

Svet Javnega zavoda Kulturni dom Nova Gorica  
Bevkov trg 4  
5000 Nova Gorica

Št: 2/2024

Datum: 24. 5. 2024

Na podlagi 22.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 108/09 - uradno prečiščeno besedilo, 107/09 - odl. US, 98/09 - ZIUZGK, 13/10, 59/10, 85/10, 94/10 - ZIU, 107/10, 35/11 - ORZSPJS49a, 110/11 - ZDIU12, 27/12 - odl. US, 40/12 - ZUJF, 104/12 - ZIPRS1314, 46/13, 46/13 - ZIPRS1314-A, 101/13 - ZIPRS1415, 50/14, 25/14 - ZFU, 95/14 - ZUPPJS15, 82/15, 90/15 - ZUPPJS16, 88/16 - ZUPPJS17, 23/17 - ZDOdv, 67/17, 84/18, 75/19 - ZUPPJS2021, 49/20 - ZIUZEOP, 61/20 - ZIUZEOP-A, 152/20 - ZZUOOP, 175/20 - ZIUOPDVE, 15/21 - ZDUOP, 112/21 - ZNUPZ, 206/21 - ZDUPŠOP, 204/21, 17/22 - skl. US; v nadaljevanju: ZSPJS), 7. člena Uredbe o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 75/19 - ZUPPJS2021, 116/21, 180/21, 29/22; v nadaljevanju: Uredba), Pravilnika o merilih za ugotavljanje redne delovne uspešnosti direktorjev pravnih oseb javnega prava s področja kulture (Uradni list RS, št. 7/09, 33/10, 50/17, 111/21; v nadaljevanju: Pravilnik) in 21. člena Odloka o ustanovitvi Javnega zavoda Kulturni dom Nova Gorica (Uradni list RS, št. 54/2005, 39/2009), poslovnika sveta Javnega zavoda Kulturni dom Nova Gorica je svet zavoda na 14. redni seji dne 23. 5. 2024 sprejel naslednji

## Sklep

### o predlogu za določitev dela plače za redno delovno uspešnost direktorja javnega zavoda Kulturni dom Nova Gorica za leto 2006

Svet Javnega zavoda Kulturni dom Nova Gorica na osnovi rezultatov in uspešnosti poslovanja zavoda v letu 2006 in v skladu s Pravilnikom o merilih za ugotavljanje redne delovne uspešnosti direktorjev pravnih oseb javnega prava s področja kulture (Priloga 1: Merila) določi redno delovno uspešnost direktorici Kulturnega doma Nova Gorica Pavli Jarc v višini **80 točk**, kar po 9. členu Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede pomeni oceno **odlično**.

**Redno delovno uspešnost direktorja se ne izplača, temveč predstavlja zgolj osnovo za določitev ocene delovne uspešnosti za leto 2006.**

Predsednik Sveta Kulturnega doma Nova Gorica

Mirko Brulc



Obrazložitev:

ZSPJS v prvem odstavku 22.a členu določa, da 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. Ta del plače lahko letno znaša največ dve osnovni mesečni plači javnega uslužbenca, pri čemer se kot osnova upošteva višina osnovne plače javnega uslužbenca v mesecu decembru preteklega leta. Del plače za delovno uspešnost se izplača najmanj dvakrat letno, razen če ni s kolektivno pogodbo ali z aktom, izdanim na podlagi zakona, urejeno drugače. Nadalje je v tretjem odstavku istega člena določeno, da višino dela plače za redno delovno uspešnost ravnateljev, direktorjev in tajnikov določi organ, pristojen za njihovo imenovanje, na podlagi meril, ki jih določi pristojni minister.

V prvem odstavku 7. člena Uredbe je določeno, da se direktorjem v javnih zavodih, javnih agencijah, javnih skladih in drugih osebah javnega prava del plače za redno delovno uspešnost v okvirih, ki jih določa zakon, izplačuje enkrat letno na podlagi poslovnega poročila, in sicer za redno delovno uspešnost v preteklem letu. V drugem odstavku istega člena Uredbe je določeno, da direktorjem pripada redna delovna uspešnost v okviru obsega sredstev, ki so za ta namen zagotovljena v skladu s kolektivno pogodbo za javni sektor. Redna delovna uspešnost se jim lahko določi v višjem obsegu, kot so za ta namen zagotovljena sredstva v skladu s kolektivno pogodbo za javni sektor, pod pogojem, da višji obseg ne posega v obseg sredstev za redno delovno uspešnost javnih uslužbencev, in pod pogojem, da so sredstva za ta namen zagotovljena.

