



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA JAVNO UPRAVO

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 16 50
F: 01 478 16 50
E: gp.mju@gov.si
www.mju.gov.si

**URAD PREDSEDNIKA REPUBLIKE
DRŽAVNI ZBOR REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNI SVET REPUBLIKE SLOVENIJE
USTAVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE
RAČUNSKO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE
VARUH ČLOVEKOVIH PRAVIC REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNA REVIZIJSKA KOMISIJA REPUBLIKE SLOVENIJE
INFORMACIJSKI POOBLAŠČENEC REPUBLIKE SLOVENIJE
KOMISIJA ZA PREPREČEVANJE KORUPCIJE REPUBLIKE SLOVENIJE
DRŽAVNA VOLILNA KOMISIJA
FISKALNI SVET
SODNI SVET
ZAGOVORNIK NAČELA ENAKOSTI**

**VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE SLOVENIJE
VRHOVNO DRŽAVNO TOŽILSTVO
DRŽAVNO ODVETNIŠTVO**

**OBČINE
ZDRUŽENJE OBČIN SLOVENIJE
SKUPNOST OBČIN SLOVENIJE
ZDRUŽENJE MESTNIH OBČIN SLOVENIJE**

**MINISTRSTVA
ORGANI V SESTAVI MINISTRSTEV
VLADNE SLUŽBE
UPRAVNE ENOTE**

Številka: 0100-69/2020/12
Datum: 16.3.2020

Zadeva: Začetek izplačevanja redne delovne uspešnosti v letu 2020

Spoštovani,

skladno s 4. členom 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) javnim uslužbencem

in funkcionarjem do 30. junija 2020 ne pripada del plače za redno delovno uspešnost. Navedeni ukrep torej velja do vključno 30. junija 2020, od 1. julija 2020 dalje pa se prične izplačevati redna delovna uspešnost v skladu z določbami 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) in določbami 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).

ZSPJS vsebuje določbe, ki se nanašajo na redno delovno uspešnost v 22. in 22.a členu, KPJS v 27. do 34. členu, navodilo za izračun redne delovne uspešnosti javnega uslužbenca pa je v prilogi 2 KPJS.

V nadaljevanju podajamo pojasnila oziroma usmeritve glede izplačila redne delovne uspešnosti ob upoštevanju veljavnih določb:

1. Določitev odstotka letnih sredstev za osnovne plače

ZSPJS v 22. členu določa, da skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša najmanj 2% in ne več kot 5% letnih sredstev za osnovne plače. Skupen obseg sredstev se za vsako leto za javne uslužbenke določi s KPJS.

KPJS v 27. členu določa, da skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti javnih uslužbencev za leto 2008 znaša 2% letnih sredstev za osnovne plače. Skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti se za vsako naslednje leto določi z aneksom h kolektivni pogodbi za javni sektor najkasneje do 1. septembra. V primeru, da skupen obseg sredstev do tega roka ni določen, se v tekočem letu uporablja enak odstotek kot v preteklem letu.

Letni obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti javnih uslužbencev pri posameznem uporabniku proračuna, se mora zagotoviti v enakem odstotku, kot je dogovorjeno v skladu s prejšnjim odstavkom.

Iz zgoraj navedenih določb izhaja, da je KPJS za leto 2008 določila skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti v višini 2% letnih sredstev za osnovne plače. Ker se za nadaljnja leta skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti ni določal, tudi v letu 2020, ko se redna delovna uspešnost prične ponovno izplačevati, skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša enak odstotek, kot je bil določen za leto 2008. **Pri tem pa je treba upoštevati dejstvo, da se bo za leto 2020 za redno delovno uspešnost namenilo 2% sredstev za osnovne plače za obdobje šestih mesecev (za obdobje od julija 2020 do decembra 2020), saj se redna delovna uspešnost sprosti s 1.7.2020. Pri tem pa še pojasnujemo, da celoten obseg teh sredstev ne bo izplačan v letu 2020, saj se redna delovna uspešnost lahko izplačuje mesečno, trimesečno ali polletno, npr. v primeru trimesečnega izplačila se bo za prvo trimesečno obdobje (julij, avgust, september) izplačala v letu 2020 (v novembru), za drugo trimesečno obdobje (oktober, november, december) pa v letu 2021 (v februarju).**

2. Določitev mase letnih sredstev za osnovne plače

Skladno s prvim odstavkom 28. člena KPJS se pri posameznem proračunskem uporabniku obseg sredstev za izplačilo redne delovne uspešnosti, v skladu s 27. členom te kolektivne pogodbe, določi na podlagi **osnovnih plač** javnih uslužbencev, določenih v skladu s pogodbami o zaposlitvi. Pri tem se upošteva podatke o osnovnih plačah za posamezne mesece. Na tej podlagi uporabnik proračuna določi obseg sredstev za posamezno obdobje ocenjevanja. Če se delitev sredstev opravi na ravni organizacijske enote, se določi obseg sredstev za izplačilo redne delovne uspešnosti na enak način tudi za posamezno organizacijsko enoto.

