



REPUBLIKA SLOVENIJA  
**MINISTRSTVO ZA PRAVOSODJE IN JAVNO UPRAVO**

DIREKTORAT ZA ORGANIZACIJO IN KADRE

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 16 50

F: 01 478 16 99

E: [gp.mju@gov.si](mailto:gp.mju@gov.si)

[www.mju.gov.si](http://www.mju.gov.si)

**VRHOVNO SODIŠČE REPUBLIKE  
SLOVENIJE  
VRHOVNO DRŽAVNO TOŽILSTVO  
DRŽAVNO PRAVOBRANILSTVO**

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

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

Številka: 0100-855/2011/6

Datum: 20.2.2012

**Zadeva: Ocenjevanje delovne uspešnosti za leto 2011**

Proračunski uporabniki, za katere velja Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, so v skladu z drugim odstavkom 4. člena te uredbe, najkasneje do 15. marca 2012 dolžni izpeljati postopek ocenitve delovne uspešnosti javnih uslužbencev za leto 2011. V Ministrstvu za javno upravo smo v preteklem obdobju v zvezi z ocenjevanjem delovne uspešnosti objavili številna pojasnila, ki naj bi izhajajoč iz ZSPJS in Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, prispevali k enotnemu ravnanju proračunskih uporabnikov v praksi. Prav tako so bila objavljena pojasnila v zvezi z izvajanjem ZIU in ZDIU12, ki kljub njihovi interventni naravi in poseganju v napredovanje javnih uslužbencev, v ocenjevanje delovne uspešnosti ne posegata in je torej glede samega postopka in načina ocenjevanja tudi v obdobju veljavnosti interventnih ukrepov treba uporabiti uredbo o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede.

Dodatno k že objavljenim pojasnilom na spletni strani Ministrstva za javno upravo na naslovu [http://www.mju.gov.si/si/delovna\\_podrocja/organizacija\\_kadri\\_in\\_place/placni\\_sistem/](http://www.mju.gov.si/si/delovna_podrocja/organizacija_kadri_in_place/placni_sistem/) zaradi aktualnosti in dodatnih vprašanj, ki se v zvezi z ocenjevanjem pojavljajo, pojasnjujemo še naslednje:

a) Pooblastilo za ocenjevanje oziroma kdo določi oceno javnega uslužbenca:

Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede v šestem odstavku 4. člena določa, da oceno določi odgovorna oseba oziroma nadrejeni javnega uslužbenca po pooblastilu

odgovorne osebe. V primerih, ko odgovorna oseba (minister oziroma predstojnik ali poslovodni organ) ne bosta ocenila javne uslužbenke, oceno določi nadrejeni javnemu uslužbencu, ki pa mora za določitev ocene pridobiti pooblastilo odgovorne osebe. Predlagamo, da se s pojmom nadrejeni razume vodjo organizacijske enote oziroma osebo, ki neposredno odreja naloge javnemu uslužbencu in spremlja njegovo delovno uspešnost.

Pooblastilo za ocenjevanje se lahko izda za določeno časovno obdobje ali za nedoločen čas in velja do preklica, pri čemer pa nadrejeni, ki ima pooblastilo za ocenjevanje tega pooblastila ne more prenesti na drugo osebo.

Ocena se določi za ocenjevalno obdobje (1.1. do 31.12.) in jo torej določi oseba, ki je oziroma je bila zadnja nadrejena javnemu uslužbencu v ocenjevalnem obdobju.

#### b) Ocenjevanje ob prenehanju funkcije oziroma mandata

V šestem odstavku 4. člena Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08 in 113/09) je določeno, da oceno javnega uslužbenca določi odgovorna oseba oziroma nadrejeni javnega uslužbenca po pooblastilu odgovorne osebe. Obveznost določitve ocene javnemu uslužbencu velja torej tudi za osebe, ki jim je prenehala funkcija oziroma mandat (npr. minister, direktor). V primerih, ko npr. minister ni oziroma ne bo ocenil njemu neposredno podrejenih javnih uslužbencev (generalni direktorji, generalni sekretarji v ministrstvih ipd.) lahko za določitev ocene pooblasti izključno državnega sekretarja. Enako velja za direktorje, ki jim je prenehal oziroma iztekel mandat, saj so tudi oni po uredbi zavezani določiti oceno oziroma pooblastiti za določitev ocene drugega nadrejenega javnega uslužbenca. Ocena neposredno vpliva na možnost napredovanja javnega uslužbenca in določitev plače, zato tudi iz veljavnega normativnega okvirja izhaja, da jo je ne glede na prenehanje funkcije oziroma mandata treba zagotoviti.

