

Na podlagi tretjega odstavka 57. člena Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24) ministrica za pravosodje izdaja

## **PRAVILNIK**

### **O KRITERIJIH ZA DOLOČITEV DELOVNE USPEŠNOSTI JAVNIH USLUŽBENCEV PLAČNE SKUPINE B JAVNEGA ZAVODA HIŠA ZA OTROKE IN JAVNEGA ZAVODA ŠTUDIJSKEGA CENTRA ZA NARODNO SPRAVO**

#### **I. UVODNA DOLOČBA**

##### **1. člen**

**(vsebina pravilnika )**

Ta pravilnik določa kriterije za del plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev skupine B (v nadaljnjem besedilu: direktor) Javnega zavoda Hiša za otroke (v nadaljnjem besedilu: Hiša za otroke) in Študijskega centra za narodno spravo.

#### **II. DELOVNA USPEŠNOST DIREKTORJA HIŠE ZA OTROKE**

##### **2. člen**

**(kriteriji)**

Višina dela plače za delovno uspešnost direktorja Hiše za otroke se določi na podlagi teh kriterijev:

- |  |                                   |
|--|-----------------------------------|
| - poslovna uspešnost pri izvajanju javne službe  | največ 30 odstotkov skupne ocene, |
| - kakovost in strokovnost izvajanja javne službe | največ 30 odstotkov skupne ocene, |
| - razvojna naravnost                             | največ 40 odstotkov skupne ocene. |

##### **3. člen**

**(vrednotenje poslovne uspešnosti)**

Poslovna uspešnost Hiše za otroke pri izvajanju javne službe se vrednoti tako:

- |  |               |
|--|---------------|
| - gospodarno in razumno poslovanje Hiše za otroke, izkazano z letnim poročilom in zaključnim računom, merjeno z razmerjem med prihodki in odhodki, |               |
| - ki je enako 1  | 10 odstotkov, |
| - ki je večje od 1   | 15 odstotkov, |
| - nadpovprečno izpolnjevanje vsebinskih ciljev programa dela in finančnega načrta  | 15 odstotkov. |

#### **4. člen**

##### **(vrednotenje kakovosti in strokovnosti izvajanja javne službe)**

Kakovost in strokovnost izvajanja javne službe v Hiši za otroke se vrednoti glede na rezultate, dobljene z:

- vpeljanim sistemom spremljanja kakovosti 10 odstotkov,
- dokumentiranim preverjanjem zadovoljstva državnih organov in drugih udeležencev pri zagotavljanju celostne obravnave 10 odstotkov,
- dokumentiranim preverjanjem zadovoljstva zaposlenih 10 odstotkov.

#### **5. člen**

##### **(vrednotenje razvojne naravnosti)**

Razvojna naravnost Hiše za otroke se vrednoti tako:

- izboljšanje kakovosti in učinkovitosti izvajanja nalog javne službe z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev 10 odstotkov,
- izdelava in izvajanje načrta razvoja Hiše za otroke 15 odstotkov,
- aktivno sodelovanje pri razvojnih projektih, ki so povezani z nalogami Hiše za otroke, 15 odstotkov.

#### **6. člen**

##### **(upravičenost do dela plače za delovno uspešnost direktorja in izračun odstotkov za izračun dela plače za delovno uspešnost direktorja)**

(1) Direktorju Hiše za otroke pripada del plače za delovno uspešnost, če vsaj delno izpolni najmanj dva posamezna kriterija iz 2. člena tega pravilnika.

(2) Doseženi odstotki po posameznih kriterijih iz 3., 4. in 5. člena tega pravilnika se seštevajo.

### **III. DELOVNA USPEŠNOST DIREKTORJA ŠTUDIJSKEGA CENTRA ZA NARODNO SPRAVO**

#### **7. člen**

##### **(kriteriji)**

Delovna uspešnost direktorja Študijskega centra za narodno spravo se določi na način in v skladu s kriteriji iz pravilnika, ki ureja kriterije za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B s področja visokega šolstva in znanosti, z izjemo posebnega kriterija iz 9. člena, v skladu s katerim se delovna uspešnost določi na podlagi tega pravilnika.