Obseg sredstev se pri uporabniku proračuna določi kot skupen seštevek osnovnih plač javnih uslužbencev, določenih v pogodbi o zaposlitvi. **Za določitev obsega sredstev se upošteva vrednost plačnega razreda plačne lestvice, v katerega je uvrščen javni uslužbenec.** V primeru, da javni uslužbenec še ne prejema plače za plačni razred, v katerega je uvrščen (npr. zaradi zamika izplačila napredovanj) se pri določitvi obsega sredstev upošteva vrednost plačnega razreda, za katerega javni uslužbenec prejema plačo.

Uporabnik proračuna določi obseg sredstev za posamezno obdobje ocenjevanja. Obseg sredstev se torej določi posebej za vsako obdobje ocenjevanja. V primeru trimesečnega obdobja ocenjevanja se obseg sredstev določi za obdobje teh treh mesecev, ki so zajeti v ocenjevalno obdobje. Pri določitvi obsega sredstev se upošteva podatke o osnovnih plačah javnih uslužbencev za posamezne mesece, kar pomeni, da se v primeru, da se javnemu uslužbencu v ocenjevalnem obdobju plača spremeni (npr. premestitev na drugo delovno mesto, izplačilo višje plače iz naslova napredovanja), ta sprememba upošteva pri izračunu obsega sredstev v ocenjevalnem obdobju.

Pri določitvi obsega sredstev se upoštevajo tudi osnovne plače javnih uslužbencev, ki so **odsotni** (npr. zaradi dopusta za starševsko varstvo, bolezni, koriščenja letnega dopusta). V primeru nadomeščanj se pri določitvi obsega sredstev upošteva osnovna plača javnega uslužbenca, ki se zaposli namesto odsotnega javnega uslužbenca, **ne pa tudi** osnovna plača odsotnega javnega uslužbenca.

Pri določitvi obsega sredstev se za javne uslužbence, ki delajo **krajši delovni čas**, upošteva osnovna plača, določena v pogodbi o zaposlitvi za krajši delovni čas (torej za obseg ur, za katere je sklenil pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom). V primeru, ko javni uslužbenec dela krajši delovni čas v skladu s **predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, predpisi o zdravstvenem zavarovanju ali predpisi o starševskem dopustu**, pa se za določitev obsega sredstev upošteva osnovna plača, kot če bi delal **polni** delovni čas.

Pri javnih uslužbencih, ki prejemajo **minimalno plačo**, se za določitev obsega sredstev upošteva osnovna plača, ki jo imajo določeno v pogodbi o zaposlitvi, torej se upošteva osnovna plača, ki ustreza uvrstitvi javnega uslužbenca v konkretni plačni razred **brez izplačila razlike do minimalne plače**.

Če je javni uslužbenec zaposlen na **dveh delovnih mestih**, se za določitev mase letnih sredstev upošteva njegova osnovna plača za **vsako delovno mesto posebej**, pri tem pa se upošteva delež zaposlitve javnega uslužbenca na posameznem delovnem mestu. Če javni uslužbenec med ocenjevalnim obdobjem **sklene pogodbo o zaposlitvi pri drugem proračunskem uporabniku**, se njegova masa osnovnih plač upošteva **sorazmerno** glede na čas trajanja zaposlitve pri posameznem proračunskem uporabniku (po dnevih). Enako velja v primeru, ko se masa sredstev za osnovne plače ugotavlja na ravni organizacijske enote in javni uslužbenec zasede delovno mesto v drugi organizacijski enoti pri istem proračunskem uporabniku.

Pri izračunu letnega obsega sredstev javnih uslužbencev, napotenih **na delo v tujino** se upoštevajo njihove osnovne plače **za delo v Sloveniji** (šesti odstavek 21. člena Uredbe o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (Uradni list RS, št. 14/09, 16/09 – popr., 23/09, 51/10, 67/10, 80/10 – ZUTD, 41/12, 68/12, 47/13, 96/14, 39/15, 57/15, 73/15, 98/15, 6/16, 38/16, 62/16, 4/17, 26/17, 35/17, 54/17, 5/18, 35/18, 43/18, 64/18, 6/19, 35/19, 59/19, 78/19 in 7/20: v nadaljevanju: Uredba PJUDT).

