

Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbenke v letu 2011 in položajni dodatek

Ksenija Mihovar Globokar

Urad Vlade Republike Slovenije za zakonodajo

Interventni ukrepi, ki jih je dogovorila vlada s sindikati javnega sektorja na področju plač v javnem sektorju in so bili realizirani s podpisom Dogovora o ukrepih na področju plač in drugih prejemkov v javnem sektorju za leti 2011 in 2012 in Aneksa št. 4 h Kolektivni pogodbi za javni sektor ter sprejemom Zakona o interventnih ukrepih, se nanašajo na naslednja področja:

1. napredovanje v višji plačni razred ali v višji naziv v letu 2011,
2. redna delovna uspešnost za obdobje do novembra 2012,
3. delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela do novembra 2012,
4. regres za letni dopust v letu 2011 in 2012,
5. splošna uskladitev plač v letu 2011 in 2012,
6. odprava nesorazmerij,
7. zmanjševanje števila zaposlenih v javnem sektorju,
8. usklajevanja o odpravi pomanjkljivosti.

Že spomladi leta 2010 pa je bilo spremenjeno zakonsko besedilo prvega odstavka 24. člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju, ki določa pogoje, pod katerimi je mogoče javnim uslužbencem dodeliti položajni dodatek. Kot posledica tega je bila sprejeta tudi nova Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbenke.

V nadaljevanju bosta podrobneje predstavljena dva ukrepa, in sicer delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela do novembra 2012 in pogoji za dodelitev položajnega dodatka.

Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega

Plačilo povečanega obsega dela je institut, ki se je razvil iz ideje, da bi s tem uporabnike proračuna stimulirali za pripravo programa racionalizacije, saj naj bi s selektivno politiko zaposlovanja, nagrajevanja in napredovanja prihranili sredstva za nove zaposlitve

in del teh sredstev namenili za nagrajevanje javnih uslužbencev, ki so pripravljene v okviru rednega delovnega časa opraviti delo, ki sicer ne sodi v njihov redni delokrog. Zakonska določba se je v letih od sprejetja zakona do njegove popolne implementacije večkrat spremenila, do končne vsebine, ki ne opredeljuje več povečanega dela zgolj v povezavi z racionalizacijo zaposlovanja, pač pa tudi v povezavi z dodatnimi viri, ki jih proračunski uporabnik pridobi za opravljanje dodatnih nalog.

Pogoji in merila za dodelitev povečanega obsega dela

22. e člen ZSPJS določa, da se javnemu uslužbencu lahko izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za opravljeno delo, ki presega pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu, če je na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog uporabnika proračuna.

Pisno odločitev o povečanem obsegu dela in plačilu delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela sprejme predstojnik oziroma direktor uporabnika proračuna (na področju vzgoje in izobraževanja je to ravnatelj oziroma direktor, ko gre za zavode z organizacijskimi enotami) za posamezni mesec na podlagi pisnega dogovora med javnim uslužbencem in predstojnikom oziroma direktorjem ali javnim uslužbencem, pooblaščenim za organizacijo dela (pomočnik ravnatelja, vodja podružnice, enote ...), ki ga lahko skleneta za daljše obdobje.

Kaj je mogoče šteti za povečan obseg dela je, kot je razvidno iz povzete zakonske določbe, zelo splošno opredeljeno. Tudi Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence ne daje konkretnjših opredelitev. Določba je izjemno široka in je naravnana predvsem na to, da so lahko to naloge, ki sodijo v redni delokrog uporabnika proračuna, torej so to naloge, ki izhajajo iz zakonskih pooblastil oziroma pooblastil drugih predpisov, ki določajo obseg javne službe oziroma javnih pooblastil, ki jih izvaja posamezen zavod. Lahko pa so to tudi posebne naloge – projekti, za katere se zagotovi posebna sredstva. Za plačilo dodatnih obveznosti, ki izhajajo iz tako imenovane tržne dejavnosti, ki jo lahko subjekti javnega prava opravljajo kot dodatno dejavnost, zakon določa posebno obliko delovne uspešnosti iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, ki mora imeti svoj neproračunski vir, ki se posebej izkazuje.

