

RAČUNOVODSKE INFORMACIJE – PODLAGA ODLOČITEV O ZAPOSLOVANJU IN NAGRAJEVANJU V POLICIJI

Urška Ambrožič¹
Malči Grivec²

POVZETEK

Policija kot organ v sestavi Ministrstva za notranje zadeve RS predstavlja pomemben delež zaposlenih v javni upravi. V zadnjem desetletju se policija srečuje z velikimi varnostnimi izzivi, kot so povečani tokovi nedovoljenih migracij, nove oblike kriminala, prometna preobremenjenost avtocest ter tudi negotove razmere med epidemijo covid-19, ki jih mora policija obvladovati ob omejenih kadrovskih, prostorskih in materialno-tehničnih zmogljivostih. Učinkovitost in uspešnost policije v dinamični interakciji delovanja ljudi in naravnih sil, ki vplivajo na splošno stanje javne varnosti, pa sta v veliki meri odvisni od njenih človeških virov. V prispevku predstavimo, katere (računovodske) informacije so pomembne za odločanje, ter opredelimo osnovne pojme, kot so računovodstvo, računovodstvo v javni upravi, in tudi kaj je javna uprava. V empiričnem delu predstavimo število zaposlenih v javni upravi v primerjavi s številom vseh zaposlenih v Sloveniji, prav tako predstavimo število zaposlenih policistov v primerjavi s številom sistematiziranih delovnih mest v policiji. Za konec pa naredimo še primerjavo med povprečno mesečno bruto plačo v javni upravi, v primerjavi s povprečno mesečno plačo vseh zaposlenih v Sloveniji in s povprečno mesečno plačo policistov v zadnjih desetih letih.

KLJUČNE BESEDE: računovodstvo, računovodstvo v javni upravi, javna uprava, kadrovanje v javni upravi, kadrovanje v policiji

ACCOUNTING INFORMATION – THE BASIS FOR DECISIONS ON RECRUITMENT AND REMUNERATION IN THE SLOVENIAN POLICE

ABSTRACT

As a body within the Ministry of Internal Affairs, the police represent a significant share of public administration employees. In the last decade, the Slovenian police have faced many security challenges, namely increased flows of illegal migration, new forms of crime, highway traffic congestions, and the uncertain situation during the covid-19 epidemic, all of which the police must manage with limited personnel, spatial and material-technical capabilities. The efficiency and effectiveness of the police as a dynamic interaction of human activity and natural forces

¹ Univerza v Novem mestu Fakulteta za ekonomijo in informatiko, Novo mesto, Slovenija, uambrozic@gmail.com

² Univerza v Novem mestu Fakulteta za ekonomijo in informatiko, Novo mesto, Slovenija, malci.grivec@uni-nm.si

that affect the general state of public security, largely depends on its human resources. In this article, we establish what kind of (accounting) information is important for decision making and define basic concepts such as accounting, public administration, and accounting in public administration. In the empirical part, we compare the number of employees in public administration with the number of all employees in Slovenia. Further on, we focus on the number of employed police officers in comparison with the number of systematized jobs in the Slovenian police. We also bring our attention to the average monthly gross salary in public administration compared to the average monthly salary of all employees in Slovenia and the average monthly salary of police officers in the last decade.

KEY WORDS: *accounting, accounting in public administration, public administration, staffing in public administration, staffing in the police*

UVOD

Področje upravljanja s človeškimi viri se je v zadnjih letih izjemno razvilo ter pridobilo na pomembnosti, prav tako se vse bolj zavedamo pomembnosti človeka za večjo uspešnost organizacije. Kljub vsemu pa se veliko organizacijskih vodij še vedno ne zaveda pomembnosti upravljanja s človeškimi viri, kar je še posebej očitno v javnih upravah sodobnih družb.

Vključevanje planiranja kadrov v področje poslovnega načrtovanja predstavlja strategijo za izboljšanje splošne poslovne uspešnosti skozi podporne dejavnosti za privabljanje in ohranitev števila zaposlenih, njihovo usposabljanje in razvoj.

Podlage za sprejemanje odločitev na področju zaposlovanja pa so poleg potreb poslovnega procesa tudi računovodske informacije. Z njimi namreč lahko presojava, koliko imamo sredstev za nova zaposlovanja in/ali koliko sredstev lahko namenimo obstoječemu kadru. In sicer to velja tako za gospodarstvo kot tudi javni sektor, ki je predmet tega prispevka.

POJEM RAČUNOVODSTVO

Računovodska funkcija je pomemben vir informacij, ki jih za odločanje potrebuje poslovodstvo in se od drugih informacijskih dejavnosti loči po tem, da spremlja vse poslovne dogodke, ki kakorkoli vplivajo na sredstva, obveznosti do virov, stroške, prihodke, odhodke in poslovni izid (Turk et al. v: Hrašan, 2017, str. 48). Tako lahko le računovodstvo popolno prikaže, kako je bila organizacija uspešna pri doseganju svojih zastavljenih ciljev ter v postopku odločanja pripomore k sprejemanju pravilnih odločitev (Hrašan, 2017, str. 48).

