

Ukrepi v javnem sektorju v letu 2016

Ksenija Mihovar Globokar

19. in 20. januar 2016

Kongresni center Portus, Hotel Slovenija
Portorož

Pravne podlage



- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju
- Zakon o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2016 in 2017
- Zakon o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za leto 2015
- Zakon o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za leto 2016 in drugih ukrepih v javnem sektorju (ZUPPJS16)
- Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede
- sektorski pravilniki o napredovanju v nazive
- kolektivne pogodbe

Zakon o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za leto 2016 in■■■■ drugi ukrepi v javnem sektorju

- višina plač
- regres,
- delovna uspešnost,
- premije dodatnega pokojninskega zavarovanja
- dopust
- prenehanje pogodbe o zaposlitvi
- omejitev sklepanja avtorskih pogodb in pogodb o delu

Zakon o izvrševanju proračunov Republike Slovenije za leti 2016 in 2017

- razpolaganje s sredstvi za plače,
- letni program dela, finančni načrt,
- kadrovski načrt

Ukrepi- podaljšani iz leta 2015...

- znižane osnovne plače se podaljšajo do vključno avgusta 2016,
- izplačilo znižanega regresa,
- redne delovne uspešnosti ni,
- delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela in tržne dejavnosti
- omejitev sklepanja avtorskih in podjemnih pogodb
- soglasja k programom dela, finančnim načrtom, kadrovskim načrtom,
- pravica do izplačila napredovanj doseženih v letu 2016 s 1.12.2016,

Osnovne plače



- Plače ostanejo na ravni leta 2015 do 1. avgusta 2016, s 1.9.2016 se vrnejo na raven iz priloge1 ZSPJS.
- Plače se v letu2016 ne bodo usklajevale.

Regres



- Javnim uslužbencem, ki so na zadnji dan meseca aprila v letu 2016 uvrščeni:
 - do vključno 30. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 790,73 evrov,
 - od 31. do vključno 40. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 696 evra,
 - od 41. do vključno 50. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 450 evrov,
 - od 51. plačnega razreda, se izplača regres v znesku 350 evrov.

Napredovanje v plačne razrede

Napredovanje v plačne razrede...

- Javni uslužbenci napredujejo s 1. aprilom 2016,
- Pridobijo pravico do plače v skladu z višjim plačnim razredom s 1. decembrom 2016.

Obdobje nenapredovanja

- Javni uslužbenci so morali biti vsako leto ocenjeni (tudi v letu 2011 in 2014, ki se ne šteje v napredovalno obdobje).
- Pri napredovanju se upoštevajo tri najboljše ocene izmed vseh pridobljenih ocen od zadnjega napredovanja oziroma leta zaposlitve (četrti odst. 5. člena Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede)

Napredovanje v plačne razrede...

- Javni uslužbenec napreduje v višji plačni razred:
 - na delovnem mestu na katerem **ni mogoče pridobiti naziva za 10 plačnih razredov,**
 - na delovnem mestu **z nazivi za 5 plačnih razredov,**(izjema v najvišjem nazivu tudi več kot pet, če skupaj ni mogoče na delovnem mestu doseči 10 plačnih razredov)

Pravica do napredovanja

- Javni uslužbenec, ki ima **sklenjeno delovno razmerje**:
 - nedoločen čas, določen čas,
 - s polnim ali krajšim delovnim časom
 - tudi tisti, ki ne izpolnjujejo pogojev za zasedbo delovnega mesta.

Napredovalno obdobje

- **Napredovalno obdobje** je čas od zadnjega napredovanja oziroma prve zaposlitve v javnem sektorju, v katerem javni uslužbenec pridobi tri letne ocene, ki mu omogočajo napredovanje (**najmanj 3 leta**),
- Napredovalno obdobje se **ob prehodu na drugo delovno mesto v javnem sektorju ne prekine če je:**
 - v istem ali nižjem tarifnem razredu
 - v isti plačni podskupini ali
 - na istovrstnih oziroma sorodnih delovnih mestih v različnih plačnih podskupinah ,

Ocenjevalno obdobje



- obdobje od 1. januarja do 31. decembra, v katerem se javnega uslužbenca oceni,
- ocenjeni morajo biti vsako leto, najkasneje do 15. marca, za preteklo leto,
- med letom, če mu preneha delovno razmerje (oceno vroči delavcu)

Kdo mora biti ocenjen?

- ocenjeni morajo biti:
 - **vsi javni uslužbenci, ki so v ocenjevalnem obdobju opravljali delo najmanj šest mesecev,**
 - tisti, ki **so zaradi napotitve s strani delodajalca,**
 - **zaradi poškodbe pri delu, poklicne bolezni in starševskega varstva** (porodniški dopust), odsotni več kot šest mesecev (izjeme-VDSS sodba Pdp 728/2010-ni treba oceniti, če je obdobje prekratko).

Pogoj za napredovanje

- Pogoj za napredovanje javnih uslužbencev v višji plačni razred je **delovna uspešnost, izkazana v napredovalnem obdobju,**
- **Delovna uspešnost se ocenjuje glede na:**
 - rezultate dela,
 - samostojnost, ustvarjalnost in natančnost pri opravljanju dela,
 - zanesljivost pri opravljanju dela,
 - kvaliteto sodelovanja in organizacijo dela ter
 - druge sposobnosti v zvezi z opravljanjem dela.

Ocenjevanje



- Ocenjuje odgovorna oseba ali neposredno nadrejeni po pooblastilu odgovorne osebe.

