

Številka: 28-Z/2023-2

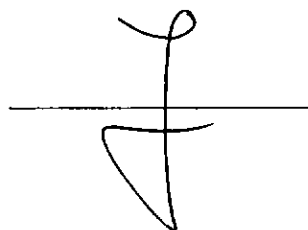
Datum: 27.2. 2023

Zadeva: PREDLOG ZA DOLOČITEV DELA PLAČE ZA REDNO DELOVNO USPEŠNOST DIREKTORJA za leto 2022

V skladu s Pravilnikom o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev oseb javnega prava s področja dela Ministrstva za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 134/06; v nadaljevanju: Pravilnik) svet zavoda podaja predlog za določitev dela plače za redno delovno uspešnost direktorja za leto 2022.

Obrazložitve so v prilogah.

Jasmina Mihelj Marušič
Predsednica sveta zavoda

A handwritten signature in black ink, consisting of a vertical line with a loop at the top and a horizontal line crossing it, with a large loop at the bottom.

Priloge:

1. Priloga 1: Določitev na podlagi meril v 2. členu Pravilnika
2. Priloga 2: Ovrednotenje poslovne uspešnosti – 3. člen Pravilnika
3. Priloga 3: Ovrednotenje kakovosti opravljanja dela – 4. člen Pravilnika
4. Priloga 4: Ovrednotenje učinkovitosti poslovanja – 5. člen Pravilnika
5. Priloga 5: Izračun dela plače za delovno uspešnost direktorja na podlagi 6. člena Pravilnika

Priloga 1: Določitev na podlagi meril v 2. členu Pravilnika

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

- | | |
|-----------------------------|---------|
| - poslovna uspešnost | do 55% |
| - kakovost opravljanja dela | do 35% |
| - učinkovitost poslovanja | do 10%. |

Priloga 2: Ovrednotenje poslovne uspešnosti – 3. člen Pravilnika

Poslovna uspešnost se ovrednoti na podlagi naslednjih meril:

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

1. Izpolnjevanje letnega programa dela:

30 %

2. Gospodarnost in racionalnost poslovanja:

12 %

3. Učinkovito izvajanje nalog z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev:

10 %

Priloga 3: Ovrednotenje kakovosti opravljanja dela – 4. člen Pravilnika

Kakovost opravljanja dela se ovrednoti na podlagi naslednjih meril:

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

1. Vpeljani sistem spremljanja kakovosti:

 10 %

2. Prispevek k poenostavitvi postopkov, hitrosti reševanja zadev in izvajanjem nalog v roku:

 12 %

3. Vestnost in natančnost pri delu ter uspešno sodelovanje z udeleženiimi akterji:

 10 %

Priloga 4: Ovrednotenje učinkovitosti poslovanja – 5. člen Pravilnika

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

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

Priloga 5: Izračun dela plače za delovno uspešnost direktorja na podlagi 6. člena Pravilnika

Doseženi odstotki iz Priloge 2., 3. in 4. se seštejejo.

Višina dela plače za delovno uspešnost se izračuna tako, da se seštevek odstotkov iz prejšnjega odstavka pomnoži z dvakratnikom osnovne mesečne plače direktorja v mesecu decembru preteklega leta.

Izračun in seštevek (%) odstotnih točk:

- **Ovrednotenje poslovne uspešnosti: 52 %**
- **Ovrednotenje kakovosti opravljanja dela: 32 %**
- **Ovrednotenje učinkovitosti poslovanja: 10 %**

Javni uslužbenec/direktorica Ariana B. Suhadolnik je v seštevku vseh navedenih kriterijev dosegel skupno **94 %**, kar se pomnoži z **5 %** skupno maso njegove osnovne plače za obdobje od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022, pri čemer se kot osnova upošteva osnovna plača javnega uslužbenca za december 2021.

Direktorica Ariana B. Suhadolnik je zaposlena v javnem zavodu Turizem Miren-Kostanjevica od leta 2018. V mesecu decembru 2021 je njena bruto plača znašala **2.378,28 EUR**.