## IV. SKUPNE DOLOČBE

### 8. člen

#### **(izračun dela plače za delovno uspešnost direktorja)**

Višina dela plače za delovno uspešnost direktorja Hiše za otroke in direktorja Študijskega centra za narodno spravo se izračuna tako, da se dobljeni odstotki iz 6. oziroma 7. člena pomnožijo z višino ene osnovne mesečne plače direktorja v mesecu pred izplačilom dela plače za delovno uspešnost.

### 9. člen

#### **(posebni kriterij)**

(1) Za določitev višine dela plače za delovno uspešnost direktorja se kot posebni kriterij lahko upošteva tudi opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela direktorja zaradi odsotnosti javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest in opravljanje povečanega obsega nalog iz pogodbe o zaposlitvi.

(2) Kriterij iz prejšnjega odstavka se ovrednoti največ do 40 %.

### 10. člen

#### **(višina dela plače za delovno uspešnost direktorja)**

Skupna višina dela plače za delovno uspešnost direktorja na podlagi 8. in 9. člena tega pravilnika ne sme presegati ene osnovne mesečne plače direktorja v mesecu pred izplačilom dela plače za delovno uspešnost.

### 11. člen

#### **(rok za določitev višine dela plače za delovno uspešnost)**

(1) Svet Hiše za otroke oziroma svet Študijskega centra za narodno spravo določi del plače za delovno uspešnost direktorja enkrat letno po sprejemu letnega poročila, vendar najpozneje do 30. junija tekočega leta za preteklo leto.

(2) Ne glede na določbo prejšnjega odstavka se lahko del plače za delovno uspešnost po kriteriju iz 9. člena določi in izplača večkrat letno.

### 12. člen

#### **(neupravičenost do dela plače za delovno uspešnost)**

(1) Direktor Hiše za otroke in direktor Študijskega centra za narodno spravo nista upravičena do dela plače za delovno uspešnost, če Hiša za otroke oziroma Študijski center za narodno spravo:

- v ocenjevalnem obdobju posluje s primanjkljajem, razen če ima zavod zagotovljena sredstva za pokrivanje primanjkljaja,

- prejme negativno mnenje Računskega sodišča Republike Slovenije, ki se nanaša na mandat direktorja,
- ne zagotovi izvedbe ukrepov ali v roku ne odpravi pomanjkljivosti, ki jih ugotovijo pristojni inšpekcijski in drugi nadzorni organi, ali
- neupravičeno zamuja s pripravo letnega poročila ali programa dela in finančnega načrta.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek direktorju lahko pripada del plače za delovno uspešnost po kriteriju iz 9. člena tega pravilnika.

### **13. člen**

#### **(delovna uspešnost za del poslovnega leta)**

Če direktor nastopi mandat ali mu ta preneha med poslovnim letom, mu del plače za delovno uspešnost pripada sorazmerno s trajanjem mandata v tem poslovnem letu.

## **V. PREHODNI IN KONČNI DOLOČBI**

### **14. člen**

#### **(delovna uspešnost za 2025)**

Delovna uspešnost javnih uslužbencev iz plačne skupine B se za leto 2025 določi v skladu z Zakonom 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, 84/18, 204/21, 139/22, 38/24, 48/24 – odl. US in 95/24 – ZSTSPJS) in Pravilnikom o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev Javnega zavoda Hiša za otroke in Študijskega centra za narodno spravo (Uradni list RS, št. 99/23).

### **15. člen**

#### **(prva določitev delovne uspešnosti v skladu s tem pravilnikom)**

Delovna uspešnost se lahko v skladu s tem pravilnikom prvič določi za leto 2026.

### **16. člen**

#### **(prenehanje veljavnosti)**

Z dnem uveljavitve tega pravilnika preneha veljati Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev Javnega zavoda Hiša za otroke in Študijskega centra za narodno spravo (Uradni list RS, št. 99/23).

### **17. člen**

#### **(začetek veljavnosti)**

Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. \_\_\_\_\_

Ljubljana, dne \_\_\_\_\_

EVA 2025-2030-0075

**mag. Andreja Kokalj**  
ministrica  
za pravosodje