Ocene:

- odlično,
- prav dobro,
- dobro,
- zadovoljivo,
- nezadovoljivo,

Pretvorba v točke

5 točk

4 točke

3 točke

2 točki

ne točkuje

Število napredovalnih razredov...

- javni uslužbenec lahko napreduje za **največ dva** plačna razreda, če zbere zadostno število točk,
- če pogoja točk ne doseže v napredovalnem obdobju napreduje prvo naslednje leto, ko pogoj izpolni,
- ne glede na splošni pogoj napreduje za en plačni razred po izteku dvojnega napredovalnega obdobja(6 let), če ima povprečno oceno najmanj dobro(tri)

Napredovanje za dva plačna razreda

- Javni uslužbenci, ki izpolnjujejo predpisane pogoje in zberejo najmanj:
 - **14 točk ob prvem napredovanju,**
 - **15 točk ob nadaljnjih napredovanjih.**

Napredovanje za en plačni razred



- če v napredovalnem obdobju doseže najmanj:
 - **11 točk ob prvem in drugem napredovanju,**
 - **12 točk ob tretjem in četrtem**
 - **13 točk ob petem in**
 - **14 točk ob nadaljnjih napredovanjih.**

Napredovanje javnih uslužbencev iz plačne skupine B... (direktorji...)

- v času mandata ne napredujejo,
- po prenehanju mandata se upošteva število napredovanj, ki bi jih lahko dosegel, če bi na tem delovnem mestu napredoval vsaka tri leta,
- ne sme preseči najvišjega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva,
- ne more napredovati, če je razrešen krivdno

Način ocenjevanja direktorjev

- za leto, ko je prejel redno delovno uspešnost v višini **več kot 50 odstotkov**, se mu določi ocena **odlično**,
- za leto, ko je prejel redno delovno uspešnost v višini **do 50 odstotkov**, se mu določi ocena **zelo dobro**;
- za leto, ko **ni prejel** sredstev za redno delovno uspešnost, se mu določi ocena **dobro**.

Ugovor



- Javni uslužbenec, ki ni bil ocenjen oziroma, ki se ne strinja z oceno, lahko v **osmih delovnih dneh** od poteka roka za ocenitev oziroma od seznaitve z oceno **zahteva, da se ga oceni** oziroma **zahteva preizkus ocene** pred komisijo,
- **komisijo imenuje odgovorna oseba v roku 15 dni** od vložitve zahteve za preizkus ocene (3 člani, ista stopnja izobrazbe kot se zahteva za javnega uslužbenca).

Postopek odločanja o ugovoru...

- **nadrejeni in javni uslužbenec**, ki zahteva preizkus ocene, imata **pravico do udeležbe v preizkusu ocene**.
- **Komisija opravi preizkus ocene oziroma naloži delodajalcu**, da javnega uslužbenca oceni najkasneje **v 15 dneh** od njenega imenovanja.
- O preizkusu ocene se **vodi zapisnik**.
- Komisija o preizkusu ocene **odloči s sklepom**.
- **Odločitev komisije je dokončna**.

Veljavnost ocene



- Veljavna ocena je ocena,
 - s katero je bil seznanjen javni uslužbenec,
 - v primeru zahteve za preizkus ocene pa **ocena, ki jo določi komisija** iz tega člena in je javnemu uslužbencu **vročena**.

Sodno varstvo



- Zoper oceno komisije lahko javni uslužbenec uveljavlja sodno varstvo v skladu z zakoni, ki urejajo delovna razmerja.
- Neposredno sodno varstvo v primeru, če delodajalec v roku javnega uslužbenca ne oceni.

Napredovanje v letu 2011

- Javni uslužbenci v letu 2011 niso napredovali v višji plačni razred.
- Leto 2011 se ne šteje v napredovalno obdobje za napredovanje v višji plačni razred.

Napredovanje v letu 2012

- V letu **2012** so javni uslužbenci napredovali v plačni razred,
- Pravico do plačila so pridobili 1. junijem 2014.

Napredovanje v letih 2013,2014...

- Javni uslužbenci v letu **2013 in 2014** niso napredovali v plačni razred,
- Leto 2014 se ne šteje v napredovalno obdobje.

Kdo je napredoval v letu 2015?...

- Vsi, ki so 1.4. 2015 izpolnili tri leta napredovalnega obdobja (se zaposlili do 1.4. oziroma napredovali do ali s 1.4. 2009 ali s 1.4.2010), imeli tri ustrezne ocene.
- Kdor je do 1.4. 2015 izpolnil šest let napredovalnega obdobja v katerem ni napredoval in je imel v tem obdobju ocene v povprečju najmanj dobro.

Napredovanje v plačne razrede2016



- Vsi, ki bodo 1.4. 2016 izpolnili tri leta napredovalnega obdobja (se zaposlili do 1.4. oziroma napredovali do ali s 1.4. 2012), imajo tri ustrezne ocene.
- Kdor do 1.4. 2016 izpolni šest let napredovalnega obdobja v katerem ni napredoval in ima v tem obdobju ocene v povprečju najmanj dobro.

Uvrščanje v plačne razrede

Zaposlitev v javnem sektorju

- **Pri prvi zaposlitvi** v javnem sektorju se javni uslužbenec uvrsti:
 - **v osnovni plačni razred** delovnega mesta (prvi odstavek 19.člena),
 - **ob soglasju pristojnega organa** (vlada, minister , župan, drugi), če so za to utemeljeni razlogi, za **največ pet plačnih razredov višje** od plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, vendar ne v višji plačni razred kot ga je možno doseči z napredovanjem.

