Na podlagi četrtega odstavka 17. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/07, UPB, v nadaljevanju: ZSPJS, sprem. in dopol. 58/08, 69/08) in 7. točke prvega odstavka 271. člena Statuta Univerze v Mariboru (Uradni list RS, št. 90/08, UPB6) je Upravni odbor Univerze v Mariboru na 26. seji 22. 12. 2008 sprejel

P R A V I L N I K
o napredovanju zaposlenih Univerze v Mariboru v plačne razrede

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen
(namen pravilnika)

S tem pravilnikom se določata način in postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev za napredovanje delavcev na delovnem mestu oziroma v nazivu v višji plačni razred na Univerzi v Mariboru.

Napredovanje delavcev v plačne razrede po tem pravilniku ne izključuje hkratnega napredovanja delavca v višji naziv, če delavec izpolnjuje predpisane pogoje za napredovanje v višji naziv v skladu z določbami predpisov Univerze v Mariboru, ki urejajo pogoje in postopke napredovanja oziroma višjih nazivov.

Delavci Univerze v Mariboru (v nadaljevanju: univerze) lahko ob izpolnjevanju pogojev napredujejo v višji plačni razred vsaka tri leta.

2. člen
(pomen izrazov)

Odgovorna oseba po tem pravilniku je:
- dekan za pedagoške in raziskovalne delavce na članici,
- direktor, ravnatelj za zaposlene na drugi članici,
- glavni tajnik za zaposlene na upravi univerze.

Napredovalno obdobje je čas od zadnjega napredovanja oziroma prve zaposlitve na Univerzi v Mariboru, v katerem delavec pridobi tri letne ocene delovne uspešnosti, ki mu omogočajo napredovanje.

Uporabljeni izrazi, zapisani v moški spolni slovnični obliki, so uporabljeni kot nevtralni za moške in ženske.

Ocenjevalno obdobje je obdobje od 1. januarja do 31. decembra.

V postopku preizkusa ocene deluje tri članska komisija za preizkus ocene, ki jo imenuje rektor univerze.

3. člen
(pogoj napredovanja)

Pogoj za napredovanje v višji plačni razred je delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju. Delovna uspešnost se ocenjuje po naslednjih elementih:
- rezultatih dela,
- samostojnosti, ustvarjalnosti in natančnosti pri opravljanju dela,
- zanesljivosti pri opravljanju dela,
- kvaliteti sodelovanja in organizaciji dela,
- drugih sposobnostih, povezanih z delom, ki ga opravlja kandidat.

Elementi za oceno delovne uspešnosti se ocenjujejo v treh stopnjah:
- nadpovprečno,
- povprečno,
- podpovprečno. Podrobnejša opredelitev kriterijev po elementih delovne uspešnosti iz prvega odstavka tega člena, ki se upoštevajo pri oceni delovne uspešnosti za napredovalno obdobje, so določeni v prilogi I.

Delovna uspešnost se lahko oceni kot:
- nadpovprečna delovna uspešnost v primeru od 62 do 100% izpolnjevanja kriterijev,
- povprečna delovna uspešnost v primeru od 22 do 61,9% izpolnjevanja kriterijev,
- podpovprečna delovna uspešnost v primeru od 0 do 21,9% izpolnjevanja kriterijev.

Negativna ocena o pedagoškem delu, pridobljena na podlagi študentske ankete o pedagoškem delu zaposlenega na delovnih mestih skupine D, pomeni, da je delavec za to obdobje ocenjen v spodnjih 20% glede na povprečje za članico v dveh letih od treh. Pri oceni se upoštevajo ponderirana srednja vrednost glede na delež opravljenega pedagoškega dela na posamezni članici.