Pri opravljanju rednih delovnih nalog gre torej lahko za delo, ki ga javni uslužbenec opravlja tudi sicer, a ga je v določenem

obdobju treba opraviti v večjem obsegu. Gre za primer nadomeščanja odsotnih javnih uslužbencev ali za delo, ki ga je treba opraviti po prerazporeditvi nalog nezasedenih delovnih mest. Občasno lahko pri uporabnikih proračuna prihaja do različnih organizacijskih ali vsebinskih prenov, ki se uvajajo prek posebnih projektov, načrtovanih na ravni uporabnika proračuna. Za to so predvidena posebna sredstva, načrtovana s finančnim načrtom uporabnika in pridobljena iz različnih virov, ponavadi gre za presežek prihodka nad odhodki, ki se s finančnimi načrti nameni za posamezen projekt zavoda, lahko pa so tudi za določen namen zbrani neproračunski viri (donacije, darila ipd.). V ta okvir so uvrščeni tudi projekti, ki jih posamezni proračunski uporabniki pridobivajo prek razpisov pristojnih ministrstev, skladov itd. in se financirajo iz evropskih sredstev (projekti ESS), ki pa so strogo namenska, usmerjena v razvoj kakovosti dejavnosti na posameznem področju, izvajajo pa jih predvsem javni uslužbenci, ki neposredno sodelujejo v procesih izvajanja dejavnosti.

Druga možnost so naloge, ki jih javni uslužbenec opravi v okviru sodelovanja pri izvajanju posebnega projekta, ki ga določi Vlada Republike Slovenije s svojim aktom in za katerega so zagotovljena dodatna proračunska sredstva. Običajno so to aktivnosti, ki se sicer po vsebini vežejo na naloge in delokrog ter usposobljenost javnih uslužbencev, so pa po vsebini in obsegu vezane na določen čas ter ciljno naravnane. Npr. takšna projekta sta bila odprava sodnih zaostankov in odprava čakalnih vrst.

Bistven pogoj za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela je, da za isto delo predstojnik ne odredi dela prek polnega delovnega časa. Omejitev ima dva pomena. Po eni strani preprečuje zlorabe, da bi z namenom povečevanja plač delodajalec javnega uslužbenca za isto delo plačeval iz dveh naslovov in s tem zaobšel omejitev, ki jih določa zakonodaja pri plačilu dodatnega dela, ne samo po obsegu, tudi po višini plačila. Po drugi strani pomeni tudi zaščito javnega uslužbenca. Povečan obseg dela je lahko javnemu uslužbencu odrejen le z njegovim soglasjem, »nadurno delo« pa je dolžan opraviti tudi v primeru, da mu je naloženo mimo njegovega soglasja.

Pristojni organ lahko z internim aktom podrobneje določi merila in postopek za določitev dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, ni pa to obvezen akt. Sprejme se po postopku, ki je predviden za sprejemanje splošnih aktov delodajalca (8. člen Zakona o delovnih razmerjih), zato pa si je treba pridobiti mnenje sindikata.

Viri sredstev

Sredstva, ki jih proračunski uporabnik lahko nameni za izplačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega, so logična posledica izhodišča, da naj bi to z vidika javnih sredstev pomenilo, da se delo opravi z istim obsegom sredstev, ko gre za opravljanje rednih delovnih nalog. Vir so v tem primeru sredstva, ki so bila že namenjena za plače in neporabljena zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela ali nezasedenih delovnih mest. Ko gre za delo na projektih, mora sredstva načrtovati in zagotoviti tisti, ki projekt oblikuje.