V vsaki organizaciji je računovodstvo osnovna informacijska dejavnost, ki spremlja in presoja njene poslovne dogodke. Računovodenje ima vlogo zbiranja, urejanja in obdelovanja podatkov in oblikovanja informacij, izraženih v denarni enoti, ki se nanašajo na preteklo ali prihodnje poslovanje neke organizacije. Računovodska služba redno ureja, zajema, knjigovodsko evidentira in sporoča podatke, opravlja plačila, izvaja računovodski nadzor in nadzor nad izpolnjevanjem terjatev in plačevanjem obveznosti, pripravlja obvezne računovodske izkaze in arhivira izvornike knjigovodskih listin (<https://www.gov.si/teme/javno-racunovodstvo/>).

RAČUNOVODSTVO JAVNEGA SEKTORJA

Računovodstvo javnega sektorja se nanaša na računovodenje v javnem sektorju, ki je v Sloveniji urejeno na podlagi določb Zakona o javnih financah (ZJF), Zakona o računovodstvu (ZR) in njenih podzakonskih predpisov ter Slovenskega računovodskega standarda (SRS) v tistih primerih, ki niso posebej določeni v omenjenih predpisih. Finančno upravljanje s sredstvi javnih financ je koherentno s knjigovodskim evidentiranjem vseh poslovnih dogodkov, ki so nastali v procesu izvršitve finančnih načrtov državnega in občinskega proračuna oziroma finančnih načrtov posameznih posrednih in neposrednih proračunskih uporabnikov državnega in občinskih proračunov. ZJF, ZR in njuni podzakonski akti omogočajo organizirano pripravo finančnih načrtov in proračuna kot celote z izvrševanjem proračuna ter evidentiranjem poslovnih dogodkov v poslovne knjige, ko so le-ti nastali (<https://www.gov.si teme/javno-racunovodstvo/>).

V javnem računovodstvu se upošteva tudi kodeks računovodskih načel, ki določa, da mora biti »za vsak nastali poslovni dogodek, ki pomeni spremembo na prihodkih in drugih prejemkih, odhodkih in drugih izdatkih, sredstvih in njihovih virih, sestavljena verodostojna knjigovodska listina in knjigovodska listina predložena v računovodsko službo, ki je dolžna nastali poslovni dogodek evidentirati v poslovne knjige« (<https://www.gov.si teme/javno-racunovodstvo/>).

JAVNA UPRAVA IN KADROVSKO NAČRTOVANJE

Upravni sistemi sestavljajo sistem javne uprave in opravljajo naloge javnega pomena ter zagotavljajo javne dobrine, ki so nujne za obstoj družbe, do njih pa ni mogoče priti z delom posameznikov, prav tako ne s pomočjo organizacij, ki delujejo po načelih trga, temveč le s pomočjo državnih institucij in organizacij, ki se vsaj delno naslanjajo na državo (Haček, 2015, str. 27–28).

Ena ključnih značilnosti javne uprave je odsotnost konkurence, zaradi česar je nujna optimalna izraba razpoložljivih virov. Pri ugotavljanju učinkovitosti in uspešnosti organizacij javne uprave se je potrebno zavedati, da je upravna dejavnost zelo težko merljiva, predvsem zaradi mnogoplastnih ciljev, storitvene dejavnosti in stalnega vpliva politike (Haček, 2015, str. 29).

Naloge javne uprave lahko razdelimo na pet kategorij, in sicer na policijske naloge, pospeševalne in razvojne naloge, naloge za skrb obstoja sistema, na ustvarjalno vlogo javne uprave, med javne službe se prištevajo tudi družbene dejavnosti, dejavnosti materialne, infrastrukturne in strokovne operativne narave v državni upravi (Šmidovnik v: Haček, 2015, str. 30).

Organi sklepajo delovna razmerja in upravljajo s kadrovskimi viri v skladu s kadrovskimi načrti, s katerimi se prikaže dejansko stanje zaposlenosti po posameznih delovnih mestih. V skladu z delovnim področjem in delovnim programom organa se za obdobje dveh let določi predvideno ciljno stanje zaposlenosti po delovnih mestih, za katere se sklene delovno razmerje za nedoločen čas, in predvidene zaposlitve za določen čas, prav tako se prikaže tudi predvideno zmanjšanje oziroma prestrukturiranje števila delovnih mest (Haček & Bačlija, 2007, str. 102).

Predlog kadrovskega načrta poda predstojnik ob pripravi proračuna, s katerim mora tudi biti usklajen. Predlog kadrovskega načrta za organ v sestavi poda minister, za uprav-

ne enote pa ga poda minister za javno upravo. Organ sprejme kadrovski načrt najpozneje šestdeset dni po uveljavitvi proračuna, s katerim mora tudi biti usklajen. Kadrovski načrt v državnih organih in upravnih lokalnih skupnostih sprejme predstojnik (Haček & Bačlija, 2007, str. 99).

