

Opozorilo: Neuradno prečiščeno besedilo predpisa predstavlja zgolj informativni delovni pripomoček, glede katerega organ ne jamči odškodninsko ali kako drugače.

Neuradno prečiščeno besedilo Pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih in šolah v plačilne razrede obsega:

- Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede (Uradni list RS, št. 41/94 z dne 12. 7. 1994),
- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede (Uradni list RS, št. 49/95 z dne 25. 8. 1995),
- Pravilnik o spremembah in dopolnitvah pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede (Uradni list RS, št. 66/96 z dne 22. 11. 1996).

PRAVILNIK

O NAPREDOVANJU ZAPOSLENIH V VRTCIH IN ŠOLAH V PLAČILNE RAZREDE

(neuradno prečiščeno besedilo št. 2)

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

Na delovnem mestu lahko zaposleni napredujejo največ:

- v tarifnih skupinah I do IV – za tri plačilne razrede,
- v tarifnih skupinah V- VI za štiri plačilne razrede,
- v tarifnih skupinah VII – IX za pet plačilnih razredov.

Strokovni delavci, ki nimajo naziva, podeljenega v skladu s pravilnikom o napredovanju zaposlenih v osnovnem in srednjem izobraževanju v nazive (Uradni list RS, št. 41 /94, 49/95, 27/96 in 38/96) oziroma pravilnikom o napredovanju zaposlenih v vrtcih v nazive (Uradni list RS, št. 41/94 in 49/95), lahko napredujejo v skladu s tem pravilnikom največ za tri plačilne razrede.

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, ne glede na trajanje delovnega časa zaposlenega. V to dobo se strokovnim delavcem na enak način všteva 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.

Izjemoma lahko zaposleni ob pogojih, določenih v tem pravilniku, napreduje prej kot v treh letih.

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 in drugega odstavka tega člena se ne všteva čas pripravnosti 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 tri plačilne razrede.

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 z raznimi tečaji, seminarji in usposabljanji, pri čemer se vsako znanje ovrednoti z 20 točkami, vsota točk pa 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 točk

- članstvo strokovnega delavca v šolski maturitetni komisiji 10–40 točk
- članstvo strokovnega delavca v šolski predmetni komisiji,
izpitnem odboru ali izpitni komisiji v zavodu 5–30 točk

12. člen

(samostojnost in zanesljivost pri delu)

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

točk

- strokovno utemeljen in nacionalen pristop pri opravljanju delovnih nalog 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 vzgojno-zobraževalnega zavoda, v katerem je oseba zaposlena, kot tudi razvoj stroke, vendar pa opravljanje takih nalog ni določeno v opisu delovnega mesta zaposlenega:

- vodenje seminarja ali strokovnega posveta znotraj
vzgojno-izobraževalnega zavoda 20 točk
- vodenje seminarja ali strokovnega posveta
izven vzgojno-izobraževalnega zavoda s širšo udeležbo 30 točk
- aktivna udeležba (z referatom) na posvetu ali seminarju – domačem 20 točk
- aktivna udeležba (z referatom) na posvetu ali seminarju – mednarodnem 40 točk
- članstvo v izpitnih komisijah 40 točk
- objavljen strokovni članek ali razprava 20 točk
- strokovna knjiga, pri čemer se strokovnemu delavcu ne upoštevajo
priročniki, delovni zvezki in učni pripomočki, potrjeni v skladu s predpisi 150 točk
- prevod ali recenzija strokovnega članka ali knjige, pri čemer
se strokovnemu delavcu ne upošteva recenzij v postopku potrjevanja
učbenika, priročnika ali delovnega zvezka 20–40 točk

- samoiniciativno in kvalitetno opravljanje dodatnih nalog poleg nalog s svojega delovnega področja 20 točk
- prispevek k boljšemu delu vzgojno- izobraževalnega zavoda ali k njegovemu ugledu v javnosti 20 točk
- pomemben prispevek k učinkovitejšemu izvajanju nalog, k boljši organizaciji dela in k zmanjšanju stroškov poslovanja vzgojno- izobraževalnega zavoda 20 točk
- sodelovanje v izobraževalnem sistemu vzgojno-izobraževalnega zavoda 30 točk
- 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 točk
- enoletno vodenje krožka, v vrtcu pa tudi dodatne interesne delavnice (sekcije, društva) 10 točk.

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

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.

Ne glede na določbe prejšnjih odstavkov se presežek točk, zbranih na podlagi 10., 11. in 13. člena tega pravilnika, prenese v naslednje napredovalno obdobje.

16. člen

(izjemna in pospešena 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 tri plačilne razrede, pri čemer je za vsako 100% preseganje števila točk možno napredovati za en plačilni razred ali
- za en plačilni razred pred potekom treh let od zadnjega napredovanja, vendar ne prej kot v osemnajstih mesecih.

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 naslovnih 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.

Dokazila se lahko v postopku napredovanja v plačilne razrede upoštevajo le enkrat, dokazila, ki se nanašajo na izpolnjevanje pogojev iz 10., 11. in 13. člena tega pravilnika, pa se ne smejo upoštevati 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 prvega dne v naslednjem mesecu po izdaji odločbe.

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.

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).

[Obrazec št. 1: Ocenjevalni list](#)

[Obrazec št. 2: Predlog za razporeditev v plačilni razred glede na izpolnjevanje pogojev za napredovanje](#)

Pravilnik o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede (Uradni list RS, št. [41/94](#)) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»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 1. 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 (4 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. Na ta način ne more napredovati več kot 15% zaposlenih v javnem zavodu, za katere se uporablja ta pravilnik, V javnem zavodu z manj kot 7 zaposlenimi, za katere se uporablja ta pravilnik, lahko na ta način napreduje 1 zaposleni.

31. člen

Ne glede na omejitve 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.

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 vzgojno-izobraževalnim 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.«.

Pravilnik o spremembah in dopolnitvah pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede (Uradni list RS, št. [49/95](#)) dodaja 32.a člen pravilniku:

»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.«;

ter vsebuje naslednji končni določbi:

4. člen

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.

5. člen

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije, uporablja pa se prične s 1. septembrom 1995.«.

Pravilnik o spremembah in dopolnitvah pravilnika o napredovanju zaposlenih v vrtcih ter osnovnem in srednjem šolstvu v plačilne razrede (Uradni list RS, št. [66/96](#)) vsebuje naslednje prehodne in končne določbe:

»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 alinee 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 omejitev 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 ustrezne 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.«.