Če gre za pristojnost proračunskega uporabnika samega, zado-
stuje, da ga načrtuje v okviru lastnega finančnega načrta. Če gre za posebne projekte, ki jih določi vlada, morajo biti sredstva zagotovljena na posebnih postavkah proračuna, če gre za projekte, ki bi se financirali iz drugih virov, npr. zdravstvene zavarovalnice, pa v njihovem finančnem načrtu.

Višina dela plače

Del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela znaša največ 20 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca. Če se javnemu uslužbencu izplačuje del plače za povečan obseg dela iz naslova posebnih projektov, ki jih določi vlada, lahko del plače za povečan obseg dela znaša skupno (iz obeh naslovov) največ 30 odstotkov osnovne plače (uredba v 3. členu sicer določa 50 odstotkov, je pa ta delež za leto 2011 z Zakonom o interventnih ukrepih znižan). Poleg tega je v letu 2011 omejen tudi skupni obseg sredstev. Za ta namen se lahko porabi le 60 odstotkov privarčevanih sredstev in seveda tista sredstva, ki so vezana na projekte. Za direktorje znaša del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela največ 10 odstotkov. Najpogostejše vprašanje, povezano z izplačilom dela plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, je, kako in kdaj se obračuna javnemu uslužbencu dogovorjeni delež za povečan obseg dela. Pri opredelitvi do tega vprašanja je treba upoštevati predvsem naslednje predpostavke:

- povečan obseg dela so dodatne naloge, ki jih mora opraviti javni uslužbenec,
- o vsebini, obsegu nalog in roku za izvedbo se delodajalec in javni uslužbenec vnaprej pisno dogovorita,
- dogovorjen je tudi obseg sredstev, ki jih bo prejel za opra-

vljene naloge: osnova za obračun je odstotek od osnovne plače v dogovorjenem obdobju.

Delodajalec je dolžan spremljati izpolnjevanje dogovorjenih nalog in, če javni uslužbenec v roku izpolni vse naloge, mu je dolžan plačati dogovorjeni znesek. Uredba veže znesek delovne uspešnosti na delež od osnovne plače javnega uslužbenca, izplačane v mesecu obračuna povečanega obsega dela.

Odločanje o dodelitvi sredstev

Za pravilno razumevanje določbe 5. člena uredbe, ki ureja postopek dodeljevanja sredstev, je treba izhajati iz 22. e člena ZSPJS, ki določa: »Pisno odločitev o povečanem obsegu dela in plačilu delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela sprejme predstojnik oziroma direktor uporabnika proračuna za posamezni mesec na podlagi pisnega dogovora med javnim uslužbencem in predstojnikom oziroma direktorjem ali javnim uslužbencem, pooblaščenim za organizacijo dela, ki ga lahko skleneta za daljše obdobje.« Prvi odstavek 5. člena uredbe je treba razumeti v kontekstu zakonske določbe le kot konkretizacijo dogovora za posamezno obračunsko obdobje. Dogovor je lahko sklenjen za daljše obdobje od enega meseca in v tem primeru bo moral predstojnik odločiti o višini delovne uspešnosti, ki javnemu uslužbencu pripada mesečno, v obliki sklepa. Ni pa mogoče določbe razumeti, da gre lahko za enostransko odločitev predstojnika oziroma direktorja, brez poprejšnjega dogovora z javnim uslužbencem.

Še nekoliko bolj problematična je določba drugega odstavka, ki v zakonu nima neposredne podlage in dejansko predstavlja rešitev, ki zapolnjuje pravno praznino na tem področju z uporabo analogije odločanja v primerih, ko gre za določanje plače direktorjev. Da odloči o delu plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela za direktorje s sklepom organ, pristojen za njihovo imenovanje, ni sporno. Za del določbe, ki določa soglasje ustanovitelja oziroma ustanovitelja in financerja, pa v zakonu ne najdemo trdne podlage. Je pa določbo treba spoštovati in si pridobiti potrebna soglasja.

