



Redna delovna uspešnost

1. 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**. Pogoju 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 najboljše pozna delovne rezultate javnega uslužbenca v ocenjevalnem obdobju.

2. 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.

3. 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 januarske 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.

4. 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).

5. 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.

KRITERIJI ZA REDNO DELOVNO USPEŠNOST – TEHNIČNI DELAVCI

Znanje in strokovnost	Kakovost in natančnost	Odnos do dela in delovnih sredstev	Obseg in učinkovitost	Inovativnost
Natančnost in preglednost	Po povratni informaciji (anketa, učitelji, svet staršev ...)	Ekonomično ravnanje z delovnimi pripomočki in surovinami	Samostojnost pri opravljanju dela	Izdelava uporabnih pripomočkov
Dobra komunikacija z vsemi deležniki	Prispevek k dobremu imenu šole in njene okolice (čistoča, urejeno okolje, ustrezen odnos do okolja itd.)	Samoiniciativnost	Dodatno delo v času investicij	Nove ideje za optimizacijo delovnega procesa
Samostojno opravljanje nalog	Natančnost, pravočasnost in odzivnost	Pripadnost šoli	Sodelovanje pri popoldanskih dejavnostih in projektih šole	

KRITERIJI ZA REDNO DELOVNO USPEŠNOST – STROKOVNI DELAVCI

Znanje in strokovnost	Kakovost in natančnost	Odnos do dela in delovnih sredstev	Obseg in učinkovitost	Inovativnost
Sodelovanje v razvojnih skupinah zunanjih institucij	Pohvale staršev in učencev	Sodelovanje pri projektih in prednostnih nalogah	Raziskovalne naloge	Novi pristopi in uporaba novih orodij pri poučevanju
Prenos znanja na sodelavce/učence/starše	Uspešno delo razrednika	Pripadnost šoli	Samostojnost in samoiniciativnost	Razvijanje primerov dobrih praks
Objava strokovnih člankov	Dosežki na tekmovanjih	Samostojna izdelava didaktičnega gradiva	Vodenje prireditve, tabora ali projekta	Predlaganje idej, alternativnih in koristnih predlogov, ki pripomorejo k boljšemu delu
Medpredmetno povezovanje	Proaktivnost pri usmeritvah šole	Samoiniciativnost	Pomoč učencem tudi zunaj pouka	Prenos znanja na kolege z delavnicami in hospitacijami