#### c) Določitev ocene direktorjem

ZSPJS v šestem odstavku 16. člena določa, da se ocenjujejo tudi javni uslužbenci, razvrščeni na delovna mesta v plačni skupini B.

Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede v drugem odstavku 9. člena določa način, kako se direktorjem za posamezno leto mandata določi ocena delovne uspešnosti. Za leto, ko je direktor na podlagi pravilnikov o merilih za ugotavljanje redne delovne uspešnosti direktorjev s posameznega področja javnega sektorja prejel redno delovno uspešnost v višini več kot 50 odstotkov najvišjega možnega zneska (dve osnovni plači glede na december preteklega leta), se določi ocena odlično, za leto, ko je prejel redno delovno uspešnost v višini do 50 odstotkov, se določi ocena zelo dobro, in za leto, ko direktor ni prejel sredstev za redno delovno uspešnost, se določi ocena dobro. Glede na dejstvo, da se zaradi interventnih ukrepov redna delovna uspešnost ne izplačuje, je za določitev ocene direktorjem treba izvesti postopek ugotavljanja delovne uspešnosti in simulirati, kot da bi se jim delovna uspešnost v konkretni višini dejansko izplačala in na tej podlagi določiti oceno.

Za direktorje v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti se od uveljavitve Uredbe o dopolnitvi Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 113/09 z dne 31. 12. 2009), ocena določi na enak način kot to velja za ostale javne uslužbenke in torej višina prejetega zneska in naslova delovne uspešnosti ni relevantna.

#### d) Ocenjevanje javnih uslužbencev po prenehanju funkcije in vrnitvi na delovno mesto javnega uslužbenca

Zaposleni se v času opravljanja funkcije ne ocenjujejo, saj imajo status funkcionarja, ZSPJS in Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede pa določata, da se ocenjujejo javni uslužbenci. Vendar pa je v primerih, ko funkcionarju funkcija preneha in se vrne na delovno mesto javnega uslužbenca, upošteva drugi stavek tretjega odstavka 4. člena Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, te javne uslužbence (torej bivše funkcionarje), kljub dejstvu, da so opravljali naloge v statusu javnega uslužbenca v ocenjevalnem obdobju manj kot šest mesecev, prav tako treba oceniti, če je izhajajoč iz kriterijev ocenjevanja delo javnega uslužbenca dejansko mogoče oceniti. Kljub dejstvu, da je oseba več kot šest mesecev v ocenjevalnem obdobju izvajala funkcijo in se torej za ta čas ne ocenjuje, pa je nesporno da je ta oseba bila zaposlena pri delodajalcu in da navedena uredba med izjeme šteje tudi napotitve, kar je treba smiselno razumeti kot napotitev na opravljanje funkcije. Čeprav gre pri funkcionarjih za osebe, ki so voljene ali imenovane na funkcijo, pa namreč namen ureditve ocenjevanja nikakor ni bil, da bi zaradi imenovanja javnih uslužbencev s sklenjenim delovnim razmerjem v javnem sektorju na funkcijo in vrnitvi na delovno mesto javnega uslužbenca po prenehanju funkcije, ti javni uslužbenci bili izločeni iz ocenjevanja zgolj zaradi dejstva, da so ponovni status javnega uslužbenca pridobili po izteku šestmesečnega obdobja in so zaradi tega delo v ocenjevalnem obdobju opravljali manj kot šest mesecev.

Če je torej javni uslužbenec bil imenovan na funkcijo in mu je v letu 2011 ta funkcija prenehala ter se je vrnil na delovno mesto javnega uslužbenca, kot to sicer omogoča 14. člen Zakona o funkcionarjih, naloge na delovnem mestu javnega uslužbenca pa je zaradi navedenega dejstva v ocenjevalnem obdobju (1.1. do 31.1.2011) opravljal manj kot šest mesecev, predlagamo, da se upošteva navedbe pod točko e) tega dopisa, tega javnega uslužbenca za leto 2011 prav tako oceni.