3. Ločeno oblikovanje in izkazovanje skupnega obsega sredstev za redno delovno uspešnost

ZSPJS v 22. členu določa, da se skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost za plačilo ravnateljev, direktorjev in tajnikov oblikuje in izkazuje ločeno.

KPJS v 27. členu določa, da se v obseg sredstev ne všteta obsega sredstev za izplačilo redne delovne uspešnosti za ravnatelje, direktorje in tajnike, ki se jim osnovna plača določa v skladu z uredbo vlade.

Iz navedenih določb izhaja, da se skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost oblikuje posebej za javne uslužbence, ki sodijo v plačne skupine od C do K (za njih se obseg sredstev določi tako, da ta zajema 2% letnih sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev, zaposlenih na delovnih mestih v plačnih skupinah od C do K) **in posebej za ravnatelje, direktorje in tajnike** (za njih se obseg sredstev določi tako, da ta zajema 2% letnih sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev plačne skupine B). Obseg sredstev za javne uslužbence plačne skupine B se ne všteva v letni obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti ostalih javnih uslužbencev pri posameznem uporabniku proračuna.

Tudi za javne uslužbence, napotene na delo v tujino, se letni obseg sredstev za redno delovno uspešnost pri vsakem proračunskem uporabniku izračunava posebej (šesti odstavek 21. člena Uredbe PJUDT). Za te javne uslužbence se obseg sredstev določi tako, da ta zajema 2% njihovih letnih sredstev za osnovne plače za delo v Sloveniji.

Menimo, da se tudi za javne uslužbence, ki so zaposleni na projektih, obseg sredstev za redno delovno uspešnost izračunava ločeno, tako da ta zajema 2% njihovih letnih sredstev za osnovne plače.

4. Delitev sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti

Skladno z 29. členom KPJS se delitev sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti izvede **na ravni uporabnika proračuna** oziroma **organizacijske enote**. Če se delitev sredstev opravi na ravni organizacijske enote, se določi obseg sredstev za izplačilo redne delovne uspešnosti na enak način kot za uporabnika proračuna tudi za posamezno organizacijsko enoto (prvi odstavek 28. člena KPJS).

Navedeno pomeni, da se predstojnik lahko odloči, da se obseg sredstev za redno delovno uspešnost in delitev sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti izvede na ravni proračunskega uporabnika ali na ravni organizacijske enote.

V primeru, da se delitev sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti opravi na ravni proračunskega uporabnika, se obseg sredstev pri uporabniku proračuna določi ob upoštevanju osnovnih plač vseh javnih uslužbencev, zaposlenih pri tem proračunskem uporabniku v obdobju, za katerega se ocenjuje redna delovna uspešnost. Tako določena masa se deli med vse javne uslužbence, ki so v proračunskem uporabniku dosegli nadpovprečne delovne rezultate.

V primeru, ko se delitev sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti izvede na ravni organizacijske enote, se določi obseg sredstev ob upoštevanju osnovnih plač javnih uslužbencev, ki so zaposleni v tej organizacijski enoti v obdobju, za katerega se ocenjuje redna delovna uspešnost. Glede na to, da KPJS dopušča možnost, da se obseg in delitev sredstev opravi tudi na ravni organizacijske enote, pri čemer pa ni določeno, ali za vsako organizacijsko enoto posebej ali za organizacijske enote do določene ravni v okviru notranje organizacije proračunskega uporabnika, menimo, da to odločitev lahko sprejeme predstojnik.

5. Določitev najvišjega možnega izplačila redne delovne uspešnosti javnemu uslužbencu

ZSPJS v 22.a členu določa, da lahko redna delovna uspešnost 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**.

Skladno z drugim odstavkom 28. člena KPJS je osnova za določitev najvišjega možnega letnega zneska za izplačilo redne delovne uspešnosti javnega uslužbenca na podlagi prvega odstavka 22. a člena ZSPJS, osnovna plača javnega uslužbenca, ki mu je pripadala v skladu s pogodbo o zaposlitvi za mesec december preteklega leta. Če javni uslužbenec sklene delovno razmerje v javnem sektorju v tekočem letu, se določi **sorazmerni del** zneska iz prejšnjega odstavka na podlagi osnovne plače, ki bi javnemu uslužbencu pripadala za december preteklega leta.