Posebnost ureditve na področju vzgoje in izobraževanja

Obravnavane uredbe se ne uporabljajo za plačilo dodatne tedenske učne obveznosti na ravni primarnega in sekundarnega izobraževanja oziroma obsega dodatne tedenske pedagoške obveznosti na

terciarnem izobraževanju, ki je v ZSPJS sicer opredeljena kot del delovne obveznosti, ki se vrednoti kot delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela, pri čemer se obseg dodatne tedenske učne obveznosti oziroma obseg dodatne tedenske pedagoške obveznosti določi le v obsegu in pod pogoji, določenimi z zakoni, ki urejajo organizacijo ter financiranje vzgoje in izobraževanja oziroma visokošolskega izobraževanja. Kot posledica takšne posebne ureditve je tudi vrednotenje teh ur urejeno drugače. Sistem vrednotenja dodatne tedenske učne obveznosti oziroma obseg dodatne pedagoške obveznosti je v skladu z zadnjim odstavkom 22. e člena vezan na enak obračun kot redna učna oziroma pedagoška obveznost. Na podlagi dogovora ob podpisu Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS, ki sta ga podpisali pogajalska skupina Vlade Republike Slovenije za pogajanja za sklenitev Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji in pogajalska skupina sindikatov javnega sektorja za sklenitev Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji, je način določanja vrednosti povečanega obsega dela iz tega naslova določen v uredbi, ki ureja metodologijo za obračun plač. Navedena uredba je povsem tehnična in povzema le konkretno ureditev sistemskih predpisov in kolektivnih pogodb. Pričakujemo lahko, da bo obravnavano vprašanje sistemsko urejeno na ustrezni normativni ravni, saj gre le za prehodno rešitev, pogojeno z uvedbo novega plačnega sistema.

Položajni dodatek

Položajni dodatek, ki je bil v letu 2008 uveden za vse javne uslužbenke v javnem sektorju, nadomešča dodatek, ki je v večjem delu javnega sektorja obstajal tudi v prejšnjem plačnem sistemu. Večinoma se je imenoval funkcijski dodatek. Novo poimenovanje dodatka pa je sledilo opredelitvi pojma »položaj«, kot ga opredeljuje Zakon o javnih uslužbencih v prvem odstavku 80. člena: »Položaj je uradniško delovno mesto, na katerem se izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in organizacijo dela v organu.« V skladu s takšno opredelitvijo položaja so določeni tudi kriteriji za njegovo določanje v Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju. Položajni dodatek se lahko dodeli javnim uslužbencem, ne pripada funkcionarjem, razen sodnikom, državnim tožilcem in državnim pravobranilcem.

24. člen Zakona o sistemu plač v javnem sektorju določa, da

je položajni dodatek del plače, ki pripada javnemu uslužbencu, ki izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in izvajanjem dela kot vodja notranje organizacijske enote, vrednote nje teh nalog pa ni vključeno v osnovno plačo delovnega mesta, naziva ali funkcije. Gre torej za tista delovna mesta, ki so lahko z notranjimi akti opredeljena kot vodstvena delovna mesta in ne za delovna mesta, ki so kot vodstvena delovna mesta uvrščena z uredbo vlade in s kolektivnimi pogodbami dejavnosti oziroma poklicev v konkreten plačni razred (npr. ravnatelj, direktor, pomočnik ravnatelja, različni organizatorji procesov/praktičnega usposabljanja, izobraževanja odraslih, prehrane itd.).