Izračun delovne uspešnosti za direktorico Ariano B. Suhadolnik :

Simulacija izkaže, da bi se direktorici Ariani B. Suhadolnik izplačala delovna uspešnost v višini **1.341,35 EUR**.

V skladu s Pravilnikom je ocena delovne uspešnosti direktorja **94 %**.

Na podlagi 22. in 22.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (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 in 84/18; v nadaljevanju: ZSPJS), 27. do 34. člena 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 in 80/18; v nadaljevanju: KPJS), 4. člena Zakona o ukrepih na področju plač in drugih stroškov dela v javnem sektorju za leti 2020 in 2021 ter izredni uskladitvi pokojnin (Uradni list RS, št. 75/19; v nadaljevanju: ZUPPJS2021) in Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev oseb javnega prava s področja dela Ministrstva za gospodarstvo (Uradni list RS, št. 134/06), izdaja Svet zavoda Turizem Miren-Kostanjevica naslednji

SKLEP

Javni uslužbenki Ariani B. Suhadolnik, na delovnem mestu DIREKTOR JAVNEGA ZAVODA S PODROČJA TURIZMA (JZT), s šifro delovnega mesta B017850, 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. 2022-31. 12. 2022, pri čemer je na podlagi ocenjevanja meril dosegel 94 %, in sicer na podlagi:

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

- | | |
|-----------------------------|---------------------|
| - poslovna uspešnost | do 55% - <u>52%</u> |
| - kakovost opravljanja dela | do 35% - <u>32%</u> |
| - učinkovitost poslovanja | do 10% - <u>10%</u> |

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

- | | |
|---|---------------------|
| - izpolnjevanje letnega programa dela | do 30% - <u>30%</u> |
| - gospodarnost in racionalnost poslovanja | do 15% - <u>12%</u> |
| - učinkovito izvajanje nalog z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev | do 10% - <u>10%</u> |

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

- | | |
|--|---------------------|
| - vpeljeni sistem spremljanja kakovosti | do 10% - <u>10%</u> |
| - prispevek k poenostavitvi postopkov, hitrosti reševanja zadev in izvajanjem nalog v roku | do 15% - <u>12%</u> |
| - vestnost in natančnost pri delu ter uspešno sodelovanje z udeleženiimi akterji | do 10% - <u>10%</u> |

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

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

Javni uslužbenec je v seštevku vseh navedenih kriterijev dosegel skupno 94 %, kar se pomnoži s 5 % skupno maso njegove osnovne plače za obdobje od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022, pri čemer se kot osnova upošteva osnovna plača javnega uslužbenca za december 2021.

Obrazložitev:

Dne 12.12.2019 je bil v Uradnem listu RS, št. 75/19 objavljen ZUPPJS2021, ki v 4. členu določa, da ne glede na 22. in 22.a člen ZSPJS javnim uslužbencem in funkcionarjem do 30. junija 2020 ne pripada del plače za redno delovno uspešnost.

Redno delovno uspešnost, kot eno od vrst delovnih uspešnosti, ureja ZSPJS v 22. in 22.a členu, pri čemer skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša najmanj 2% in ne več kot 5% letnih sredstev za osnovne plače. Skupen obseg sredstev za vsako leto se za javne uslužbence določi s kolektivno pogodbo za javni sektor. Skladno z 22.a členom ZSPJS navedeni del plače lahko letno znaša največ dve osnovni mesečni plači javnega uslužbenca, pri čemer se kot osnova upošteva višina osnovne plače javnega uslužbenca v mesecu decembru preteklega leta. 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 preteklem letu (oziroma v letu 2008), tj. 5 % 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 27. 2. 2023 je bil izveden postopek ocenjevanja, in sicer za ocenjevalno obdobje od 1. 1. 2022 do 31. 12. 2022. 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 94 %. Seštevek odstotnih točk je podlaga za določitev višine dela plače za redno delovno uspešnost javnega uslužbenca.

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.

Št. zadeve: 28-Z/2023-3

Miren, dne 28. 2. 2023

Vročiti:

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

Jasmina Mihelj Marušič,
Predsednica SZ JZMK