Pri zaposlovanju javnih uslužbencev mora biti upoštevano načelo enakopravne dostopnosti delovnih mest za vse zainteresirane kandidate, prav tako pa je potrebno tudi upoštevati načelo javnega natečaja. Ključno merilo za izbor kandidata je strokovna usposobljenost, izbira pa se, v skladu z ZJU, opravi preko večfaznega postopka. Pomemben element zaposlovanja v javni upravi je tudi sistem premestitve znotraj uslužbenskega sistema (Haček & Bačlija, 2007, str. 115–116).

ZAPOSLOVANJE V POLICIJI IN PLAČNI SISTEM

Policijski organ v sestavi Ministrstva za notranje zadeve, je največji državni upravni organ v Republiki Sloveniji, ki svoje poslanstvo, določeno v nacionalnih in mednarodnih predpisih, izvaja na celotnem državnem ozemlju. Policijski organ je del enotnega nacionalnega varnostnega sistema Republike Slovenije in je pristojna za izvajanje nalog na področju notranje varnosti (<http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO107>).

V zadnjem desetletju se policija spoprijema s številnimi varnostnimi izzivi, kot so povečani tokovi nedovoljenih migracij, prometna preobremenjenost avtocest, nove oblike kriminala, obvladovanje razmer v času epidemije, ki jih mora policija obvladovati ob omejenih kadrovskih, prostorskih in materialno-tehničnih zmogljivostih. Za izvedbo vseh omenjenih nalog je bilo treba dopolniti skupni kadrovski načrt organov državne uprave za leti 2021 in 2022 za policijo v predvideni dodatni kvoti 815 dovoljenih zaposlitev. Za povečanje dovoljene kvote zaposlitev je policija dala predlog Ministrstvu za notranje zadeve (Letno poročilo o delu policije 2020, 2021, str. 19, 20 in 68).

Policijski organ tako v skladu z Resolucijo o dolgoročnem razvojnem programu policije do leta 2025 – »Kakovostna policija za varno Slovenijo« (ReDRPPol) že vse od leta 2015 izvaja aktivno politiko zaposlovanja, s katero je bilo tudi doseženo večje število sklenitev delovnega razmerja kot prenehanj (Letno poročilo o delu policije 2020, 2021, str. 19–20).

Neposredno z zaposlovanjem pa je povezan plačni sistem. Plačni sistem javnega sektorja velja za ves javni sektor in temelji na Zakonu o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS) ter na njegovi podlagi sprejetih predpisih ter kolektivnih pogodbah. ZSPJS določa temeljna in enotna pravila delovanja plačnega sistema ter enotno metodologijo obračunavanja in izplačevanja plač za vse dejavnosti javnega sektorja. Temeljna načela plačnega sistema so enako plačilo za delo na primerljivih delovnih mestih, nazivih in funkcijah, transparentnost in stimulativnost plač. Poleg osnovne plače pa so zaposleni upravičeni še do dodatkov in dela plače iz naslova delovne uspešnosti, in sicer pod pogoji, ki jih določa normativni okvir (<https://www.gov.si/teme/placni-sistem/>).

Prav tako ZSPJS določa, da javnim uslužbencem pripadajo dodatki, ki so za javne uslužbenke opredeljeni v Kolektivni pogodbi za javni sektor in se izplačujejo v višini, določeni z zakonom, uredbo vlade ali kolektivno pogodbo za javni sektor (<https://www.gov.si/teme/placni-sistem/>).

Javni uslužbenci lahko napredujejo v višje plačne razrede vsake tri leta na podlagi preverjanja izpolnjevanja pogojev. Izvede se na osnovi treh letnih ocen delovne uspešnosti.

Postopek ocenjevanja se za javne uslužbenke, ki so v prejšnjem koledarskem letu opravljali delo najmanj šest mesecev, izvede vsako leto najkasneje so 15. marca. Ocene javnih uslužbencev se točkujejo, in sicer se npr. ocena odlično točkuje s 5 točkami, medtem ko se ocena zadovoljivo točkjuje z 2 točkama, ocena nezadovoljivo se ne točkjuje (Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, 2008). 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« (Zakon o sistemu plač v javnem sektorju, 2002). Točke se vpiše v Evidenčni list napredovanja javnega uslužbenca v napredovalnem obdobju, nato se preverja izpolnjevanje pogojev za napredovanje v višji plačni razred, ki se ugotovi na podlagi seštevka treh letnih ocen (Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, 2008).

METODOLOGIJA

Namen in cilji raziskave ter raziskovalna vprašanja

Namen prispevka je predstaviti vidike zaposlovanja v javni upravi in predvsem v slovenski policiji. Cilj je tako predstavitev predstavila števila zaposlenih v javni upravi v primerjavi s številom vseh zaposlenih v Sloveniji. Posebno pozornost namenimo prikazu števila zaposlenih policistov v primerjavi s številom sistematiziranih delovnih mest v policiji. Nadalje bomo predstavili tudi gibanje povprečne mesečne bruto plača v javni upravi v primerjavi s povprečno mesečno plačo vseh zaposlenih v Sloveniji, pri čemer damo poseben poudarek še povprečni mesečni bruto plači policistov.

