

Na podlagi drugega odstavka 121. člena Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24; v nadaljevanju: ZSTSPJS), Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 99/24; v nadaljevanju: KPJS) in Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev oseb javnega prava s področja dela Ministrstva za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 134/06), sprejme svet zavoda ZTKMŠ Brda, dne 3. 3. 2026 naslednji

SKLEP

Javnemu uslužbencu Tini Novak Samec, na delovnem mestu direktorica JS JZA, s šifro delovnega mesta B017880, pripada del plače za redno delovno uspešnost, ker je v obdobju, za katerega se izplačuje, pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegel nadpovprečne delovne rezultate, in sicer v naslednjem ocenjevalnem obdobju 1. 1. 2025 - 31. 12. 2025, pri čemer je na podlagi ocenjevanja meril dosegel 95 %, in sicer na podlagi:

Višina dela plače za delovno uspešnost direktorja se določi na podlagi naslednjih meril:

- | | |
|-----------------------------|---------------|
| - poslovna uspešnost | 50% (od 55%) |
| - kakovost opravljanja dela | 35% (od 35%) |
| - učinkovitost poslovanja | 10% (od 10%). |

Poslovna uspešnost se ovrednoti na podlagi naslednjih meril (ustrezno podčrtati):

- | | |
|---|---------------|
| - izpolnjevanje letnega programa dela | 25% (od 30%) |
| - gospodarnost in racionalnost poslovanja | 15% (od 15%) |
| - učinkovito izvajanje nalog z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev | 10% (od 10%). |

Kakovost opravljanja dela se ovrednoti na podlagi naslednjih meril (ustrezno podčrtati):

- | | |
|--|---------------|
| - vpeljeni sistem spremljanja kakovosti | 10% (od 10%) |
| - prispevek k poenostavitvi postopkov, hitrosti reševanja zadev in izvajanjem nalog v roku | 15% (od 15%) |
| - vestnost in natančnost pri delu ter uspešno sodelovanje z udeleženiimi akterji | 10% (od 10%). |

Učinkovitost poslovanja se glede na pravočasnost, natančnost in doslednost izvajanja predpisov in pooblastil ovrednoti v višini 10% (od 10%).

Učinkovitost poslovanja se na podlagi zgoraj navedenih kriterijev ovrednoti z 10 %.

Javni uslužbenec je v seštevku vseh navedenih kriterijev dosegel skupno 95 %. Ne glede na seštevek kriterijev, na podlagi 119. člena ZSTSPJS, pripada direktorju na podlagi 57. člena ZSTSPJS, delovna uspešnost največ v višini ene osnovne plače, pri čemer se obseg sredstev za plače javnih uslužbencev plačne skupine B pri posameznem uporabniku proračuna pri določitvi sredstev za osnovne plače iz prve alineje prvega odstavka 31. člena ZSTSPJS upoštevajo podatki o osnovnih plačah za posamezne mesece na ravni proračunskega uporabnika. Na tej podlagi uporabnik proračuna določi obseg sredstev za posamezno obdobje ugotavljanja delovne uspešnosti. Pri določitvi sredstev za osnovne plače se sredstva za osnovne plače javnih uslužbencev plačne skupine B vodijo ločeno.

Obrazložitev:

Delovno uspešnost, kot eno od vrst delovnih uspešnosti, za javne uslužbence plačne skupine B ureja 57. in 58. člen ZSTSPJS, pri čemer se v prehodnem obdobju, na podlagi 121. člena ZSTSPJS, uporablja do sprejetja

novih podzakonskih predpisov, Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja športa in mladinske dejavnosti (Uradni list RS, št. 81/06).

ZSTSPJS v prvem odstavku 119. člena določa, da se določbe, ki urejajo del plače za delovno uspešnost iz 1. točke 29. člena tega zakona, začnejo uporabljati 1. januarja 2026. Do takrat se za izplačevanje delovne uspešnosti za javne uslužbence v plačnih skupinah od B do K uporabljajo določbe prve in druge alineje 21. člena in od 22. do 22.e člena ZSPJS, določbe od 27. do 34. člena in Priloga 2 Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15, 21/17, 46/17, 69/17, 80/18, 136/22 in 12/24), Uredba o delovni uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela za javne uslužbence (Uradni list RS, št. 53/08, 89/08 in 175/20), 7. člen Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 157/22, 25/23, 64/23 in 79/23) ter pravilniki, izdani na podlagi tretjega odstavka 22.a člena ZSPJS.