Uredba ob tej splošni zakonski ureditvi natančneje določa kriterije za določitev položajnega dodatka (določbe so bolj ali manj pojasnjevalne narave):

- položajni dodatek pod navedenimi zakonskimi pogoji pripada javnim uslužbencem v plačnih skupinah C, D, E, F, G, H, I, J in K,
- do položajnega dodatka je upravičen tudi pomočnik oziroma namestnik vodje notranje organizacijske enote ali drug javni uslužbenec za čas, ko izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem ali izvajanjem dela notranje organizacijske enote v primeru celodnevne odsotnosti ali zadržanosti vodje notranje organizacijske enote,
- javnemu uslužbencu pripada položajni dodatek v primeru, ko je v posamezni notranji organizacijski enoti na sistemiziranih delovnih mestih zaposlenih najmanj pet javnih uslužbencev, vključno z javnim uslužbencem, ki izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in izvajanjem dela v notranji organizacijski enoti,
- položajni dodatek pripada tudi, če je v notranji organizacijski enoti na sistemiziranih delovnih mestih zaposlenih manj kot pet javnih uslužbencev, vendar ne manj kot trije javni uslužbenci, vključno z javnim uslužbencem, ki izvršuje pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in izvajanjem dela v notranji organizacijski enoti v primerih, ko gre za delovna mesta v plačni skupini J (izjema je določena tudi za nekatera delovna mesta v slovenski vojski, policiji in varnostnoobveščevalni službi).

Za korektno uporabo uredbe je treba posebej opozoriti na drugi odstavek 3. člena, ki določa: »Za potrebe te uredbe se kot notranja

organizacijska enota šteje enota, ki je kot taka določena z zakonom, podzakonskim aktom ali s splošnim ali drugim aktom delodajalca, v kateri se izvršuje naloge v zaključenem procesu dela oziroma na zaključenem delovnem področju. Kot notranja organizacijska enota se šteje tudi izmena, kadar je za vodenje izmene določen vodja.«

Po posameznih področjih javnega sektorja, predvsem ko gre za področje javnih zavodov, so kot notranje organizacijske enote opredeljeni predvsem deli zavodov, ki opravljajo osnovno dejavnost. Na področju vzgoje in izobraževanja so to šole, vrtci, dijaški domovi, kot organizacijske enote, ki jih vodijo ravnatelji kot pedagoški vodje, podružnične šole, enote vrtcev, ki jih lahko vodijo pomočniki ravnateljev, ki jim položajni dodatek ne pripada, ker je vodenje ovrednoteno že v osnovni plači delovnega mesta. Če pa v skladu z 57. členom ZOFVI enoto javnega vrtca oziroma podružnico javne šole vodi vodja enote oziroma podružnice, ki ni pomočnik ravnatelja, pripada položajni dodatek po obravnavani uredbi. Pri tem se posebej izpostavi vprašanje tako imenovanih skupnih služb (računovodstvo, vzdrževanje, prehrane), ki običajno z Akti o ustanovitvi niso opredeljene kot posebne organizacijske enote. V skladu z obravnavano uredbo se lahko tudi te enote štejejo za enote, v katerih se izvršuje naloge v zaključenem procesu dela oziroma na zaključenem delovnem področju. Glede na to, da je notranja organizacija in sistemizacija tovrstnih del na področju vzgoje in izobraževanja v pristojnosti javnih zavodov in mora temeljiti na pravilnikih o normativih in standardih za izvajanje vzgojno-izobraževalnih programov, ki jih sprejme minister, pristojen za vzgojo in izobraževanje, je mogoče dodeliti položajni dodatek v skladu z obravnavano uredbo, če so izpolnjeni pogoji iz teh pravilnikov, in sicer:

- da so na podlagi normativov za administrativna, računovodska ali tehnična delovna mesta sistemizirana najmanj tri enakovrstna delovna mesta in se na teh delovnih mestih tudi zaposlijo delavci,
- če se na podlagi normativov sistemizira manj kot tri delovna mesta oziroma zaposli manj kot tri delavce, zavod pa v aktu o organizaciji in sistemizaciji sistemizira dodatna enakovrstna delovna mesta oziroma sklene pogodbo o zaposlitvi za takšna delovna mesta in ima za njih zagotovljena finančna sredstva iz drugih virov, mora iz istega vira zagotoviti tudi sredstva za položajni dodatek za delavca, kateremu je s po-

godbo o zaposlitvi določena dolžnost vodenja, koordiniranja in organiziranja ostalih delavcev.