Ponovna zaposlitev, prememestitev, napredovanje v

naziv

- uvrsti v **plačni razred**, v katerega je uvrščeno **ново delovno mesto oziroma naziv**,
- če bi bil javni uslužbenec **uvrščен v nižji ali isti plačni razred kot ga je že dosegel**, se mu že **doseženi plačni razred poveča za en plačni razred**,
- **ne more biti uvrščен višje od najvišjega plačnega razreda novega delovnega mesta oziroma naziva.**

Prenos doseženih plačnih razredov napredovanja



- če je javni uslužbenec **premeščen** na drugo delovno mesto oziroma je sklenil pogodbo o zaposlitvi o delu na drugem delovnem mestu **v nižjem ali istem tarifnem razredu:**
 - **obdrži** število plačnih razredov napredovanja, ki jih je dosegel na prejšnjem delovnem mestu,
 - **ne obdrži**, če pristojni organ ugotovi, da na prejšnjem delovnem mestu **ni dosegal pričakovanih delovnih rezultatov** (razlog nesposobnosti) ali da plačni razredi za napredovanje na prejšnjem delovnem mestu **niso bili doseženi v skladu z zakonom** ali na njegovi podlagi izdanimi predpisi,
- javni uslužbenec, **ki napreduje v naziv** ali višji naziv, prenese že dosežena napredovanja v plačne razrede na delovnem mestu ali v nižjem nazivu v nov naziv tako, da se **doseženi plačni razred pred napredovanjem** v naziv ali višji naziv **poveča za največ tri plačne razrede.**

Ohranitev plačnih razredov napredovanja je možna **pri istem ali drugem delodajalcu v isti plačni podskupini** ali na **istovrstnih** oziroma **sorodnih** delovnih mestih **v različnih plačnih podskupinah,**

Delovna uspešnost iz naslova povečanega obsega dela

Opredelitev



- za opravljeno delo, ki presega pričakovane rezultate dela v posameznem mesecu, če je na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog,
- pisni dogovor med javnim uslužbencem in predstojnikom
- posebej urejena učna oziroma pedagoška obveznost.

Pogoji in merila



- povečan obseg dela se opravi:
 - pri opravljanju **rednih delovnih nalog** uporabnika proračuna,
 - pri **opravljanju projekta**, načrtovanega v okviru sprejetega finančnega načrta uporabnika proračuna,
 - pri **opravljanju posebnega projekta**, ki ga določi Vlada Republike Slovenije s svojim aktom in za katerega so zagotovljena dodatna sredstva.
- javnemu uslužbencu, ki prejema del plače za povečan obseg dela za iste naloge ni mogoče odrediti dela prek polnega delovnega časa,
- podrobneje se merila in postopek lahko določi z internimi akti.

Viri sredstev



- **redne delovne naloge** - iz **prihrankov** sredstev za plače posameznega proračunskega uporabnika, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela, ali nezasedenih delovnih mest- **največ 40% prihrankov,**
- **projektne naloge**- iz **posebnih** projektnih sredstev.

Višina dela plače



- Za opravljanje **rednih delovnih nalog**:
 - največ **20 odstotkov** osnovne plače javnega uslužbenca.
- Če se javnemu uslužbencu izplačuje del plače za plačilo delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela tudi iz naslova in sredstev **posebnega projekta**, lahko del plače znaša skupno (**iz obeh naslovov**) največ **30 odstotkov** njegove osnovne plače.
- **Direktorjem** se lahko izplača del plače za delovno uspešnost iz naslova povečanega obsega dela skupno največ v višini **10 odstotkov** njihove osnovne plače.

Razpolaganje s sredstvi za plače

Neposredni in posredni uporabniki morajo izvajati politiko zaposlovanja, sistemiziranja delovnih mest in razporejanja zaposlenih na delovna mesta tako, da s prevzemanjem obveznosti, ki ne pomenijo izvrševanja obveznosti do zaposlenih, kot jih določajo predpisi ali kolektivne pogodbe, ne ustvarjajo primanjkljajev sredstev za stroške dela, to je na postavkah, ki vsebujejo plačne konte.

Prerazporejanje sredstev

- Med letom lahko posredni uporabniki državnega proračuna prerazporejajo sredstva na plačne konte iz podskupine kontov izdatki za blago in storitve, do višine 2 % obsega sredstev za stroške dela.

Prekoračitev obsega sredstev za stroške dela... in prerazporejanje sredstev

- predlagatelji finančnih načrtov proračuna države lahko prekoračijo obseg sredstev stroškov dela, določen v sprejetem finančnem načrtu, tudi za obseg namenskih sredstev EU, namenskih sredstev finančnih mehanizmov ali donacij, prejetih po uveljavitvi proračuna države
- navedena sredstva lahko v finančnem načrtu med letom prerazporedijo na plačne konte

Finančni načrti, programi dela...

- Element
 - izhodišča za pripravo finančnih načrtov posrednih uporabnikov,
 - predstojnik posrednega uporabnika proračuna mora svoj finančni načrt oziroma spremembe pripraviti skladno z izhodišči,
 - soglasje pristojnega ministrstva, župana.

Kadrovski načrti



- Zavodi morajo ob sprejetju programa dela in finančnega načrta sprejeti tudi kadrovski načrt.
- Ministrstvo oziroma občinska uprava mora posrednim uporabnikom proračuna iz svoje pristojnosti posredovati izhodišča za pripravo kadrovskega načrta.