Glede na namen in cilje smo si postavili naslednja raziskovalna vprašanja:

RV 1: Kako se giba število zaposlenih v javni upravi v primerjavi s številom vseh zaposlenih v Sloveniji?

RV 2: Koliko je zaposlenih v policiji v primerjavi s celotnim številom zaposlenih v javni upravi?

RV 3: Koliko je zaposlenih v policiji v primerjavi s številom sistematiziranih delovnih mest v policiji?

RV 4: Kolikšna je povprečna bruto mesečna plača zaposlenih v policiji, javni upravi in kolikšna je povprečna mesečna bruto plača v Sloveniji?

RV 5: Kako se je gibala povprečna bruto plača policistov v obdobju med letoma 2011 in 2020?

RV 6: Kako rizične razmere (npr. epidemija covid-19) vplivajo na višino povprečne bruto plače policistov?

Raziskovalna metodologija

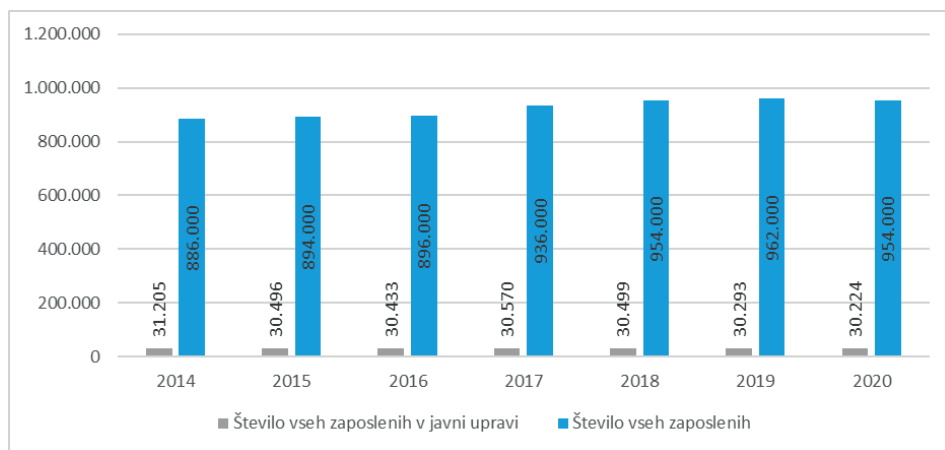
Tako pri izdelavi teoretičnega kot tudi raziskovalnega dela prispevka uporabljamo kvalitativni pristop, ki temelji na kvalitativni analizi. Uporabljamo metodo deskripcije, saj predstavljamo in opisujemo posamezne pojme, ter metodo kompilacije, s katero združujemo citate in navedbe drugih avtorjev v smiselno celoto. Prav tako uporabimo metodo analize podatkov, ki temelji na analizi podatkov, pridobljenih iz več različnih virov.

REZULTATI IN DISKUSIJA

Upravljanje kadrov je pomemben del organizacijskega delovanja in je eno izmed ključnih funkcij za doseganje zastavljenih ciljev organizacije. Upravljanje zaposlenih in njihovih karier prispeva k usposabljanju, izobraževanju in izpopolnjevanju perspektivnega kadra, ki lahko veliko doprinese k dodani vrednosti organizacije in pomaga pri doseganju zastavljenih ciljev organizacije (Remec, 2014, str. 6). V nadaljevanju tako predstavimo gibanje zaposlenih v javni upravi, v policiji in v Sloveniji kot celoti.

Podatki Ministrstva za javno pravo in Eurostata kažejo, da se v javni upravi, kot celoti, število zaposlenih bistveno ne spreminja. Skozi proučevano obdobje je število zaposlenih približno 30.500, kar predstavlja od 3 do 4 odstotke vseh zaposlenih (graf 1). Največ zaposlenih v javni upravi je bilo leta 2014, ko je bilo zaposlenih 31.205 oseb, kar predstavlja 4 % zaposlenih v javni upravi v primerjavi z vsemi zaposlenimi v Sloveniji. Najmanj zaposlenih v javni upravi je bilo leta 2020, ko je bilo zaposlenih le 30.224 oseb, kar predstavlja 3 % vseh zaposlenih v Sloveniji.