Najvišji možni znesek izplačila redne delovne uspešnosti javnega uslužbenca se določi kot dvakratnik vrednosti plačnega razreda, v katerega je javni uslužbenec uvrščen v mesecu decembru preteklega leta. **V letu 2020 se bo za določitev maksimuma izplačila upoštevala osnovna plača meseca decembra 2019. Glede na to, da se v letu 2020 redna delovna uspešnost prične izplačevati s 1.7.2020, lahko javni uslužbenci za leto 2020 iz naslova redne delovne uspešnosti prejmejo sorazmerni del dvakratnika osnovne plače, določene v pogodbi o zaposlitvi, torej 6/12 dvakratnika osnovne plače, kar znaša največ eno osnovno plačo, saj se redna delovna uspešnost izplačuje za polovico leta.** Tistim javnim uslužbencem, ki bodo sklenili delovno razmerje v javnem sektorju po 1.7.2020, pa se bo določil sorazmerni del dvakratnika osnovne plače (npr. če se bo javni uslužbenec zaposlil 1. avgusta 2020, bo lahko za leto 2020 prejel največ 5/12 dvakratnika svoje osnovne plače). V primeru zaposlitve sredi meseca se sorazmernost določa po dnevih.

Pri **menjavi organizacijske enote pri istem proračunskem uporabniku** je treba upoštevati, da javni uslužbenec na letni ravni ne more prejeti več kot dve osnovni mesečni plači za mesec december preteklega leta.

Sorazmernost pri določitvi maksimuma izplačila redne delovne uspešnosti na ravni javnega uslužbenca se po našem mnenju ne upošteva le v primeru sklenitve delovnega razmerja v javnem sektorju v tekočem letu, **temveč tudi v primeru prehoda k drugemu proračunskemu uporabniku v tekočem letu.** Pri tem pa je treba upoštevati, da javni uslužbenec v primeru, ko je pri prejšnjem proračunskem uporabniku že prejel več, kot bi znašal sorazmerni znesek izplačila redne delovne uspešnosti glede na čas trajanja zaposlitve oziroma celo dvakratnik osnovne plače, že izplačanega zneska redne delovne uspešnosti ne vrača, saj izplačilo redne delovne uspešnosti ni bilo neupravičeno.

V primeru, ko se javni uslužbenec prvič zaposli **po 1.1. v tekočem letu**, se za določitev dvakratnika osnovne plače upošteva plača, ki bi mu pripadala za mesec december preteklega leta, **torej plača, ki bi mu pripadala v primeru, da bi se zaposlil v mesecu decembru na istem delovnem mestu.** Enako se dvakratnik osnovne plače po našem mnenju določi **tudi v primeru premestitve ali zaposlitve na drugem delovnem mestu med letom.** Če se javni uslužbenec premesti oziroma **sklene pogodbo o zaposlitvi na drugem delovnem mestu**, se za določitev dvakratnika osnovne plače upošteva **sorazmeren del** dvakratnika osnovne plače, ki bi jo imel na posameznem delovnem mestu v mesecu decembru preteklega leta (npr. če se javni uslužbenec s 1.4. premesti z delovnega mesta višjega svetovalca na delovno mesto podsekretarja, se za določitev sorazmernega dela dvakratnika osnovne plače za obdobje od 1.1. do 31.3. upošteva osnovna plača, ki bi jo imel na delovnem mestu višjega svetovalca v mesecu decembru preteklega leta, za obdobje od 1.4. do 31.12. pa sorazmerni del dvakratnika osnovne plače, ki bi jo imel na delovnem mestu podsekretarja v mesecu decembru preteklega leta).

Glede na to, da je osnova za določitev najvišjega možnega letnega zneska za izplačilo redne delovne uspešnosti javnega uslužbenca osnovna plača javnega uslužbenca, ki mu je pripadala v skladu s pogodbo o zaposlitvi za mesec december preteklega leta, se pri javnih uslužbencih, ki prejemajo **minimalno plačo** za določitev dvakratnika osnovne plače upošteva osnovna plača meseca decembra preteklega leta, **brez upoštevanja zneska razlike do minimalne plače.**

Pri javnih uslužbencih, ki delajo **krajši delovni čas**, se za najvišje možno izplačilo redne delovne uspešnosti upošteva dvakratnik osnovne plače meseca decembra preteklega leta za krajši delovni čas, torej za obseg ur, za katere je sklenil pogodbo o zaposlitvi s krajšim delovnim časom.

Pri določitvi maksimuma izplačila se za javne uslužbenke, napotene na delo v tujino upošteva dvakratnik osnovne mesečne plače javnega uslužbenca **za delo v Sloveniji** (tretji odstavek 21. člena Uredba PJUDT), v letu 2020 pa lahko enako kot ostali javni uslužbenci prejmejo iz naslova redne delovne uspešnosti največ eno osnovno plačo za delo v Sloveniji.

6. Osnova za obračun redne delovne uspešnosti

Skladno s tretjim odstavkom 28. člena KPJS je osnova za obračun redne delovne uspešnosti posameznega javnega uslužbenca njegova osnovna plača za čas **rednega dela** v ocenjevalnem obdobju.