II. NAČIN IN POSTOPEK PREVERJANJA IZPOLNJEVANJA POGOJEV

4. člen
(način preverjanja in izpolnjevanja pogojev)

Način ocenjevanja po posameznih kriterijih:

a) Rezultati dela se ocenijo glede na:
   - strokovnost opravljenega dela – vsota točk po kriteriju A (znanje in strokovnost pri določanju dela plače za redno delovno uspešnost),
   - obseg dela – primerjalno glede na realizirano načrtovano količino dela, na dejansko prevzemanje dodatnih del in sposobnost racionalnega koriščenja delovnega časa za vsako obdobje ocenjevanja redne delovne uspešnosti,
   - pravočasnost – primerjalno glede na zahtevane oziroma načrtovane rezultate za vsako obdobje ocenjevanja redne delovne uspešnosti.
b) Samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela se oceni glede na:
   - samostojnost – primerjalno glede na potrebo po dajanju natančnih navodil in nadzorovanju izvajanja za vsako obdobje ocenjevanja redne delovne uspešnosti,
   - ustvarjalnost – vsota točk po kriteriju E (inovativnost pri določanju dela plače za redno delovno uspešnost),
   - natančnost – primerjalno glede na oceno pogostosti napak in kvaliteto dela za vsako obdobje ocenjevanja redne delovne uspešnosti.
c) Zanesljivost pri opravljanju dela se oceni:
   - vsota točk po kriteriju B – kakovost in natančnost pri določanju dela plače za redno delovno uspešnost.
d) Kvaliteta sodelovanja in organizacija dela se oceni glede na:
   - sodelovanje – primerjalno glede na sodelovanje in skupinsko delo, odnos do sodelavcev ter prenos znanja za vsako obdobje ocenjevanja redne delovne uspešnosti,

- organizacijo dela – vsota točk po kriteriju D (obseg in učinkovitost pri določanju dela plače za redno delovno uspešnost.

e) Druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela se ocenijo glede na:
- interdisciplinarnost – primerjano glede na povezovanja znanja z različnih področij in pregleda nad delovnim področjem za vsako obdobje ocenjevanja redne delovne uspešnosti,
- odnos do uporabnikov storitev – vsota točk po kriteriju C (odnos do dela in delovnih sredstev pri določanju dela plače za redno delovno uspešnost,
- komuniciranje – primerjalno glede na rezultate pisnega in ustnega izražanja, ustvarjanja notranjega in zunanjega socialnega omrežja za vsako obdobje ocenjevanja redne delovne uspešnosti,
- drugo – primerjalno glede na posebnosti, značilne za posamezno dejavnost oziroma stroko v javnem sektorju za vsako obdobje ocenjevanja redne delovne uspešnosti.

Preverjanje izpolnjevanja pogojev se izvede na osnovi skupne ocene delovne uspešnosti za napredovalno obdobje, ki temelji na izvedenih letnih ocenah delovne uspešnosti.

Letna ocena delovne uspešnosti temelji na rezultatih, doseženih pri ocenjevanju redne delovne uspešnosti v skladu s kolektivno pogodbo za javni sektor, in primerjalnih ocenah, podanih za druge kriterije.

Letno obvestilo o ocenjevanju delovne uspešnosti, ki ga delavec prejme pri izplačilu januarske plače, se hrani v njegovi osebni mapi ter uporabi ob določitvi skupne ocene delovne uspešnosti za napredovalno obdobje.

5. člen
(postopek ocenjevanja)

Za delavce Univerze v Mariboru, ki so v tekočem koledarskem letu dopolnili triletno napredovalno obdobje, odgovorna oseba oziroma nadrejeni po pooblastilu odgovorne osebe določi skupno oceno delovne uspešnosti v ocenjevalnem listu, ki je priloga tega pravilnika (priloga II), ter jo posreduje službi, pristojni za kadrovske zadeve na članici/drugi članici/rektoratu najkasneje do 10. septembra tekočega leta.

Za delavce, ki so dalj časa odsotni, se upoštevajo pridobljene ocene.

V primeru, ko je delavec odsoten tri leta, ne napreduje, razen v primeru porodniškega dopusta oziroma dopusta za nego in varstvo otroka, kjer je napredovanje za en plačni razred avtomatično.