Zaposlovanje



- Zavod lahko zaposluje , če ima sprejet program dela, finančni načrt in kadrovski načrt.
- Soglasje k posameznim zaposlitvam ni več potrebno, razen v primerih, ko takšno soglasje zahtevajo področni predpisi.

Premije kolektivnega dodatnega pokojninskega zavarovanja

- v obdobju od 1. 1. 2016 do 30. 6. 2016 se jih bo izplačalo v višini 10 odstotkov,
- v obdobju od 1. 7. 2016 do 30. 10. 2016 se jih bo izplačalo v višini 15 odstotkov,
- v obdobju od 1. 11. 2016 do 31. 12. 2016 se jih bo izplačalo v višini 30 odstotkov, glede na skupno višino premij po premijskih razredih, veljavnih na dan 1. 1. 2013.

Prenehanje pogodbe o zaposlitvi(11. člen ZUPPJS 16)

- V obdobju od 1. januarja 2016 do 31. decembra 2016 pogodba o zaposlitvi preneha veljati javnemu uslužbencu (moški in ženska), ki izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine za moške na podlagi četrtega, v prehodnem obdobju pa na podlagi petega odstavka 27. člena, v povezavi s prvim in drugim odstavkom 398. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem
- možen dogovor o podaljšanju v dveh mesecih po izpolnitvi pogoja
- Imajo **pravico do odpravnine v višini treh povprečnih mesečnih plač** zaposlenega v R S za pretekle tri mesece oziroma dveh zadnjih mesečnih plač zaposlenega, če je to zanj ugodneje (če se ne dogovori in se izda sklep- dveh)

188. člen ZUJF - pozornost na drugi... odstavek

- Pogodba o zaposlitvi preneha veljati javnemu uslužbencu (moški in ženska), ki izpolni pogoje za pridobitev pravice do starostne pokojnine za moške na podlagi četrtega, v prehodnem obdobju pa na podlagi petega odstavka 27. člena, v povezavi s prvim in drugim odstavkom 398. člena Zakona o pokojninskem in invalidskem zavarovanju.
- Uslužbenkam, ki so sklenile dogovor o nadaljevanju delovnega razmerja zaradi predpisanih pogojev za upokožitev, pogodba o zaposlitvi preneha veljati šele, ko izpolnijo pogoje iz spremenjenega prvega odstavka 188. člena zakona.

Pogoji v letu 2016



- Javni uslužbenci oziroma javne uslužbenke,
ki dopolnijo:

starost

59 let in 4 mesece

pokojninska doba

40 let

Dopust



- iz naslova delovne dobe, zahtevnosti dela, starosti javnega uslužbenca, socialnih in zdravstvenih razmer ter drugih kriterijev **največ 35 dni** letnega dopusta
- **dodatno 15 dni** za posebne pogoje dela

Aneksi h kolektivnim pogodbam dejavnosti

- uskladitve uvrstitve delovnih mest v plačni skupini J (izobraževanje tudi D1)z Aneksom št. 1 h Kolektivni pogodbi za javni sektor (Uradni list RS, št. 23/09).
- objavljeni v Uradnem listu RS, št.106/15

Aneks h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji

- V Aneksu h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji (Uradni list RS, št. 60/08) se v prvem odstavku 4. člena v prilogi z naslovom »Delovna mesta plačne skupine J« uvrstitve v plačne razrede delovnih mest pod zaporednimi številkami 1, 71, od 80 do 100, od 102 do 109 in od 111

Aktivnosti



- višja plača pripada s 1.1.2016,
- potrebno uskladiti sistemizacije delovnih mest,
- podpisati anekse k pogodbam o zaposlitvi,

Hvala za pozornost

Akti navedeni v prezentaciji so dostopni na:
www.pisrs.si

POGLED V PRIHODNOST PRAVNEGA SVETOVANJA RAVNATELJEM

Nadaljevalni program
Šole za ravnatelje

19. in 20. januar 2016

Kongresni center Portus, Hotel Slovenija
Portorož

Cilji



- Potreba po pravnem svetovanju
- Kritičen pregled dosedanjih oblik
Podpore ravnateljem
- Predstavitev načrtovanih sprememb