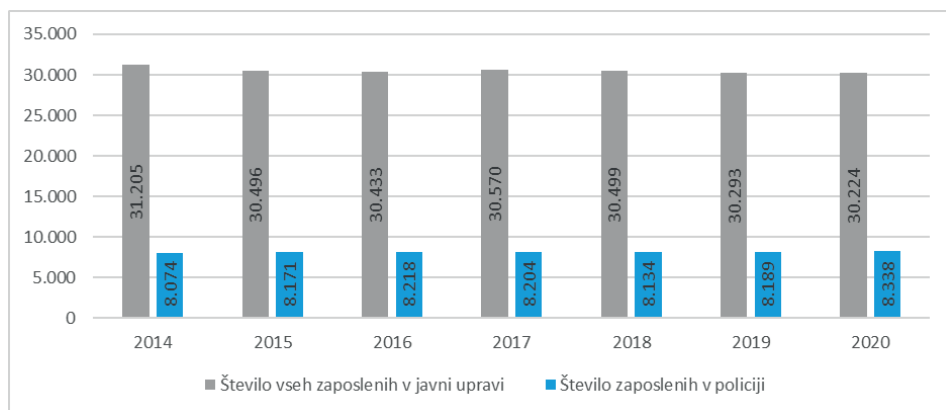
Iz grafa lahko tudi opazimo, da se število zaposlenih v javni upravi od leta 2017 nekoliko zmanjšuje. S tem smo tudi odgovorili na prvo raziskovalno vprašanje, ki je bilo vezano na število zaposlenih v javni upravi v primerjavi s številom vseh zaposlenih v Sloveniji.



Graf 1: Število zaposlenih v javni upravi v primerjavi s številom vseh zaposlenih v Sloveniji
(Vir: Ministrstvo za javno upravo, 2022 in Eurostat, 2022)

Kot lahko vidimo iz grafa 2, se število zaposlenih v javni upravi, prav tako tudi v policiji, od leta 2014 pa do leta 2020 ni bistveno spremenilo oziroma se spreminja le malo. Prav tako lahko opazimo, da se je število zaposlenih v policiji v primerjavi s številom zaposlenih v javni upravi od leta 2014, ko je bilo v policiji zaposlenih 8.074 oseb, kar predstavlja 26-odstotni delež, do leta 2020 povečal na 8.338 zaposlenih v policiji, kar predstavlja 28-odstotni delež. Razlog za nekoliko večji delež zaposlenih v policiji bi lahko bil tudi v dejstvu, da policija od leta 2015 vodi aktivno politiko zaposlovanja, kot so to predvideli v »Resoluciji o dolgoročnem razvojnem programu policije do leta 2025 – »Kakovostna policija za varno Slovenijo« (ReDRPPol). S tem smo tudi odgovorili na drugo raziskovalno vprašanje. V nasprotju s številom zaposlenih v policiji pa lahko v javni upravi kot celoti opazimo celo,

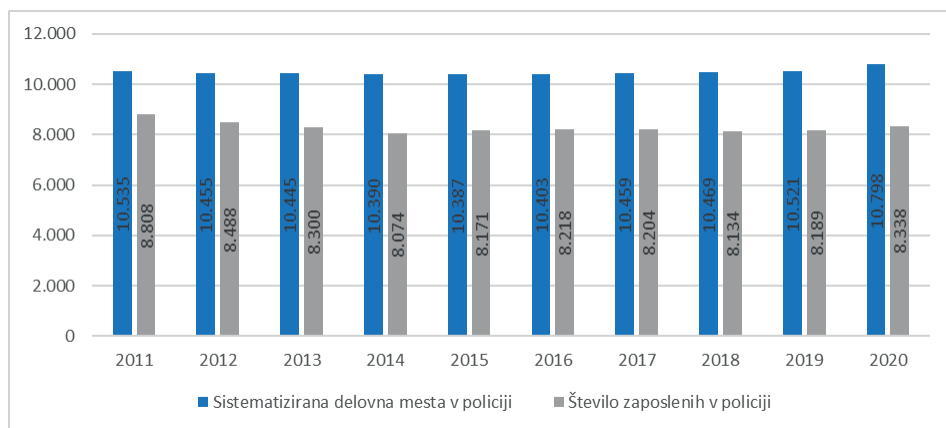
da se je število zaposlenih nekoliko zmanjšalo, in sicer iz 31.205 zaposlenih, kolikor jih je bilo v javni upravi zaposlenih leta 2014, na 30.224, kolikor jih je bilo zaposlenih leta 2020, kar pomeni 3,14-odstotni upad zaposlenih v javni upravi.



Graf 2: Število zaposlenih v slovenski policiji v primerjavi s celotnim številom zaposlenih v javni upravi

(Vir: Ministrstvo za javno upravo, 2022 in Letno poročilo o delu policije 2020, 2021, str. 181)

Glede na postavljene cilje nas je v nadaljevanju zanimalo, kakšen je odnos med številom sistematiziranih delovnih mest in dejanskim številom zaposlenih.