Delovno uspešnost se lahko oceni kot nadpovprečno, če bi seštevek po kriterijih delovne uspešnosti dal rezultat povprečne delovne uspešnosti, vendar je zaposleni ocenjen z oceno nadpovprečno po vsaj treh ostalih elementih delovne uspešnosti.

6. člen
(postopek preverjanja izpolnjevanja pogojev)

Postopek preverjanja pogojev za napredovanje se izvede za vsako leto do 10. septembra tekočega leta, ko odgovorna oseba predlaga napredovanje oziroma spremembo pogodbe o zaposlitvi, da se zaposlenega uvrsti v višji plačni razred. Sklenitev aneksa se lahko predlaga, kadar gre za napredovanje na istem delovnem mestu v isti tarifni

skupini. V primeru napredovanja na novo delovno mesto v višji ali isti tarifni skupini se sklene nova pogodba o zaposlitvi.

Napredovanje lahko predlaga tudi zaposleni sam.

Za en plačni razred napreduje tisti zaposleni, ki v napredovalnem obdobju dosežejo nadpovprečno oceno delovne uspešnosti, in sicer trikrat zapored.

Delavec, ki je nadpovprečno uspešno ocenjen po vseh elementih delovne uspešnosti, lahko na predlog odgovorne osebe in zagotovljenih finančnih sredstev enote univerze napreduje za dva plačna razreda.

7. člen
(napredovanje)

Ob izpolnjevanju pogojev za napredovanje se zaposlenega obvesti s pisnim obvestilom o napredovanju in s predlogom ustreznega aneksa k pogodbi o zaposlitvi oziroma z novo pogodbo o zaposlitvi.

Zaposlenemu pripada plača na osnovi napredovalnega plačnega razreda od 1. oktobra dalje.

V primeru sklenitve pogodbe o zaposlitvi za opravljanje del na drugem delovnem mestu v okviru Univerze v Mariboru se napredovalno obdobje ne prekine, če delavec zasede delovno mesto v istem ali nižjem tarifnem razredu.

8. člen
(napredovanje delavcev Univerze v Mariboru, uvrščenih v plačno skupino B)

Pri delavcih na delovnih mestih Univerze v Mariboru, ki so uvrščeni v plačno skupino B, se ob prenehanju mandata ob vrnitvi na delovno mesto v mirovanju, upošteva število napredovanj, ki bi jih delavec lahko dosegel, če bi na tem delovnem mestu napredoval vsaka tri leta.

Delavcu iz prvega odstavka tega člena se ocena delovne uspešnosti določi po naslednjem sistemu:
- za leto, ko je na podlagi splošnega akta, ki določa uspešnost direktorjev v visokem šolstvu, prejel (oziroma je bil ocenjen in sredstev ni želel prejeti) redno delovno uspešnost v višini 50%, se mu določi ocena nadpovprečno,
- za leto, ko je na podlagi splošnega akta, ki določa uspešnost direktorjev v visokem šolstvu, prejel (oziroma je bil ocenjen in sredstev ni želel prejeti) redno delovno uspešnost v višini do 50%, se mu določi ocena povprečno,
- za leto, ko na podlagi splošnega akta, ki določa uspešnost direktorjev v visokem šolstvu, ni prejel sredstev za redno delovno uspešnost, se mu določi ocena podpovprečno.

Plačni razred, dosežen na podlagi napredovanj v skladu s tem členom, ne sme preseči najvišjega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, na katerega je delavec razporejen po prenehanju mandata.

Delavec iz prvega odstavka tega člena po prenehanju mandata ne napreduje, če je bil razrešen iz krivdnih razlogov.

9. člen

(napredovanje delavcev Univerze v Mariboru na pedagoških delovnih mestih, za katere se zahteva izvolitev v naziv)

V primeru izvolitve v višji habilitacijski naziv delavec Univerze v Mariboru ne napreduje na delovno mesto višje tarifne skupine oziroma ne napreduje v nazivu delovnega mesta avtomatično v skladu s pridobljenim višjim (habilitacijskim) nazivom in mu posledično ne pripada nova pogodba o zaposlitvi.

