

Na podlagi tretjega odstavka 57. člena Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24) izdaja minister za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti

PRAVILNIK

o kriterijih za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B s področja dela, družine in socialnih zadev

I. UVODNA DOLOČBA

1. člen

(vsebina)

Ta pravilnik določa kriterije za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B s področja dela, družine in socialnih zadev.

II. DELOVNA USPEŠNOST JAVNIH USLUŽBENCEV IZ PRILOGE I UREDBE O PLAČAH JAVNIH USLUŽBENCEV PLAČNE SKUPINE B

2. člen

(kriteriji)

Višino dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev iz priloge I Uredbe o plačah javnih uslužbencev plačne skupine B (Uradni list RS, št. 99/24, 109/24, 26/25 in 29/25) se določi na podlagi naslednjih kriterijev:

- | | | |
|----|--|---------------------------|
| 1. | poslovna uspešnost | največ 40 % skupne ocene, |
| 2. | kakovost in strokovnost izvajanja javne službe | največ 30 % skupne ocene, |
| 3. | razvojna naravnost | največ 30 % skupne ocene. |

3. člen

(vrednotenje poslovne uspešnosti)

Poslovna uspešnost osebe javnega prava pri izvajanju javne službe se ovrednoti na naslednji način:

- | | | |
|----|--|------|
| 1. | gospodarno in racionalno poslovanje zavoda, izkazano z letnim poslovnim poročilom, merjeno z razmerjem med prihodki in odhodki,
– ki je enako 1 ali | 10 % |
|----|--|------|

- | | |
|---|------|
| – ki je večje od 1 | 15 % |
| 2. nadpovprečno izpolnjevanje vsebinskih ciljev letnega načrta dela | 15 % |
| 3. povečevanje obsega nalog javne službe ali njihovo učinkovitejše izvajanje z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev | 10 % |

4. člen

(vrednotenje kakovosti in strokovnosti storitev)

Kakovost in strokovnost izvajanja javne službe osebe javnega prava se ovrednotita na naslednji način:

- | | |
|--|------|
| 1. vpeljan sistem spremljanja kakovosti | 10 % |
| 2. dokumentirano preverjanje zadovoljstva uporabnikov storitev | 10 % |
| 3. dokumentirano preverjanje zadovoljstva zaposlenih | 10 % |

5. člen

(vrednotenje razvojne naravnosti)

Razvojna naravnost osebe javnega prava se ovrednoti na naslednji način:

- | | |
|---|------|
| 1. izdelava in izvajanje srednjeročnega razvojnega načrta usklajenega s srednjeročnimi in dolgoročnimi strateškimi dokumenti države | 15 % |
| 2. aktivno sodelovanje pri državnih in mednarodnih razvojnih projektih, ki so povezani z dejavnostjo področja | 15 % |

III. DELOVNA USPEŠNOST JAVNIH USLUŽBENCEV IZ PRILOGE II UREDBE O PLAČAH JAVNIH USLUŽBENCEV PLAČNE SKUPINE B

6. člen

(kriteriji)

Višino dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev iz priloge II Uredbe o plačah javnih uslužbencev plačne skupine B se določi na podlagi naslednjih kriterijev:

- | | |
|---|--------------------------|
| 1. poslovna uspešnost | največ 35 % skupne ocene |
| 2. kakovost in strokovnost izvajanja javne službe | največ 35 % skupne ocene |
| 3. razvojna naravnost | največ 30 % skupne ocene |

7. člen

(vrednotenje poslovne uspešnosti)

(1) Poslovna uspešnost direktorja osebe javnega prava pri izvajanju javne službe se ovrednoti na naslednji način:

- | | |
|--|------|
| 1. gospodarno in racionalno poslovanje zavoda, izkazano z letnim poslovnim poročilom, merjeno z razmerjem med prihodki in odhodki, ki je večje od 1, pri čemer se pri izračunu navedenega razmerja, ne upoštevajo odhodki, ki so nastali zaradi porabe presežka preteklih let na podlagi predhodno pridobljenega soglasja za porabo presežka preteklih let | 15 % |
| 2. pridobivanje dodatnih prihodkov za izvajanje javne službe iz donacij in drugih dodatnih virov nad 0,1% celotnega prihodka zavoda | 10 % |
| 3. povečevanje obsega nalog javne službe ali njihovo učinkovitejše izvajanje z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev. | 10 % |

(2) Poslovna uspešnost pomočnika direktorja osebe javnega prava pri izvajanju javne službe se ovrednoti na naslednji način:

- | | |
|--|------|
| 1. gospodarno in racionalno vodenje dopolnilnih programov, ki se izvajajo na enoti izkazano z letnim poročilom | 15 % |
| 2. pridobivanje dodatnih prihodkov za izvajanje javne službe iz donacij in drugih dodatnih virov nad 0,1% celotnega prihodka zavoda | 10 % |
| 3. povečevanje obsega nalog javne službe ali njihovo učinkovitejše izvajanje z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev. | 10 % |

8. člen

(vrednotenje kakovosti in strokovnosti storitev)

(1) Kakovost in strokovnost izvajanja javne službe direktorja osebe javnega prava se ovrednotita na naslednji način:

- | | |
|--|------|
| 1. vpeljan sistem spremljanja kakovosti | 10 % |
| 2. na podlagi dokumentiranega preverjanja zadovoljstva uporabnikov ugotovljeno več kot 55% zadovoljstvo uporabnikov storitev | 15 % |
| 3. na podlagi dokumentiranega preverjanja zadovoljstva zaposlenih ugotovljeno več kot 55% zadovoljstvo zaposlenih | 10 % |