Prav tako ZSTSPJS v tretjem odstavku 119. člena določa, da se v obdobju od 1. januarja 2025 do 31. decembra 2027 za izplačilo dela plače za delovno uspešnost iz prve alineje prvega odstavka 31. člena in 57. člena tega zakona nameni enak odstotek sredstev za osnovne plače, kot je veljal v letu 2024, kar pomeni 2%, ne glede na določbe 22. a člena ZSPJS.

Del plače za delovno uspešnost se izplača najmanj dvakrat letno, razen če ni s kolektivno pogodbo ali z aktom, izdanim na podlagi zakona, urejeno drugače. Podrobneje določa redno delovno uspešnost KPJS, in sicer v členih od 27. do 34. člena. Glede na to, da skupni obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti ni bil določen z aneksom h kolektivni pogodbi za javni sektor, skladno z drugim odstavkom 27. člena KPJS, se v tekočem letu uporablja enak odstotek kot v letu 2024, tj. 2% letnih sredstev za osnovne plače. Glede na 30. člen KPJS se postopek ugotavljanja doseganja kriterijev za določitev dela plače za redno delovno uspešnost za vse javne uslužbence izvede mesečno, trimesečno ali dvakrat letno, pri čemer se navedeni postopek izvede pred vsakokratnim izplačilom dela plače za delovno uspešnost, na obrazcih (priloga 2 KPJS). Kriteriji za določitev dela plače za delovno uspešnost so naslednji; znanje in strokovnost, kakovost in natančnost, odnos do dela in delovnih sredstev, obseg in učinkovitost dela in inovativnost.

Za javne uslužbence plačne skupine B, se za direktorje oseb javnega prava s področja dela Ministrstva za gospodarstvo za ocenjevanje delovne uspešnosti, uporablja Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev oseb javnega prava s področja dela Ministrstva za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 134/06).

Del plače za delovno uspešnost direktorja se določi ob upoštevanju naslednjih meril:

- poslovna uspešnost
- kakovost opravljanja dela
- učinkovitost poslovanja

Dne 3. 3. 2026 je bil izveden postopek ocenjevanja, in sicer za ocenjevalno obdobje 1. 1. 2025 - 31. 12. 2025. Na podlagi meril določenih v Pravilniku o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev oseb javnega prava s področja dela Ministrstva za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 134/06), je bilo ugotovljeno, da je javni uslužbenec dosegel seštevek vseh kriterijev v višini 95 %. Ne glede na seštevek kriterijev, na podlagi 119. člena ZSTSPJS, pripada direktorju na podlagi 57. člena ZSTSPJS, delovna uspešnost največ v višini ene osnovne plače.

Iz navedenega sledi, da je javni uslužbenec dosegel nadpovprečne delovne rezultate.

Na podlagi tega sklepa je izplačilo dela plače za redno delovno uspešnost javnega uslužbenca utemeljeno.

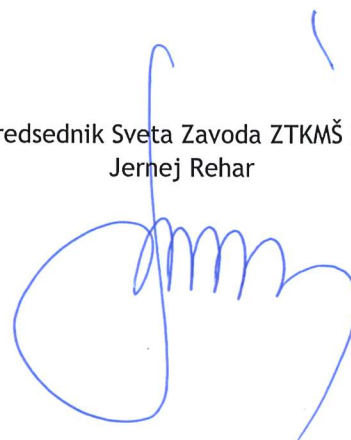
Skladno s 34. členom KPJS lahko javni uslužbenec uveljavlja varstvo pravic po postopkih in na način, ki je predpisan z delovno pravno zakonodajo.

Pravni pouk: Če javni uslužbenec meni, da delodajalec ne izpolnjuje obveznosti iz delovnega razmerja ali krši katero od njegovih pravic iz delovnega razmerja, ima pravico pisno zahtevati, da delodajalec kršitev

odpravi oziroma da svoje obveznosti izpolni. Delodajalec v roku osmih delovnih dni po vročeni pisni zahtevi javnega uslužbenca izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma odpravi kršitve. V kolikor delodajalec v navedenem roku ne izpolni svoje obveznosti iz delovnega razmerja oziroma ne odpravi kršitve, se uporablja rok za izpolnitev obveznosti oziroma odpravo kršitev, in sicer 15 dni.

Dobrovo, dne 3. 3. 2026

Predsednik Sveta Zavoda ZTKMŠ Brda
Jernej Rehar



Vročiti:

- računovodstvo - tu,
- arhiv (personalna mapa) - tu.