Osnova za obračun redne delovne uspešnosti za javne uslužbence, **napotene na delo v tujino**, je osnovna plača javnega uslužbenca **za delo v Sloveniji** (tretji odstavek 21. člena Uredbe PJUDT).

Glede na to, da se pri izračunu redne delovne uspešnosti upoštevajo ure rednega dela v ocenjevalnem obdobju, se pri obračunu redne delovne uspešnosti upošteva vrsta izplačila **redno delo – šifra A010** po Uredbi o enotni metodologiji in obrazcih za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju.¹

7. Kriteriji in merila za ugotavljanje redne delovne uspešnosti

Skladno s prvim odstavkom 22.a členom ZSPJS del plače za redno delovno uspešnost pripada javnemu uslužbencu, ki je v obdobju, za katerega se izplačuje, pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegel **nadpovprečne** delovne rezultate. Drugi odstavek 22. a člena določa, da se del plače za redno delovno uspešnost javnemu uslužbencu določi na podlagi meril in kriterijev, dogovorjenih s KPJS.

KPJS v 31. členu določa kriterije za določitev dela plače za redno delovno uspešnost. Kriteriji so naslednji:

- znanje in strokovnost,
- kakovost in natančnost,
- odnos do dela in delovnih sredstev,
- obseg in učinkovitost dela in
- inovativnost.

KPJS v 32. členu določa, da je vsak posamezen kriterij za ugotavljanje delovne uspešnosti ovrednoten z 1 točko, ki pomeni doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov pri posameznem kriteriju. Seštevek števila točk, ki jih javni uslužbenec doseže, je podlaga za določitev višine dela plače za redno delovno uspešnost javnega uslužbenca.

Nadpovprečni delovni rezultati javnega uslužbenca pri posameznem kriteriju se ovrednotijo z 1 točko. Glede na to, da KPJS določa 5 kriterijev za določitev dela plače za redno delovno uspešnost lahko javni uslužbenec iz tega naslova doseže skupno **največ 5 točk**. Pogoji za izplačilo redne delovne uspešnosti so torej nadpovprečni delovni rezultati, kar pomeni, da mora javni uslužbenec iz naslova ocenjevanja kriterijev doseči **vsaj 1 točko**.

ZSPJS in KPJS ne določata, kdo ocenjuje delovno uspešnost javnega uslužbenca v ocenjevalnem obdobju. Odločitev, ali bo javne uslužbence ocenjeval predstojnik ali nadrejeni, je v rokah delodajalca, predlagamo pa, da javne uslužbence ocenjuje neposredno nadrejeni, saj ta najbolje pozna delovne rezultate javnega uslužbenca v ocenjevalnem obdobju.

¹ Uradni list RS, št. 14/09, 23/09, 48/09, 113/09, 25/10, 67/10, 105/10, 45/12, 24/13, 51/13, 12/14, 24/14, 52/14, 59/14, 24/15, 3/16, 70/16, 14/17, 68/17, 6/19, 51/19, 59/19 in 78/19

8. Postopek ugotavljanja doseganja kriterijev

ZSPJS določa, da se del plače za delovno uspešnost izplačuje najmanj dvakrat letno, razen če ni s kolektivno pogodbo ali z aktom, izdanim na podlagi zakona, urejeno drugače (prvi odstavek 22. a člena ZSPJS).

Skladno s 30. členom KPJS se postopek ugotavljanja doseganja kriterijev za določitev dela plače za redno delovno uspešnost za vse javne uslužbence izvede **mesečno, trimesečno ali dvakrat letno**. Ocenjevalno obdobje, za katerega se ocenjuje in izplačuje redna delovna uspešnost je torej lahko mesečno, trimesečno ali polletno.

Odločitev, kako pogosto se bo izvajal postopek ugotavljanja doseganja kriterijev za določitev dela plače za redno delovno uspešnost, sprejme delodajalec, ki mora javne uslužbence obvestiti o obdobju ocenjevanja pred začetkom ocenjevanja redne delovne uspešnosti. Delodajalec lahko obdobje ocenjevanja tudi spremeni, priporočamo pa, da ocenjevalnega obdobja ne spreminja med koledarskim letom.

9. Letno obvestilo o ocenjevanju javnega uslužbenca za določitev dela plače za redno delovno uspešnost

Skladno s tretjim odstavkom 30. člena KPJS javni uslužbenec pri izplačilu januarске plače, **torej v mesecu februarju**, prejme **obvestilo** o tem, v koliko ocenjevanjih je bil v preteklem letu ocenjen in kolikšno število točk je dosegel pri posameznem ocenjevanju.