Delavec, ki je pridobil višji habilitacijski naziv, lahko napreduje na delovno mesto višje tarifne skupine oziroma lahko napreduje v nazivu delovnega mesta samo na podlagi predloga odgovorne osebe članice, ustrezno sistemiziranega delovnega mesta in zagotovljenih finančnih sredstev članice. Odgovorna oseba mora pred premestitvijo delavca v višji izhodiščni plačni razred pridobiti soglasje rektorja Univerze. V tem primeru z dnem sklenitve nove pogodbe o zaposlitvi začne za delavca teči novo napredovalno obdobje.

III. VARSTVO PRAVIC

10. člen
(varstvo pravic)

Delavci Univerze v Mariboru lahko uveljavljajo varstvo pravic v zvezi z napredovanjem po postopkih in na način, ki je določen z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju.

IV. PREHODNE IN KONČNE DOLOČBE

11. člen

Za delavce Univerze v Mariboru, katerih napredovalno obdobje je pričelo teči v obdobju pred začetkom izplačila plač po ZSPJS in pred začetkom uporabe tega pravilnika, se za ocenjevanje zaposlenega v obdobju od 1. 10. 2008 do začetka uporabe tega pravilnika uporabljajo določila Pravilnika o napredovanju na delovnem mestu Univerze v Mariboru (Obvestila UM XVII – 1 – 1999) in na njegovi osnovi izpolnijo priloge, ki so veljale ob njegovi uporabi. Za obdobje po začetku uporabe tega pravilnika se uporablja ta pravilnik. Delavci Univerze v Mariboru, ki so izpolnili pogoje za napredovanje do uveljavitve tega pravilnika po določilih Pravilnika o napredovanju na delovnem mestu Univerze v Mariboru (Obvestila UM XVII – 1 – 1999), na podlagi odločitve odgovorne osebe napredujejo v 30 dneh po uveljavitvi tega pravilnika.

Z začetkom izplačila plač po ZSPJS in uporabe tega pravilnika se za vse zaposlene izpolnijo ocenjevalni listi, ki so priloga tega pravilnika, za celotno ocenjevalno obdobje za čas od 1. 1. 2008 do 1. 1. 2009, ki temelji na oceni delovne uspešnosti po elementih iz prvega odstavka 4. člena tega pravilnika, razen za delavce, ki bodo napredovali s 1. 1. 2009. Za zaposlene, ki jim manjka za napredovanje po novem pravilniku ena ocena, se pomnoži s faktorjem 3/2.

Pred pridobitvijo treh letnih ocenjevanj nadpovprečnih rezultatov dela v preteklem koledarskem letu v skladu s KPJS odgovorna oseba za določitev skupne ocene delovne uspešnosti pri ugotavljanju elementa nadpovprečnih rezultatov dela upošteva kriterije iz priloge I.

Napredovalno obdobje se z dnem začetka uporabe tega pravilnika ne prekine.

Za delavce Univerze v Mariboru, ki so v skladu s predpisi, ki so veljali do začetka uporabe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju in kolektivne pogodbe za javni sektor, na svojem delovnem mestu dosegli 5. napredovalni razred, se napredovalno obdobje z začetkom veljave tega pravilnika ne prekine. Ti delavci lahko napredujejo po prvem odstavku 7. člena v prvem postopku preverjanja izpolnjevanje pogojev po tem pravilniku.

12. člen

Ta pravilnik začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije. Pred objavo mora Univerza v Mariboru pridobiti soglasje Sveta Republike Slovenije za visoko šolstvo.

Predsednik Upravnega odbora
Univerze v Mariboru
izr. prof. dr. Zmago Turk l.r.

Priloga I: Opredelitev kriterijev po elementih delovne uspešnosti

Priloga II: Ocenjevalni list za oceno delovne uspešnosti zaposlenega na Univerzi v Mariboru