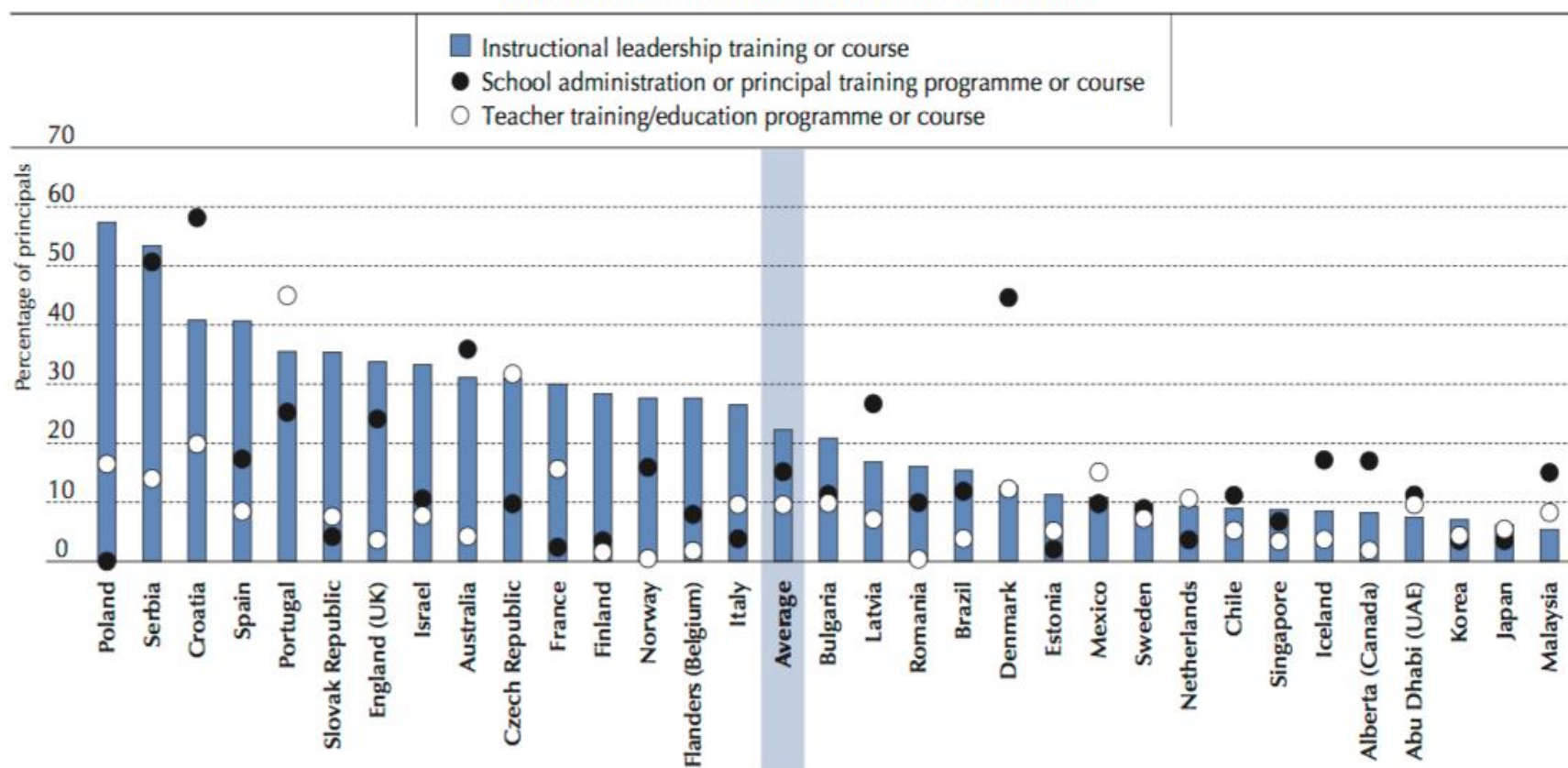
- OECD 2013: kakšno izobrazbo in podporo imajo ravnatelji?
- Mednarodna praksa: kljub izobraževanju pri svojem delu ravnatelji pogrešajo podporo (Schleicher, 2013)
- PISA : pri uspešnejših šola je zaslediti večjo stopnjo avtonomije. To zahteva učinkovito distribuirano vodenje, nove načine usposabljanja ter ustrezno podporo in spodbude.

- OECD 2015: zadovoljstvo ravnateljev – pomanjkanje podpore.
- Obremenjenost pri delu: ravnatelji izpostavljajo obremenjenost v povezavi s pomanjkanjem podpore

Figure 2.10

Elements not included in principals' formal education

Percentage of lower secondary education principals who report that the following elements were not included in their formal education



Countries are ranked in descending order, based on the percentage of principals for whom instructional leadership training or course were not included in their formal education.

Source: OECD, TALIS 2013 Database, Table 3.10.

StatLink <http://dx.doi.org/10.1787/888933041326>

Rešitev ni v neki oddaljeni državi, temveč
znotraj sistema, v katerem delujemo.

(Allan Walker, Hong Kong Institute of Education)

Figure 2.6 School leadership autonomy in 2000
Percentage of 15-year-old students enrolled in schools where the principal (i.e. principals, teachers and school boards) has considerable autonomy in selecting teachers for hire and dismissing

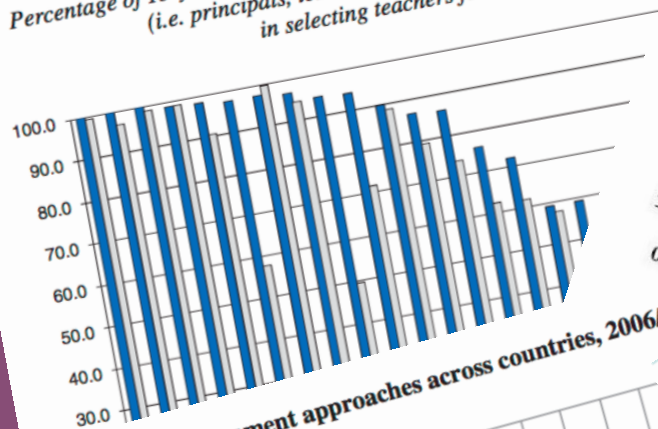
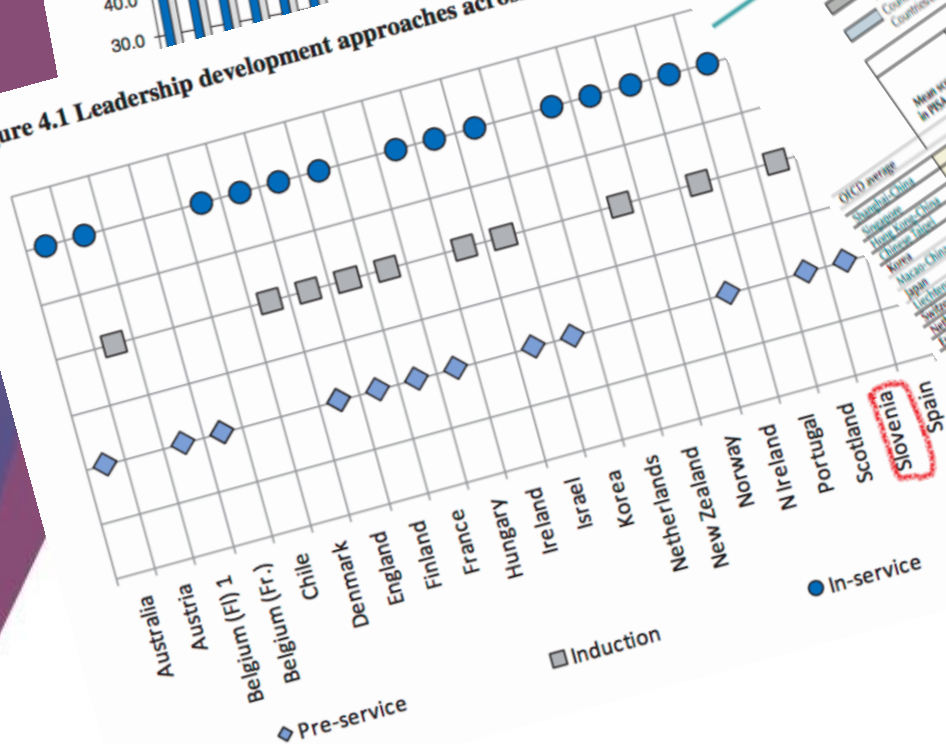