(2) Kakovost in strokovnost izvajanja javne službe pomočnika direktorja osebe javnega prava se ovrednotita na naslednji način:

- | | |
|--|------|
| 1. izvajanje sistema spremljanja kakovosti v enoti | 10 % |
| 2. na podlagi dokumentiranega preverjanja zadovoljstva uporabnikov ugotovljeno več kot 55% zadovoljstvo uporabnikov storitev v enoti | 15 % |
| 3. na podlagi dokumentiranega preverjanja zadovoljstva zaposlenih ugotovljeno več kot 55% zadovoljstvo zaposlenih v enoti | 10 % |

9. člen

(vrednotenje razvojne naravnosti)

(1) Razvojna naravnost direktorja osebe javnega prava se ovrednoti na naslednji način:

- | | |
|---|------|
| 1. izdelava in izvajanje srednjeročnega razvojnega načrta usklajenega s srednjeročnimi in dolgoročnimi strateškimi dokumenti države | 10 % |
| 2. aktivno sodelovanje pri državnih in mednarodnih razvojnih projektih, ki so povezani z dejavnostjo področja | 10 % |
| 3. uvedba in izvajanje nove storitve ali programa | 5 % |
| 4. samostojno vodenje investicije ali sodelovanje z zunanjim investitorjem pri izvedbi ali pripravi na izvedbo investicijskih in investicijsko vzdrževalnih del | 5 % |

(2) Razvojna naravnost pomočnika direktorja osebe javnega prava se ovrednoti na naslednji način:

- | | |
|---|------|
| 1. izvajanje srednjeročnega razvojnega načrta, usklajenega s srednjeročnimi in dolgoročnimi strateškimi dokumenti centra za socialno delo | 10 % |
| 2. aktivno sodelovanje pri državnih in mednarodnih razvojnih projektih, ki so povezani z dejavnostjo področja | 10 % |
| 3. uvedba in izvajanje nove storitve ali programa | 5 % |
| 4. sodelovanje pri izvajanju investicij | 5 % |

IV. SKUPNE DOLOČBE

10. člen

(poseben kriterij)

(1) Svet zavoda kot poseben kriterij za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B iz tega pravilnika, upošteva tudi opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela javnega uslužbenca plačne skupine B zaradi odsotnosti javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest.

(2) Kriterij iz prejšnjega odstavka se ovrednoti največ do 30 %.

11. člen

(izračun in izplačilo dela plače za delovno uspešnost)

(1) Višina dela plače za delovno uspešnost javnega uslužbenca plačne skupine B se izračuna tako, da se seštevek doseženih odstotkov na podlagi ovrednotenih kriterijev, vendar največ 100 odstotkov, pomnoži z višino ene osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B v mesecu pred izplačilom dela plače za delovno uspešnost.

(2) Del plače za delovno uspešnost se lahko izplača letno največ v višini ene osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B v mesecu pred izplačilom dela plače za delovno uspešnost.

12. člen

(neupravičenost do dela plače za delovno uspešnosti)

(1) Javni uslužbenec plačne skupine B ni upravičen do dela plače za delovno uspešnost, če:

1. v ocenjevalnem obdobju oseba javnega prava posluje s presežkom odhodkov nad prihodki, razen če se presežek odhodkov nad prihodki na podlagi predhodno pridobljenega soglasja pokriva s presežki prihodkov nad odhodki iz preteklih let,
2. oseba javnega prava za ocenjevano obdobje prejme negativno mnenje Računskega sodišča Republike Slovenije, ali
3. oseba javnega prava ne zagotovi izvedbe sklepov in ukrepov oziroma v roku ne odpravi pomanjkljivosti, ki jih ugotovi pristojna inšpekcija, Ministrstvo za delo, družino, socialne zadeve in enake možnosti ali Računsko sodišče Republike Slovenije.

(2) Ne glede na prejšnji odstavek je javni uslužbenec plačne skupine B upravičen do dela plače za delovno uspešnost v skladu s kriterijem iz 10. člena tega pravilnika.

13. člen

(delovna uspešnost za del poslovnega leta)

Če javni uslužbenec plačne skupine B nastopi ali zaključi mandat med poslovnim letom, mu delovna uspešnost pripada sorazmerno s trajanjem mandata v tem poslovnem letu.

V. PREHODNI IN KONČNI DOLOČBI

14. člen

(prehodna ureditev delovne uspešnosti za leto 2025)

Delovna uspešnost javnih uslužbencev 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 s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06 in 95/24 – ZSTSPJS).

15. člen

(prva določitev delovne uspešnosti v skladu s tem pravilnikom)

Delovna uspešnost po tem pravilniku, se za javne uslužbence iz plačne skupine B določa od 1. 1. 2026 dalje in se v delu, določenem skladno s kriteriji iz 2. in 6. člena tega pravilnika izplača enkrat letno.

16. člen

(prenehanje uporabe)

Z dnem uveljavitve tega pravilnika se preneha uporabljati Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja dela, družine in socialnih zadev (Uradni list RS, št. 28/06 in 95/24 – ZSTSPJS).

17. člen

(začetek veljavnosti in uporaba)

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

Št. 0072-4/2026
Ljubljana, dne 26. januarja 2026
EVA 2026-2611-0008

Luka Mesec
Minister za delo, družino, socialne
zadeve in enake možnosti