#### e) Uveljavljanje pravnega varstva (preizkus ocene in sodno varstvo)

Ne glede na določbe področnih predpisov, ki urejajo uveljavljanje pravnega varstva javnih uslužbencev, je glede nestrinjanja z oceno delovne uspešnosti oziroma glede neocenitve javnega uslužbenca treba uporabiti določbe 17. a člena ZSPJS. Gre za določbe, ki so v razmerju do drugih predpisov posebne, saj samo te urejajo postopek preizkusa ocene in možnost uveljavljanja sodnega varstva v zvezi z ocenjevanjem javnih uslužbencev.

Posebej velja opozoriti, da 17. a člen ZSPJS predvideva isti postopek tako v primeru nestrinjanja z oceno kot v primeru, da javnega uslužbenca ni bilo mogoče oceniti in je torej za ocenjevalno obdobje neocenjen.

V primerih, ko gre za izjeme, torej, da je treba oceniti tudi javne uslužbence, ki so v ocenjevalnem obdobju delali manj kot šest mesecev, nadrejeni pa izhajajoč iz mnenja Ministrstva za javno upravo z dne 28.1.2010 (spletni naslov: [http://www.mju.gov.si/si/delovna\\_podrocja/organizacija\\_kadri\\_in\\_place/placni\\_sistem/napredov\\_anje/](http://www.mju.gov.si/si/delovna_podrocja/organizacija_kadri_in_place/placni_sistem/napredov_anje/)) in sodbe delovnega sodišča v Ljubljani, opravilna številka VDSS Pdp 728/2010 (spletni naslov: <http://www.sodisce.si/vdss/odlocitve/2010040815248544/>), presodi, da javnega uslužbenca ni mogoče oceniti, predlagamo, da se ocenjevalni list, ki vključuje tudi izjavo o seznanitvi z oceno kljub temu izpolni. Pri tem se v rubriki ocena javnega uslužbenca vpiše, da je neocenjen in utemelji razloge za neocenitev. Osemdnevni rok za vložitev zahteve za preizkus ocene na podlagi 17. a člena ZSPJS začne teči z dnem seznanitve javnega uslužbenca o neocenitvi.

Če nadrejeni ocenjevalnega lista ne izpolni in javnega uslužbenca ne seznanijo z neocenitvijo, potem je treba šteti, da je rok za vložitev zahteve za preizkus ocene potekel v osmih dneh od izteka roka za ocenitev javnih uslužbencev, t.j. od 15. marca.

f) Zakona o interventnih ukrepih (ZIU) in Zakona o dodatnih interventnih ukrepih (ZDIU12)

V četrtem odstavku 8. člena Zakona o interventnih ukrepih (Uradni list RS, št. 94/10 – ZIU) je določeno, da se leto 2011 ne šteje v napredovalno obdobje, kar pomeni, da se vsem javnim uslužbencem, katerim tek napredovalnega obdobja vključuje tudi leto 2011, možnost napredovanja v višji plačni razred zamakne za eno leto. To npr. pomeni, da bodo javni uslužbenci, ki bi sicer napredovali v višji plačni razred 1.4.2011, upoštevaje Zakona o dodatnih interventnih ukrepih (Uradni list RS, št. 110/11 - ZDIU12), napredovali v višji plačni razred 1.4.2012, pri čemer pa bodo pravico do plače, ki ustreza višjemu plačnemu razredu pridobili s 1.7.2012. V tej zvezi menimo, da je v aneksih k pogodbam o zaposlitvi ob navedbi, da gre za napredovanje javnega uslužbenca v višji plačni razred s 1.4.2012, dopustno vključiti določbo, da pravico do plače, ki ustreza višjemu plačnemu razredu javni uslužbenec pridobi v skladu z zakonom, ki ureja interventne ukrepe na področju plač v javnem sektorju. Na ta način bi se bilo mogoče izogniti izdajanju novih aneksov ob morebitnih spremembah sedaj veljavnega datuma pridobitve pravice do višje plače v tej zvezi (1.7.2012).

Glede na dejstvo, da se delovna uspešnost ocenjuje tudi za leto 2011, ki se sicer ne šteje v napredovalno obdobje, bodo javni uslužbenci, ki se ocenjujejo, ob preverjanju pogojev za napredovanje v višji plačni razred imeli že štiri ocene delovne uspešnosti. Pri preverjanju pogojev za napredovanje v višji plačni razred se bodo upoštevale tri najugodnejše ocene.

Predlagamo, da ministrstva s temi pojasnili seznanijo proračunske uporabnike iz svoje pristojnosti, za katere skladno s 17. členom ZSPJS velja Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede.

S spoštovanjem,

Mojca Ramšak Pešec  
GENERALNA DIREKTORICA