Letno obvestilo o ocenjevanju javnega uslužbenca, ki je pri opravljanju svojega rednega dela dosegel nadpovprečne delovne rezultate, se shrani tudi v njegovo personalno mapo.

10. Objava seštevka točk posameznega javnega uslužbenca

Vsota točk posameznega javnega uslužbenca, za katerega je bilo v postopku ugotavljanja doseganja kriterijev za določitev dela plače za redno delovno uspešnost ugotovljeno, da je dosegel nadpovprečne delovne rezultate, se **objavi** znotraj uporabnika proračuna oziroma organizacijske enote (33. člen KPJS). Glede na navedeno se objavijo ime in priimek javnega uslužbenca in število doseženih točk v posameznem ocenjevalnem obdobju (od 1 do 5 točk).

11. Vpliv poslovnega rezultata uporabnika proračuna na izplačilo redne delovne uspešnosti

Skladno s petim odstavkom 27. člena KPJS mora biti letni obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti uporabnika proračuna **izplačan v celoti**, ne glede na poslovni rezultat uporabnika proračuna.

Letni obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti mora biti porabljen **na letnem nivoju in ne v posameznem ocenjevalnem obdobju**. Letni obseg sredstev se določi tako, da se upoštevajo sredstva za obdobje od meseca januarja do meseca decembra. Navedeno pa ne pomeni, da bodo ta sredstva tudi izplačana v letu, za katerega se obseg sredstev določi, saj se redna delovna uspešnost lahko izplačuje mesečno, trimesečno ali polletno.

12. Določitev in izplačilo redne delovne uspešnosti javnim uslužbencem, napotenim na delo v tujino

Uredba o plačah in drugih prejemkih javnih uslužbencev za delo v tujini (Uradni list RS, št. 14/09, 16/09 – popr., 23/09, 51/10, 67/10, 80/10 – ZUTD, 41/12, 68/12, 47/13, 96/14, 39/15, 57/15, 73/15, 98/15, 6/16, 38/16, 62/16, 4/17, 26/17, 35/17, 54/17, 5/18, 35/18, 43/18, 64/18, 6/19, 35/19, 59/19, 78/19 in 7/20) ureja redno delovno uspešnost v 21. členu.

Ta določa, da del plače za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev v tujini predlaga nadrejeni in pripada javnemu uslužbencu, ki je v obdobju, za katero se izplačuje, pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegel nadpovprečne delovne rezultate na podlagi ocene nadrejenega. Del plače za redno delovno uspešnost določi predstojnik ali oseba, ki je za to pooblaščen. Merila določitve dela plače za redno delovno uspešnost so navedena v Kolektivni pogodbi za javni sektor.

Za vodje predstavništev in začasne odpravnike poslov določi del plače za redno delovno uspešnost minister, pristojen za zunanje zadeve ali druga pooblaščen oseba. Za pripadnike Slovenske vojske določi del plače za redno delovno uspešnost načelnik Generalštaba Slovenske vojske ali od njega pooblaščen oseba. Obseg sredstev za izplačilo dela plače za redno delovno uspešnost za posamezno predstavništvo sporoči pristojno ministrstvo za vsako posamezno ocenjevalno obdobje.

Del plače za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev v tujini znaša na leto največ dve osnovni mesečni plači javnega uslužbenca **za delo v Sloveniji**. Osnova za obračun je osnovna plača javnega uslužbenca **za delo v Sloveniji**.

Novinar, dopisnik RTV na delu v tujini, je na podlagi trimesečne ocene urednikov zunanjepolitičnih uredništev upravičen do dela plače za redno delovno uspešnost, če njegovo delo po kakovosti ali obsegu presega dogovorjeno raven delovnih obveznosti (predvsem kakovostno), ki jo določi skupna komisija za dopisniško mrežo.

Učitelji na delu v tujini, učitelji slovenščine in lektorji na tujih univerzah so na podlagi letne ocene delodajalca upravičeni do dela plače za redno delovno uspešnost, če njegovo delo po kakovosti ali po obsegu presega dogovorjeno raven delovnih obveznosti. Merila za delovno uspešnost učiteljev na delu v tujini določi minister, pristojen za šolstvo oziroma pristojni organ visokošolskega zavoda, na podlagi Kolektivne pogodbe za javni sektor. Osnova za obračun je osnovna plača javnega uslužbenca za delo v Sloveniji.

Letni obseg sredstev za redno delovno uspešnost tistih javnih uslužbencev, ki so na delu v tujini, se pri vsakem proračunskem uporabniku **izračunava posebej, in sicer tako, da se pri izračunu letnega obsega sredstev upoštevajo njihove osnovne plače za delo v Sloveniji**.