Figure 4.1 Leadership development approaches across



Percentage of teachers whose school principal reported that the following teacher behaviours hindered the provision of instruction in their school a lot or to some extent (2007-08)

- Lack of pedagogical preparation
- Arriving late at school

- Absenteeism

Arriving late at school

Snapshot of performance in mathematics, reading and science

...countries with a mean performance above the OECD average

...countries with a share of low achievers below the OECD average

...different from the OECD average

...performance above the OECD average

Gender	Mean	Standard deviation
Male	500	100
Female	500	100

	Mathematics	Share of top performers in mathematics (level 5 or 6)	Annualized change in score points	Mean score in PISA 2006
Countreconomies with a mean performance that is statistically significantly different from the mean performance of all countries	Share of top performers in mathematics	17.6	-6.1	472
Countreconomies with a mean performance that is statistically significantly different from the mean performance of all countries	Share of top performers in mathematics	17.6	-6.1	472

Short of performance in mathematics, reading and science

Countereconomies with a mean performance of top performers above the OECD average

Countereconomies with a mean performance of low performers below the OECD average

Countereconomies with a mean performance of top performers below the OECD average

Countereconomies with a mean performance of low performers above the OECD average

Country	Mean score in PISA 2012	Share of top performers in mathematics (level 5 or 6)	Annualized change in score points	Score
Slovenia	521	10.4	0.3	521
...	...	...	...	...

Ugotovitve interne mednarodne
(Slovenija, Avstrija, Nemčija*,
Madžarska, Francija in Španija)
primerjave zakonodaje:

- velike razlike med pristojnostmi in odgovornostmi ravnateljev
- slovenska zakonodaja ima širok nabor
- pogosto je del pristojnosti in odgovornosti prenesen na šolske uprave

Dosedanje oblike Podpore ravnateljem



Ugotovitve evalvacije programa Podpora
ravnateljem:

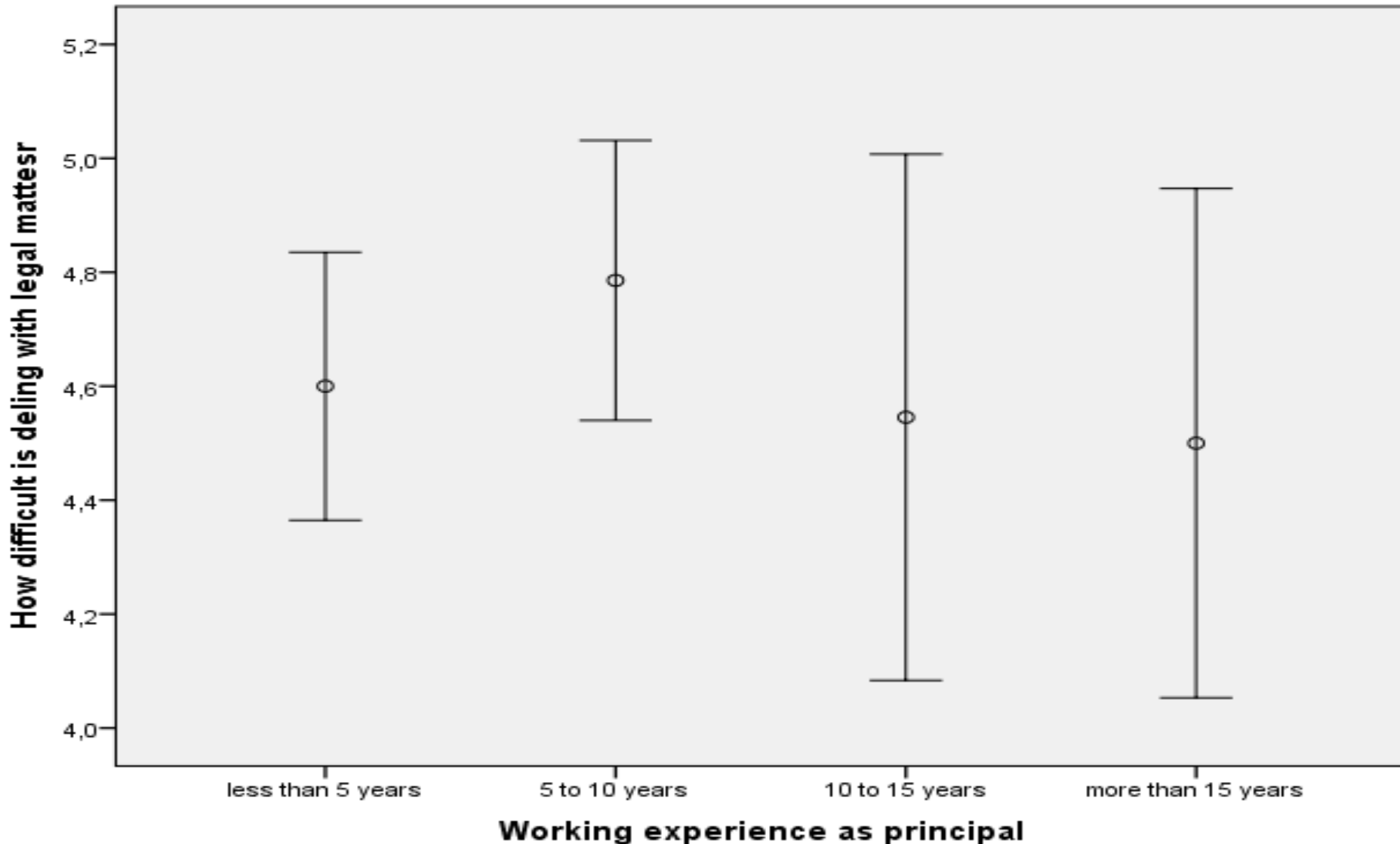
Kako zahtevno je urejanje pravnih in finančnih
zadev: 1 (ni težko) do 5 (zelo težko)