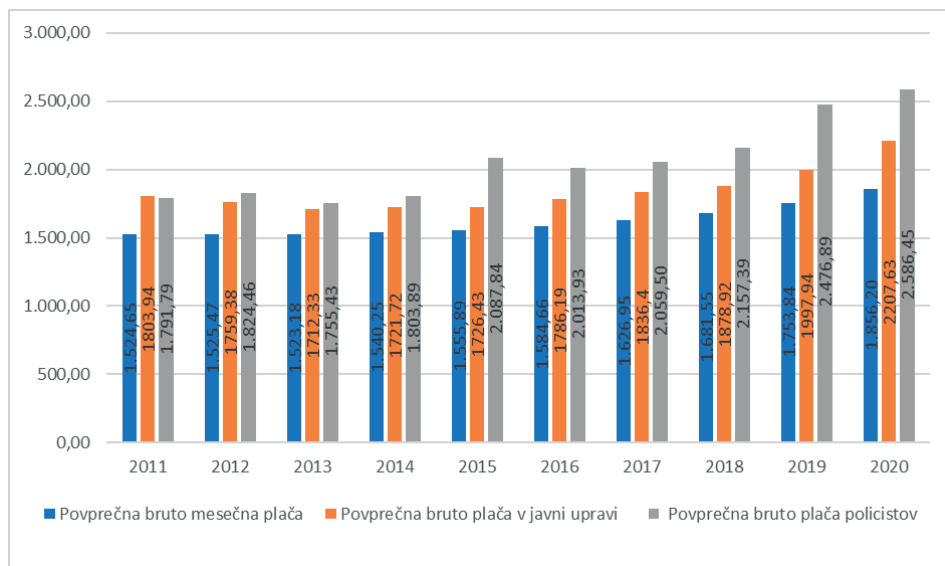
Graf 3: Primerjava števila zaposlenih v policiji v primerjavi s številom sistematiziranih delovnih mest v policiji

(Vir: Letno poročilo o delu policije 2020, 2021, str. 181)

Na podlagi podatkov v grafu 3 ugotovimo, da je v policiji vsako leto sistematiziranih več delovnih mest, kot jih je zasedenih. Največ sistematiziranih delovnih mest je bilo tako leta 2020, in sicer 10.798, medtem ko je bilo zaposlenih le 8.338 oseb, kar predstavlja le 77-odstotno zasedenost sistematiziranih mest. Najmanjše število sistematiziranih delovnih mest je bilo leta 2015, ko jih je bilo le 10.387, od tega jih je bilo zasedenih 8.171, kar predstavlja

79-odstotno zasedenost sistematiziranih delovnih mest. Najmanjše število zaposlenih v policiji je bilo leta 2014, ko je bilo le 8.074 policistov, medtem ko jih je bilo največ zaposlenih v letu 2011, in sicer 8.808, kar je predstavljalo 84-odstotni delež zasedenosti sistematiziranih delovnih mest (odgovor na tretje raziskovalno vprašanje).

Poleg samega števila zaposlitev v javni upravi in policiji, glede na število zaposlenih v Sloveniji, smo preverjali tudi gibanje povprečne bruto plače v sektorju ter v državi kot celoti (graf 4).



Graf 4: *Gibanje povprečne mesečne bruto plače v policiji, javni upravi in povprečne bruto plače v Sloveniji*

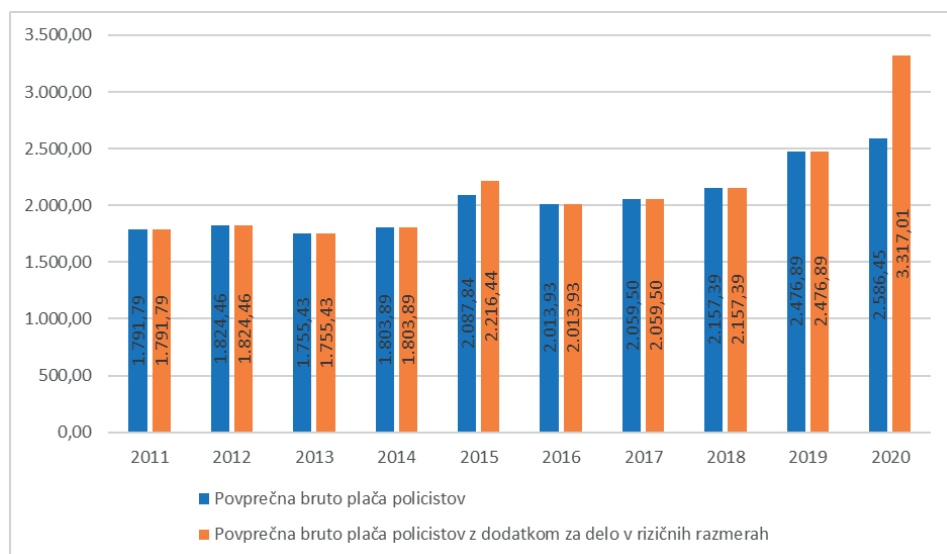
(Vir: Ministrstvo za notranje zadeve, 2021; <http://www.pportal.gov.si/> in SURS, 2022)

