

NOVOSTI V ZAKONSKEM PREDLOGU O JAVNIH USLUŽBENCIH

Ze dalj časa čutimo potrebo po uveljavitvi novega zakona o državnih uslužbencih. To zato, ker so se številne določbe veljavnega zakona o državnih uslužbencih že preživele, ker so predpisi, ki regulirajo uslužbenska razmerja, neenotni in premalo povezani, in ker razen tega ne ustrezajo več sedanjim splošnim družbeno-političnim razmeram, organizaciji državne uprave in strukturi javne službe.

Predlog zakona o javnih uslužbencih naj odpravi vse dosedanje praznine in pravno regulira status uslužbencev javnih služb v pogojih danih možnosti in stopnje razvoja naše družbeno-politične ureditve, posebno pa javne službe.

Zakonski predlog obsega dva glavna dela, in to splošne določbe o javnih uslužbencih, ki pomenijo po svojem značaju in pomenu splošni režim javne službe, kakor tudi posebne določbe za uslužbence posameznih služb (državne uprave, sodišč, prosvetnih, znanstvenih in kulturnih ustanov, zdravstvenih ustanov in drugih).

Javni uslužbenec

Z nazivom javni uslužbenec imenujemo uslužbenca, ki so v delovnem razmerju pri organih državne uprave, predstavnih organih, izvršnih svetih, sodiščih, samostojnih ustanovah na področju prosvete, znanosti in kulture, socialnega zavarovanja, ljudskega zdravstva in socialnega skrbstva. Splošni režim, ki velja za javne uslužbence razširja zakonski predlog tudi na uslužbence gospodarskih zbornic, združenih zvez, bank in hranilnic. Razen tega je mogoče zakonske določbe uporabljati tudi za druge ustanove, ki opravljajo javne službe, če bo to določeno z zakonom ali s predpisom izvršnega sveta, ki bo uveljavljen na podlagi zakonskega pooblastila. Tako postaja novi uslužbenki sistem enoten in skoraj vse obsegajoč, ker bodo njegove določbe veljale za večino uslužbencev.

Reguliranje delovnih razmerij

Po zakonskem predlogu se bodo za javne uslužbence uporabljale tudi splošne določbe o delovnih razmerjih, ki jih vsebuje zakon o delovnih razmerjih, če s tem zakonom ni določeno drugače. Ta odnos bo takšen, da se bodo pri reševanju vprašanj iz delovnega razmerja o pravicah in dolžnostih javnih uslužbencev uporabljale določbe zakona o delovnih razmerjih, kolikor niso ta vprašanja zaradi njihove specifičnosti drugače regulirana z zakonom o javnih uslužbencih kot specialnim zakonom. To so predvsem osnovna vprašanja iz delovnega razmerja, ki jih je bilo treba regulirati enotno za vse osebe v delovnem razmerju, ne glede na to, ali so zaposlene v javni službi ali v gospodarstvu (letni dopust, higiensko tehnično varstvo pri delu, varstvo žena, mladine in delovnih invalidov, pravica do nadomestila za časčasne brezposelnosti, delovne knjižice in drugo).

Natečaj in sistematizacija

Z uvedbo komunalnega sistema l. 1955 je bilo uvedeno tudi nastavljanje uslužbencev z natečajem. Zakonski predlog praviloma sprejema ta način kot obvezno metodo za sprejemanje uslužbencev na izpraznjena mesta v javnih službah.

Za osnovo za razpis natečaja služi sistematizacija delovnih mest. Sistematizacija mora imeti vsak državni organ in ustanova, nastavitve in napredovanja pa bo mogoče opraviti le na tista mesta, ki so določena z aktom o sistematizaciji tistega organa ali ustanove. Novost v tem pogledu je, da se predlog o sistematizaciji delovnih mest da na vpogled uslužbencem organa ali ustanove pred predložitvijo organom, ki so pristojni za določanje sistematizacije. Pripombe uslužbencev, ki ne bodo sprejete, se pošljejo pristojnemu organu skupaj s predlogom o sistematizaciji delovnih mest. Uvedba sistematizacije in njeno uveljavljanje bosta zelo vplivala na izboljšanje dela, bolj točno ugotovitev možnega števila delovnih mest in pravilnejše napredovanje uslužbencev. Učinkovitost sistematizacije bo vidna v odpravi vseh vrst administrativnih ukrepov glede razdelitve kadrov kakor tudi v varčevanju finančnih sredstev, ki bo doseženo z resno vsestransko analizo poslov in nalog posameznih delovnih mest.

