



REPUBLIKA SLOVENIJA
MINISTRSTVO ZA PRAVOSODJE IN JAVNO UPRAVO

Tržaška cesta 21, 1000 Ljubljana

T: 01 478 83 30
F: 01 478 83 31
E: gp.mpju@gov.si
www.mpju.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**

**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: 1000-10/2013/2
Datum: 14.2.2013

Zadeva: Ocenjevanje javnih uslužbencev v primeru prenehanja mandata ocenjevalca

Proračunski uporabniki, za katere velja Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede (Uradni list RS, št. 51/08, 91/08 in 113/09 – v nadaljnjem besedilu: Uredba), so dolžni, v skladu z drugim odstavkom 4. člena Uredbe, najkasneje do 15. marca 2013 izpeljati postopek ocenjevanja delovne uspešnosti javnih uslužbencev za leto 2012.

Pojasnila v zvezi z izvedbo postopkov ocenjevanja javnih uslužbencev smo že objavili dne 8.1.2013, vendar se pojavljajo dodatna vprašanja, in sicer, kako ravnati v primerih, ko npr. preneha mandat odgovorni osebi oziroma nadrejenemu javnega uslužbenca, ki ga je za ocenjevanje pooblastila odgovorna oseba (v nadaljnjem besedilu: nadrejeni).

Z namenom zagotovitve enotnega ravnanja proračunskih uporabnikov, posredujemo dodatna pojasnila v tej zvezi:

Pooblastilo za ocenjevanje oziroma, kdo določi oceno javnega uslužbenca:

Uredba 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) javnega uslužbenca ne bosta ocenila, določi oceno 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 delo.

Pooblastilo za ocenjevanje se lahko izda za določeno časovno obdobje ali za nedoločen čas in velja do preklica, pri čemer pa nadrejeni, tega pooblastila ne more prenesti na drugo osebo. Ocena se določi za celotno ocenjevalno obdobje (kot ocenjevalno obdobje šteje 1.1. do 31.12. v koledarskem letu) in jo torej mora določiti oseba, ki je bila zadnja nadrejena javnemu uslužbencu v letu 2012, ne glede na dejstvo, da v času izvajanja ocenjevanja (najkasneje do 15.3.) ta oseba morebiti ni več nadrejena temu javnemu uslužbencu. Torej tudi v primeru, ko nadrejenemu preneha delovno razmerje ali je pooblastilo preklicano po poteku celotnega ocenjevalnega obdobja (to pomeni po 31.12. v koledarskem letu), vendar pred izvedbo postopka ocenjevanja in seznanjanja javnih uslužbencev z ocenami, mora nadrejeni javnega uslužbenca oceniti in ga seznaniti z oceno, saj gre za oceno celotnega ocenjevalnega obdobja, to pa je poteklo še v času, ko je bil nadrejeni javnemu uslužbencu.

V primerih, ko nadrejeni spremlja delo javnega uslužbenca pretežni del ocenjevalnega obdobja in ga pred začetkom izvedbe postopka ocenjevanja javnih uslužbencev (to pomeni pred 1.1. v koledarskem letu) nadomesti drugi nadrejeni, mora nadrejeni, ki je pretežni del ocenjevalnega obdobja spremljal delo javnega uslužbenca v celoti izpolniti ocenjevalni list in javnemu uslužbencu določiti tako imenovano "delno oceno". S to oceno se javnega uslužbenca ne seznanja, temveč je ta "delna ocena" v pomoč aktualnemu nadrejenemu, ki mora, na podlagi drugega odstavka 4. člena Uredbe, izvesti postopek ocenjevanja javnega uslužbenca najkasneje do 15. marca 2013.

Predlagamo, da se v navedenih primerih na tak način določeno »delno ocenjevanje« izvede pred primopredajo poslov nadrejenega oziroma je tako določena ocena del primopredajnega akta.

Glede na dejstvo, da se ocenjuje celotno ocenjevalno obdobje in, da je predvidena zgolj ena končna (letna) ocena delovne uspešnosti javnega uslužbenca, pri čemer pa nadrejeni, ki krajši čas ocenjevalnega obdobja spremlja delo tega javnega uslužbenca ne more oceniti delovne uspešnosti v celotnem ocenjevalnem obdobju, menimo, da je tako kot v primerih prehoda k drugemu delodajalcu in izročitve t.i. »delne ocene« novemu delodajalcu (tretji odstavek 8. člena Uredbe), treba ravnati tudi v primerih »zamenjave« nadrejenih znotraj istega delodajalca.

V primeru nestrinjanja javnega uslužbenca z oceno oziroma v primeru, da mu ocena ni bila določena, je treba ravnati v skladu s 17. a členom ZSPJS.

Določitev ocene direktorjem

ZSPJS v šestem odstavku 16. člena določa, da se ocenjujejo tudi javni uslužbenci, ki opravljajo delo na delovnih mestih, ki jih Zakon o sistemu plač v javnem sektorju; ZSPJS (Uradni list RS, št.58/2008 - plačna lestvica pred prehodom), 108/09-UPB13, 107/09-odl.US, 13/10, 59/10, 85/10, 107/10, 35/11, 27/12-odl.US, 40/12; ZUJF) določa kot 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 v letu 2012 ni izplačevala, 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 za leto 2012 določiti oceno (enako je veljalo ves čas »zamrznitve« izplačevanja redne delovne uspešnosti).

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 vse ostale javne uslužbence, zato višina prejetega zneska iz naslova redne delovne uspešnosti ni relevantna pri določitvi ocene.

Podrobnejša pojasnila v zvezi z določitvijo ocen direktorjem so na spletni strani našega ministrstva v dopisu z naslovom:

[Napredovanje javnih uslužbencev plačne skupine B, za katere velja Uredba o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede, po prenehanju mandata](#) (01.02.2013)

http://www.mpju.gov.si/si/delovna_podrocja/javna_uprava/javni_sektor/sektor_za_place_v_javnem_sektorju/aktualno_v_zvezi_s_placnim_sistemom/

S spoštovanjem,

Mojca Kucler Dolinar
Državna sekretarka