Del plače za redno delovno uspešnost iz tega člena ne pripada javnim uslužbencem pri opravljanju dela v mirovniških operacijah in mednarodnih civilnih misijah.

13. Določitev in izplačilo redne delovne uspešnosti ravnateljem, direktorjem in tajnikom (javnim uslužbencem plačne skupine B)

Kot je že bilo pojasnjeno zgoraj, se skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost oblikuje posebej za ravnatelje, direktorje in tajnike in se obseg sredstev za te javne uslužbence ne všteva v letni obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti ostalih javnih uslužbencev pri posameznem uporabniku proračuna.

Poleg določb ZSPJS se redna delovna uspešnost ravnateljev, direktorjev in tajnikov (v nadaljevanju: direktorji) določa tudi **v skladu z 7. členom Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju** (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18 in 30/18, v nadaljevanju: Uredba), pri čemer se, v skladu z drugim odstavkom 1. člena Uredbe, kot delovna mesta direktorjev štejejo tudi delovna mesta rektorjev, dekanov, predsednikov, ki niso funkcionarji, direktorjev vladnih služb, generalnih direktorjev in direktorjev organov v sestavi, načelnika Generalštaba Slovenske vojske, generalnih direktorjev direktoriatov, glavnih inšpektorjev, generalnih sekretarjev oziroma sekretarjev državnih organov, ki niso funkcionarji, načelnikov upravnih enot, direktorjev oziroma tajnikov občinskih uprav in strokovnih direktorjev oziroma strokovnih vodij.

Upošteva določbo četrtega odstavka 1. člena Uredbe, se ta uporablja tudi za vršilce dolžnosti direktorjev, namestnike in pomočnike direktorjev ter člane uprave, kar pomeni, da se vsa pravila,

ki se nanašajo na redno delovno uspešnost direktorjev uporabljajo tudi za vršilce dolžnosti direktorjev, namestnike in pomočnike direktorjev.

a) Določitev redne delovne uspešnosti direktorjev

Višino dela plače za redno delovno uspešnost direktorjev, v skladu s tretjim odstavkom 22.a člena ZSPJS, določi organ, pristojen za njihovo imenovanje, na podlagi meril, ki jih določi pristojni minister.

V skladu s tretjim odstavkom 7. člena Uredbe mora organ, pristojen za imenovanje direktorja, pri odločanju o višini dela plače za redno delovno uspešnost pridobiti soglasje ustanovitelja. V primeru oseb javnega prava, katerih ustanovitelj je lokalna skupnost in se ne financirajo iz proračuna lokalne skupnosti, mora biti podano tudi soglasje pristojnega ministra. V primeru oseb javnega prava, katerih direktorje imenuje pristojni minister, minister v imenu ustanovitelja izda sklep o dodelitvi dela plače za delovno uspešnost in soglasje vlade ni potrebno. Ob tem pojasnujemo, da soglasje ustanovitelja ni potrebno tudi v primeru, ko je organ pristojen za imenovanje direktorja obenem tudi organ, ki izvaja ustanoviteljske pravice.

Ustanovitelj oziroma pristojni minister izda soglasje za izplačilo dela plače za delovno uspešnost najpozneje v 30 dneh po prejemu vloge za izdajo soglasja. Če ustanovitelj oziroma pristojni minister soglasja v 30 dneh od prejema popolne vloge ne izda oziroma njegove izdaje ne zavrne, se šteje, da je soglasje dano.

Vloga za izdajo soglasja mora vsebovati poslovno poročilo in utemeljitev izplačila dela plače za delovno uspešnost **na podlagi meril, določenih s pravilnikom pristojnega ministra.**

Merila za ugotavljanje delovne uspešnosti javnih uslužbencev plačne skupine B so, na osnovi tretjega odstavka 22.a člena ZSPJS, **določena s pravilniki resornih ministrstev, in sicer po posameznih področjih javnega sektorja.**

b) Obseg sredstev za redno delovno uspešnost za direktorje

V skladu z drugim odstavkom 7. člena Uredbe pripada direktorjem redna delovna uspešnost v okviru obsega sredstev, ki so za ta namen zagotovljena v skladu s KPJS. Redna delovna uspešnost se jim lahko določi v višjem obsegu, kot so za ta namen zagotovljena sredstva v skladu s KPJS, pod pogojem, da višji obseg ne posega v obseg sredstev za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev, in pod pogojem, da so sredstva za ta namen zagotovljena. Skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost direktorjev v državnih organih nad zagotovljenim v skladu s KPJS določi vlada. Za uprave lokalnih skupnosti skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost direktorjev nad zagotovljenim v skladu s KPJS določi občinski svet. Za uprave pravosodnih organov skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost direktorjev nad zagotovljenim v skladu s KPJS določi vlada na predlog ministra, pristojnega za pravosodje, po predhodnem predlogu predstojnika pravosodnega organa.