Razvrščanje in prejemki

Glede razvrščanja uslužbencev je bil obranjen večinoma dosedanji sistem. Spremembe so v tem, da se namesto dosedanjih treh stopenj uvaja tudi četrta stopnja strokovne sposobnosti, ki ustreza činu višje šole. Število plačnih razredov je povečano za dva. To je bilo napravljeno tako, da sta bili uvedeni dve stopnji v prvem in drugem plačnem razredu. V okviru strokovne izobrazbe so določeni nazivi, a vsak naziv je razporejen v določeno število plačnih razredov. Napravljene so bile tudi nekatere korekture glede okvira za razvrščanje posameznih nazivov.

V sistemu prejemkov uvaja zakonski predlog kot novo obliko plače — položajno plačo, ki bo nadomestila sedanjo dopolnilno plačo in položajni dodatek. Položajno plačo bodo dobivali vsi uslužbenci bodisi po nazivu bodisi po ugotovljenem položaju (funkciji). V razliko od dosedanjih dopolnilnih plač, katerih gornja meja ni predpisana, določa zakonski predlog največje zneske položajnih plač, preko katerih s posameznimi odloki ni mogoče določati višjih zneskov. Položajna plača naj služi kot prвина, ki bo omogočila diferencirano nagrajevanje posameznih služb. Osnovne plače so določene z zakonom, in to v višjih zneskih, kakor so bili dosedanji. Na določitev višine osnovnih plač je vplival disproporc med plačami v gospodarstvu in v upravi, ki ga je bilo treba odpraviti.

Sistem napredovanja

Zakonski predlog prinaša novosti tudi v sistemu napredovanja. Napredovanje uslužbencev v državni upravi je vezano na oceno uslužbenca kot na enega izmed objektivnih pogojev. To oceno da kolegij organa ali ustanove ali komisija, če kolegija ni. Napredovanje je lahko redno in izredno. Tako za prvo kakor za drugo napredovanje je pogoj ugodna ocena, tako da je za izredno napredovanje kakor tudi za napredovanje v višji naziv potrebno, da se uslužbenec po teh ocenah posebno izkazuje s svojim delom in strokovnimi sposobnostmi pod pogojem, če privoli v tako napredovanje z zakonom določeni organ.

Zakonski predlog sprejema glede nastavljanja, napredovanja in drugih določenih uslužbenskih razmerij poseben način, ki je v tem, da se odločbe o teh vprašanih sprejemajo na temelju predlogov ali mnenj posebnih komisij ali pa v sporazumu z njimi. V skladu s tem načelom bodo ustanovljene stalne komisije za uslužbenske zadeve kot samostojni organi uprave, in to: zvezna, republiška, pokrajinska, oblastna, okrajne in občinske. V vseh komisijah je zagotovljeno tudi sodelovanje ustreznega števila zastopnikov sindikata. Delo komisij bo zasnovano na enakih načelih kakor delo drugih kolegijalnih organov tako, da bodo sprejemale polnoveljavne odloke le, če bo glasovalo za odlok več kakor polovico članov. Isto načelo bo veljalo tudi za delo svetov.

Ena izmed novosti, ki jo prinaša predlog zakona o javnih uslužbencih, je dajanje uslužbencev pod določenimi pogoji na razpoložene in eventualna njihova upokojitvev. Pod določenimi pogoji se s tem zagotavlja stalnost uslužbencev v službi. To se nanaša na tiste uslužbence, ki imajo 15 let službe, od katerih 10 ne pretrgano pri državnem organu. Pokojnina teh uslužbencev se določa v odstotkih starostne pokojnine po splošnih predpisih o pokojninskem zavarovanju.

To so najvažnejše, čeprav ne vse novosti, ki jih vsebuje predlog zakona o javnih uslužbencih.

Z uveljavljanjem zakona o javnih uslužbencih bomo imeli večinoma zaokroženo materijo glede organiziranja, pooblastil in delovanja državne uprave. Ta zakonski predlog je bil izdelan v specifičnih razmerah naše družbeno-politične ureditve in je odsev ter dosežek te ureditve.

M. D.

Sprememba uredbe o upravljanju stanovanjskih hiš

Da bi imeli občinski ljudski odbori možnost zagotoviti si postopno sredstva za odplačilo anuitet, vzdrževanje in večja popravila stanovanjskih poslopij, je bila veljavna uredba o upravljanju stanovanjskih poslopij spremenjena tako, da jim je dana možnost, da bolj svobodno odločajo o najemninah za prihodnja nanovo zgrajena stanovanjska poslopja ali stanovanja in obdržijo sedanje stanovanjske tarife za že naseljena stanovanja.

Na temelju te uredbe bodo komune lahko odpravile nekatere negativne pojave v dosedanji politiki stanovanjskih tarif, pri čemer bodo računale z ustvarjanjem bolj normalnih pogojev za obnovo stanovanjskega sklada.