Podatki Statističnega urada R Slovenije in Ministrstva za notranje zadeve kažejo, da je povprečna bruto mesečna plača v javni upravi višja, kot je povprečna bruto mesečna plača v Sloveniji. Najvišja povprečna bruto mesečna plača v javni upravi je bila leta 2020, ko je znašala 2207,63 EUR, in je bila kar 17 % višja od povprečne mesečne bruto plače v Sloveniji. Prav tako lahko opazimo, da je bil do leta 2015 trend povečevanja povprečne bruto mesečne plače v Sloveniji, medtem ko se je povprečna bruto plača zaposlenih v javni upravi nekoliko zmanjševala, kljub temu pa je bila povprečna mesečna bruto plača v javni upravi višja za 12 % v primerjavi s povprečno mesečno bruto plačo v Sloveniji. Leta 2015 lahko opazimo tudi kar velik poskok bruto plač policistov, kar bi lahko utemeljili z napredovanjem javnih uslužbencev v višje plačne razrede in nazive, prav tako je leta 2015 potekala migrantska kriza, ko so policisti dobili izplačan tudi dodatek za delo v rizičnih razmerah. Leta 2016 pa že lahko opazimo trend povečevanja povprečne mesečne bruto plače v javni upravi, ko je bila že 11 % višja od povprečne mesečne bruto plače v Sloveniji. Leta 2019 tudi lahko ponovno opazimo opazno višjo povprečno bruto plačo policistov, kar bi lahko utemeljili s tem, da so bila tega leta delovna mesta policistov uvrščena za en plačni razred višje, prav tako pa javnim uslužbencem pripada višje plačilo za delo v manj ugodnem de-

lovnem času (Ministrstvo za notranje zadeve, 2021). S tem smo tudi odgovorili na četrto raziskovalno vprašanje, ki je bilo vezano na povprečno mesečno bruto plačo v javni upravi v primerjavi s povprečno bruto plačo v Sloveniji.

Za konec pa smo natančneje pogledali še gibanje plač policistov v Sloveniji v zadnjih desetih letih (peto raziskovalno vprašanje) ter vpliv rizičnih razmer na plače (šesto raziskovalno vprašanje).

V opazovanem obdobju se je povprečna bruto plača povečala s 1.791,79 EUR v decembru 2011 na 3.317,01 EUR bruto v decembru 2020, če seveda v letu 2020 upoštevamo tudi dodatek, ki so ga policisti dobili za delo v rizičnih razmerah (pandemija covid-19). Če ne upoštevamo dodatka za delo v rizičnih razmerah, je bila povprečna bruto plača policistov v decembru 2020 2.586,45 EUR, kar je za 44 % več kot decembra 2010.



Graf 5: *Gibanje plače policistov*
(Vir: Ministrstvo za notranje zadeve, 2021)

Iz grafa 5 je tudi lepo razvidno, da so policisti v letih 2015 in 2020 dobili izplačane dodatke za delo v rizičnih razmerah, in sicer leta 2015 zaradi migrantske krize, v letu 2020 zaradi epidemije covid-19. V letu 2015 se je tako policistom zaradi dodatka za delo v rizičnih razmerah povprečna bruto plača dvignila na 2.216,44 EUR, to je za 6,16 odstotka, prav tako je na dvig plače lahko vplivalo tudi napredovanje javnih uslužbencev v višje plačne razrede in nazive. V letu 2020 pa se je povprečna bruto plača policistov zaradi dodatka v rizičnih razmerah dvignila kar za 28 %, in sicer iz 2.586,45 EUR, kolikor bi znašala plača brez dodatka, na 3.317,01 EUR, kolikor je znašala povprečna bruto plača policistov zaradi dodatka v rizičnih razmerah.

Prav tako lahko vidimo, da je v letu 2019 bil kar velik dvig povprečne bruto plače v primerjavi s prejšnjimi leti. To bi lahko utemeljili z dvema spremembama, ki sta začeli veljati v tem letu, in sicer da so bila delovna mesta policistov uvrščena za en plačni razred višje ter tudi da javnim uslužbencem pripada višje plačilo za delo v manj ugodnem delovnem

času, in sicer se je dodatek za delo ponoči povečal s 30 na 40 odstotkov urne postavke, dodatek za delo v nedeljo s 75 na 90 odstotkov urne postavke, dodatek za delo na dan, ki je z zakonom določen kot dela prost dan, pa z 90 na 120 odstotkov urne postavke (Ministrstvo za notranje zadeve, 2021). Prav tako lahko opazimo v letu 2015 povišanje povprečne bruto plače policistov v primerjavi s prejšnjimi leti. V letu 2015 so se sprostila napredovanja javnih uslužbencev v višje plačne razrede in nazive, zaradi česar se je tudi povišala povprečna bruto plača policistov (Kralj, 2015).