- 61,4% - zelo zahtevno
- 31,6% - zahtevno in le
- 1,8% - srednje zahtevno

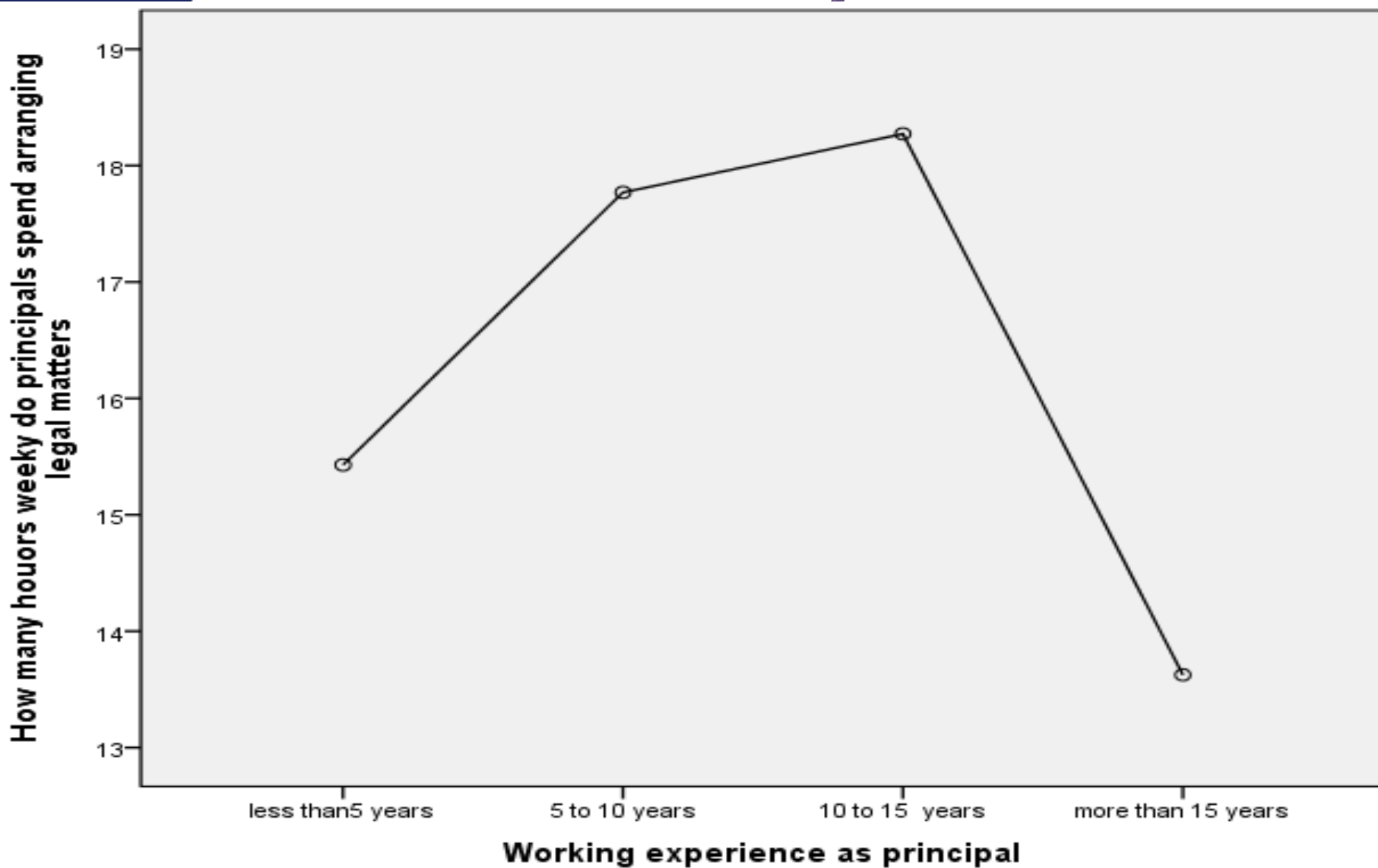
Nobeden izmed anketiranih ni odgovoril, da to
ni, ali pa sploh ni zahtevno.