V navedenih primerih lahko ravnatelj določi naloge vodenja delavcu, ki je razporejen na delovno mesto, ki je uvrščeno v najvišjo tarifno skupino oziroma, ki ima najvišji izhodiščni plačni razred delovnega mesta. Dolžnost vodenja, koordiniranja in organiziranja ter višina položajnega dodatka se določi v pogodbi o zaposlitvi.

Ko so izpolnjeni zgoraj navedeni osnovni pogoji za dodelitev položajnega dodatka, je njegova višina odvisna od dejanskega števila zaposlenih na sistemiziranih delovnih mestih. Izobrazbena struktura, ki je bila v dosedanji uredbi dodatni element za določitev višine položajnega dodatka, je v veljavni uredbi izpuščena.

Edini kriterij, ki po veljavni uredbi določa višino položajnega dodatka, je število zaposlenih. Glede na število zaposlenih v organizacijski enoti se javnemu uslužbencu dodelijo sredstva v razponu:

- od 5 do 10 odstotkov, katerega izhodišče je osnovni kriterij treh zaposlenih v enotah, v katerih vodje izvršujejo pooblastila v zvezi z vodenjem, usklajevanjem in izvajanjem dela v notranji organizacijski enoti v primerih, ko gre za delovna mesta v plačni skupini J (izjema je določena tudi za nekatera delovna mesta v slovenski vojski, policiji in varnostnoobveščevalni službi), oziroma pet zaposlenih, ko gre za druge notranje organizacijske enote,
- pri 11 do 30 zaposlenih v višini 8 odstotkov osnovne plače,
- pri 31 do 40 zaposlenih v višini 10 odstotkov osnovne plače in
- pri 41 ali več zaposlenih v višini 12 odstotkov osnovne plače.

Položajni dodatek se ob morebitnih spremembah okoliščin za izračun njegove višine upošteva pri izračunu višine položajnega dodatka s prvim dnevom naslednjega meseca.

V prehodnih določbah uredba posebej določa položajni dodatek vodij služb iz plačne skupine J, ki jim je do uveljavitve uredbe pripadal položajni dodatek na podlagi tretjega odstavka 3. člena Uredbe o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbenke (iz leta 2008), ki je določal: »Ne glede na določbi prvega in drugega odstavka tega člena pripada javnim uslužbencom položajni dodatek v višini 5 odstotkov osnovne plače, če poleg svojega dela vodijo, usklajujejo in nadzirajo delo najmanj treh javnih uslužbencev ali drugih oseb, ki opravljajo delo po drugih pravnih podlagah. Položajni dodatek jim pripada, če je iz akta de-

lodajalca razvidno, da opravlja navedene naloge, vrednotenje teh nalog pa ni vključeno v osnovno plačo delovnega mesta ali naziva.«

Tem javnim uslužbencem je pripadal položajni dodatek še za mesec november.

Literatura

Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v RS.

Uradni list Republike Slovenije, št. 61/2008.

Aneks št. 4 h Kolektivni pogodbi za javni sektor. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 89/2010.

Dogovor o ukrepih na področju plač in drugih prejemkov v javnem sektorju za leti 2011 in 2012. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 89/2010.

Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence *Uradni list Republike Slovenije*, št. 53/2008, 89/2008.

Uredba o kriterijih za določitev višine položajnega dodatka za javne uslužbence. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 57/2008, 85/2010.

Zakon o delovnih razmerjih. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 42/2002, 103/2007.

Zakon o interventnih ukrepih. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 94/2010.

Zakon o javnih uslužbencih. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 63/2007 – uradno prečiščeno besedilo, 65/2008.

Zakon o sistemu plač v javnem sektorju. *Uradni list Republike Slovenije*, št. 108/2009 – uradno prečiščeno besedilo, 98/2009 – ZIUZGK, 13/2010 in 59/2010 – ZSPJS.