Kot že pojasnjeno v 1. točki tega pojasnila, se tudi za direktorje v letu 2020 obseg sredstev za redno delovno uspešnost določa upoštevaje odstotek, kot je bil s KPJS določen za leto 2008, torej v višini 2% letnih sredstev za osnovne plače, pri čemer je, tako kot pri ostalih javnih uslužbencih, tudi pri direktorjih potrebno upoštevati dejstvo, da se redna delovna uspešnost v letu 2020 prične izplačevati s 1. 7. 2020. Obseg sredstev za redno delovno uspešnost direktorjev se zato za leto 2020 določi v višini 2% sredstev za osnovne plače v obdobju od julija 2020 do decembra 2020.

Višji obseg sredstev za redno delovno uspešnost se, upoštevaje določbe Uredbe, za direktorje lahko določi le, če se s tem ne posega v obseg sredstev za redno delovno uspešnost ostalih javnih uslužbencev in če ima proračunski uporabnik za ta namen zagotovljena sredstva.

Obseg sredstev za redno delovno uspešnost se določi na enak način, kot je pojasnjeno v 2. točki tega pojasnila, le da se pri tem upošteva vrednost plačnega razreda plačne lestvice, v katerega je uvrščen direktor (osnovna plača direktorja).

Če pride med ocenjevalnim obdobjem do **prenehanja mandata direktorja** in se ob nastopu novega mandata direktorja, upoštevaje 5. člen Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18 in 30/18), spremeni uvrstitveni plačni razred direktorja, se za določitev obsega sredstev za redno delovno uspešnost direktorja osnovna plača direktorja upošteva **sorazmerno** glede na čas trajanja posameznega mandata direktorja v ocenjevalnem obdobju.

c) Najvišje možno izplačilo redne delovne uspešnosti direktorja

Najvišje možno izplačilo redne delovne uspešnosti direktorjev, se tako kot za ostale javne uslužbenke, določa na način, pojasnjen v 5. točki tega dopisa.

Za določitev najvišjega možnega izplačila redne delovne uspešnosti direktorjev za leto 2020 se bo torej upoštevala njihova osnovna plača za mesec december 2019, pri čemer lahko tudi direktorji, glede na to, da se redna delovna uspešnost začne izplačevati s 1. 7. 2020, prejmejo le sorazmerni del dvakratnika osnovne plače, ob upoštevanju obsega sredstev za redno delovno uspešnost direktorjev pri posameznem proračunskem uporabniku. Direktorjem, ki bodo mandat nastopili po 1. 7. 2020, pa se sorazmerni del dvakratnika osnovne plače določi upoštevaje datum nastopa mandata.

d) Izplačilo redne delovne uspešnosti direktorjev

V prvem odstavku 7. člena Uredba določa, da se direktorjem del plače za redno delovno uspešnost v okvirih, ki jih določa zakon, izplačuje enkrat letno na podlagi poslovnega poročila, in sicer za redno delovno uspešnost v preteklem letu. Direktorjem v državnih organih, drugih državnih organih, upravah pravosodnih organov in upravah lokalnih skupnosti se redna delovna uspešnost izplačuje v rokih, ki veljajo za ostale javne uslužbenke, razen načelnikom upravnih enot, ki se jim delovna uspešnost izplačuje enkrat letno do konca julija.

14. Datum izplačila redne delovne uspešnosti

Ker so podatki o rednem delu znani šele po preteku ocenjevalnega obdobja, lahko delodajalec redno delovno uspešnost izplača, ko ima na razpolago vse podatke o rednem delu javnih uslužbencev, kar pomeni, da se redna delovna uspešnost izplača drugi mesec po preteku ocenjevalnega obdobja.

15. Vzorci za izplačilo redne delovne uspešnosti

Ministrstvo za javno upravo bo pripravilo vzorce za izplačilo redne delovne uspešnosti, ki bodo objavljeni na spletni strani ministrstva.

Vzorci bodo pripravljani ob upoštevanju navodila za izračun redne delovne uspešnosti javnega uslužbenca iz priloge 2 KPJS in ločeno glede na to, ali delodajalec ugotavlja in izplačuje redno delovno uspešnost mesečno, trimesečno ali polletno.

Ministrstva prosimo, da z vsebino tega pojasnila seznanijo proračunske uporabnike iz svoje pristojnosti.

S spoštovanjem,

Boštjan Koritnik
minister

Poslano:

- naslovníkom po elektronski pošti