Povprečje = 4,61.

Dosedanje oblike Podpore ravnateljem



Dosedanje oblike Podpore ravnateljem



Dosedanje oblike Podpore ravnateljem



- E- PODPORA
 - Opomnik po mesecih
 - Obveščanje o novostih
 - Vprašanja in odgovori
 - Dokumenti
- POSVETOVALNI OBISKI
- IZOBRAŽEVANJA

Dosedanje oblike Podpore ravnateljem



- E- podpora
 - Opomnik po mesecih

„kot novoimenovanemu ravnatelju mi je opomnik po mesecih v veliko pomoč pri mojem delu“

Dosedanje oblike Podpore ravnateljem



- E- podpora
 - Obveščanje o novostih
- 7 objav

Dosedanje oblike Podpore ravnateljem



- E- podpora
 - Vprašanja in odgovori

Od 1. 1. 2013 do 30. 10. 2015 smo podali
572 odgovorov.

Mesečno povprečno 18 vprašanj.

Odgovori so pogosto terjali usklajevanja z
MIZŠ.

Dosedanje oblike Podpore ravnateljem



- E- podpora
 - Dokumenti

Več kot 110 dokumentov.

Od 1. 1. 2013 do 30. 10. 2015smo zabeležili
9.274 prenosov

- POSVETOVALNI OBISKI
 - šolsko leto 2012/2013 166 obiskov
 - šolsko leto 2013/2014 43 obiskov
 - Šolsko leto 2014/2015 20 obiskov

SKUPAJ: 229

Obiski so bili dobro sprejeti

- Ali ste med obiskom prejeli jasne odgovore:

(73% v celoti, 27% v pretežnem delu, 0% deloma in 0%v manjšem delu)

- V kolikšni meri ste uresničili priporočila
(9 % v celoti, 67 % v pretežnem delu, 12% v manjšem delu in 3 % nič)

- IZOBRAŽEVANJA
 - povprečno 4 tematske delavnice letno
 - Večji posveti ob ključnih spremembah zakonodaje

Predstavitev načrtovanih sprememb



- svetovanje ravnateljem (poslovodja in pedagoški vodja)
- ohranili in nadgradili se bodo tisti načini dela, ki so se izkazali kot učinkoviti
- nova e-platforma za delitev znanja, izmenjavo izkušenj, dobrih praks ipd.

CILJI



- krepitev zmožnosti ravnateljev za samostojno opravljanje poslovodnih nalog,
- s pomočjo informacijske tehnologije nuditi ravnateljem aktualno podporo pri vprašanjih pravnega in finančnega poslovanja,
- preko svetovanj in coachinga na ravni zavoda ter svetovanj aktivom na regionalni ravni ravnateljem nuditi podporo pri reševanju konkretnih primerov v praksi,
- zasnova vzpostavitve skupine ekspertov in vključitev le teh v dejavnosti s področja podpore,
- zasnova z informacijsko tehnologijo podprtega sistema posredovanja in izmenjave znanja in dobrih praks ravnateljev na podlagi mreženja

V okviru programa načrtujemo:...

- Ohranjanje obstoječih oblik podpore, ki so se izkazale kot učinkovite:
 - objava dokumentov na spletni aplikaciji (vzorci aktov, pogodb, prilog, obrazcev, navodil, pojasnil, ipd.)
 - opomnik po mesecih
 - obveščanje o zakonodajnih novostih
 - posvetovalni obiski (v I. fazi)

V okviru programa načrtujemo:...

- Izvajanje usposabljanj in svetovanj aktivom ravnateljev na področju pravnega poslovanja, na regionalni ravni

Vključevanje vseh, možnost odprte razprave v manjših skupinah, reševanje konkretnih primerov, možnost posredovanja dilem in odprtih vprašanj na MIZŠ.

V okviru programa načrtujemo:...

- Nadgradnjo vprašanj in odgovorov z omogočanjem svetovanja preko sredstev informacijske tehnologije v več korakih.

Dodatna vprašanja zaradi nejasnosti, nadaljnjih pojasnil, navodil in napotkov pri reševanju konkretnih primerov v praksi.

V okviru programa načrtujemo:...

- Zasnovano modela e-orodja za delitev znanja, izkušenj in dobrih praks med ravnatelji.

Želimo doseči višjo stopnjo povezovanja ravnateljev v e-okolju.

E- orodje bo ravnateljem omogočalo delitev/pridobitev znanja skozi objavo svojih izkušenj, zapisov primerov dobrih praks, protokolov ipd.

Tudi e-orodje ŠR za posredovanje informacij ravnateljem.

V okviru programa načrtujemo:...

- Preučevanje potreb in priprava modela nadgradnje svetovanja ravnateljem pri prenosu znanja za reševanje konkretnih primerov v praksi (nadgradnja posvetovalnih obiskov za večjo učinkovitost)

Dva obiska v sklopu svetovanja, sodelovanje ravnatelja eksperta, pomoč (coaching) pri neposrednem delu

Pravno in finančno poslovanje