ZAKLJUČEK

V prvem delu prispevka smo obravnavali teoretična izhodišča, vezana na temo sprejemanja odločitev o zaposlovanju in nagrajevanju v policiji. V teoretičnem delu sem tako razložila, kaj so to informacije za odločanje, kaj je računovodstvo ter računovodstvo v javni upravi. Temu je nato sledila razlaga, kaj je javna uprava in uslužbenski sistem v javni upravi, kakšno je kadrovsko načrtovanje in kakšen je plačni sistem v javni upravi. V empiričnem delu prispevka smo se osredotočili na predstavitev števila zaposlenih v javni upravi v primerjavi s številom vseh zaposlenih v Sloveniji ter tudi primerjavo števila zaposlenih v policiji v primerjavi z vsemi zaposlenimi v javni upravi. Prav tako smo predstavili število zaposlenih policistov v primerjavi s številom sistematiziranih delovnih mest v policiji. V nadaljevanju smo se osredotočili tudi na primerjavo povprečne mesečne bruto plače v policiji, javni upravi in povprečne bruto plače v Sloveniji, prav tako nas je zanimalo gibanje plač policistov v obdobju med letoma 2011 in 2020. Ugotovili smo, da se število zaposlenih v javni upravi sicer nekoliko povečuje, medtem ko število zaposlenih v policiji nekoliko niha, prav tako je v policiji več sistematiziranih delovnih mest, kot je dejansko zaposlenih v policiji. Prav tako opažamo trend, da se že vse od leta 2015 povečuje povprečna bruto mesečna plača v Sloveniji, podoben trend velja tudi v policiji, saj se je povprečna bruto plača policistov od leta 2010 prav tako povišala.

LITERATURA IN VIRI

1. EUROSTAT (2022). *Employment and activity by sex and age – annual data*. Spletna stran: https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/LFSI_EMP_A__custom_2778893/default/table?lang=en [Citirano 22. 5. 2022 ob 12.30 uri].
2. Haček, M. & Bačlija, I. (2007). *Sodobni uslužbenski sistemi*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
3. Haček, M. (2015). *Sistem javnih uslužbencev v Republiki Sloveniji*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
4. Hrašan M. (2017). *Računovodstvo za odločanje v mednarodnem podjetju*. Poslovodno računovodstvo, št. 2, str. 47–65.
5. <http://www.pportal.gov.si/> [Citirano 22. 5. 2022 ob 12.30 uri].
6. Igličar, A. et al. (2013). *Uvod v računovodstvo*. Ljubljana: Ekonomska fakulteta.
7. Kralj, M. (10. 4. 2015). Zaradi sprostitev napredovanj v javnem sektorju grozi 130-milijonska proračunska bomba. Dnevnik. Spletna stran: <https://www.dnevnik.si/1042710965> [Citirano 17. 6. 2022 ob 12.00 uri].
8. Letno poročilo o delu policije 2020 (2021). Ljubljana: Ministrstvo za notranje zadeve, Policija, Služba generalnega direktorja policije
9. Ministrstvo za finance (2022). *Javno računovodstvo*. Spletna stran: <https://www.gov.si/teme/javno-racunovodstvo/> [Citirano 12. 5. 2022 ob 12.00 uri].

10. Ministrstvo za javno upravo (2022). *Število zaposlenih v organih državne uprave po skupnem kadrovskem načrtu od leta 2014, mesečno*. Spletna stran: <https://podatki.gov.si/dataset/stevalo-zaposlenih-v-organih-drzavne-uprave-po-skupnem-kadrovskem-nacrtno-od-leta-2014-mesečno> [citirano 21. 5. 2022 ob 13.30 uri].
11. Ministrstvo za notranje zadeve (2021). *Gibanje plač policistov v obdobju od 2010 do 2020*. Spletna stran: <https://www.gov.si/novice/2021-02-12-gibanje-plac-policistov-v-obdobju-od-2010-do-2020/> [Citirano 12. 5. 2022 ob 12.00 uri].
12. Remec, P. (2014). *Upravljanje s človeškimi viri*. Ljubljana: Fakulteta za družbene vede.
13. Služba Vlade Republike Slovenije za zakonodajo (2015). *Resolucija o dolgoročnem razvojnem programu policije do leta 2025 – »Kakovostna policija za varno Slovenijo« (ReDRPPol)*. Spletna stran: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=RESO107> [Citirano 11. 5. 2022 ob 13.30 uri].
14. SURS (2022). *Povprečne mesečne plače po kohezijskih in statističnih regijah, Slovenija, letno*. Spletna stran: <https://pxweb.stat.si/SiStatData/pxweb/sl/Data/-/0772610S.px/> [citirano 21. 5. 2022 ob 13.00 uri].
15. Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (2008). Uradni list RS, št. 51/08, 91/08, 113/09, 22/19 in 121/21. <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=URED4797> [citirano 17. 6. 2022 ob 13.00 uri].
16. Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (ZSPJS) (2002). Uradni list RS, št. 108/09 – uradno prečiščeno besedilo, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11 – ORZSPJS49a, 27/12 – odl. US, 40/12 – ZUJF, 46/13, 25/14 – ZFU, 50/14, 95/14 – ZUPPJS15, 82/15, 23/17 – ZDOdv, 67/17, 84/18 in 204/21. Spletna stran: <http://www.pisrs.si/Pis.web/pregledPredpisa?id=ZAKO3328> [Citirano 17. 6. 2022 ob 11.00 uri].