V 2. členu Pravilnika je določeno, da višino dela plače za redno delovno uspešnost direktorja določi s sklepom organ, pristojen za imenovanje direktorja, na podlagi meril iz Pravilnika in v skladu s proračunskimi možnostmi. Nadalje je v istem členu določeno, da predlog za določitev plače za redno delovno uspešnost iz prvega odstavka 3. člena tega pravilnika poda organu iz prejšnjega odstavka svet pravne osebe javnega prava, najpozneje do 30. junija tekočega leta za preteklo poslovno leto, razen ko direktorja imenuje sam svet pravne osebe javnega prava.

Na podlagi zgoraj navedenega je svet zavoda Kulturni dom Nova Gorica pripravil predlog za določitev višine dela plače za redno delovno uspešnost, ki se posreduje ustanoviteljici, Mestni občini Nova Gorica v sprejem na podlagi meril iz Pravilnika.

| MERILA  | Število možnih točk | Seštevek točk | Število ocenjevalcev | Število doseženih točk |
|---|---------------------|---------------|----------------------|------------------------|
| 3. člen: Merila - preseganje izpolnitve letnega programa dela javne službe po obsegu in kakovosti | 50                  | 50            | 5                    | 50                     |
| 4. člen: Vrednotenje merljivih kazalcev   | 30                  | 10            | 5                    | 10                     |
| 5. člen: Vrednotenje deleža nejavnih prihodkov v celotnem letnem prihodku                         | 20                  | 20            | 5                    | 20                     |
| 7. člen: Vrednotenje izstopajočih dogodkov  |                     |               |                      |                        |
| <b>SKUPAJ</b>   | <b>110</b>          | <b>80</b>     | <b>5</b>             | <b>80</b>              |

### 3. člen: Merila

Kulturni dom Nova Gorica je v letu 2006 izpolnil vse zastavljene cilje, v programskem smislu jih je v določenih segmentih celo presegel, in sicer na glasbenem in galerijskem področju, kjer smo organizirali precej več dogodkov kot smo jih načrtovali.

### 4. člen: Vrednotenje merljivih kazalcev za področje dela kulturnih domov in centrov

| MERLJIVI KAZALCI                                    | 2004                   | 2005                   | 2006                   | TOČKE |
|---|------------------------|------------------------|------------------------|-------|
| 1. Število prireditev glede na triletno povprečje   |                        | 819                    | 594                    | 0     |
| 2. Število obiskovalcev glede na triletno povprečje | 89.980                 | 83.723                 | 69.030                 | 0     |
| 3. Obratovanje dvoran                               | Več kot 300 dni v letu | Več kot 300 dni v letu | Več kot 300 dni v letu | 10    |

### 5. člen: Vrednotenje deleža nejavnih prihodkov v celotnem letnem prihodku

|   | 2006    | DELEŽ |
|---|---------|-------|
| <b>SKUPAJ PRIHODKI POSLOVANJA</b>               | 671.495 | 100   |
| Prihodki ustanovitelja in ostali javni prihodki | 472.271 | 70,33 |
| Ostali nejavni prihodki:                        | 199.224 | 29,67 |

V letu 2006 je delež nejavnih prihodkov za javno službo v celotnem letnem prihodku zavoda znašal 199.224 EUR, kar je 30 % in prinaša **20 odstotnih točk**.

### 7. člen: Vrednotenje izstopajočih dogodkov

Višina dela plače za redno delovno uspešnost se izračuna tako, da se dobljeno število odstotnih točk pomnoži z višino dveh osnovnih mesečnih plač direktorja iz decembra preteklega leta.

### 9. člen Uredbe o napredovanju javnih uslužbencev v plačne razrede pravi:

(1) Javnemu uslužbencu iz plačne skupine B (v nadaljnjem besedilu: direktor) se ob prenehanju mandata ob razporeditvi na novo delovno mesto upošteva število napredovanj, ki bi jih lahko dosegel, če bi na tem delovnem mestu napredoval vsaka tri leta.

(2) Direktorjem se za posamezno leto mandata določi ocena delovne uspešnosti na naslednji način: za leto, ko je 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, se mu določi ocena odlično in za leto, ko je prejel redno delovno uspešnost v višini do 50 odstotkov, se mu določi ocena zelo dobro; za leto, ko ni prejel sredstev za redno delovno uspešnost, se mu določi ocena dobro.

(3) Direktorjem v državnih organih in upravah lokalnih skupnosti se za posamezno leto mandata upošteva ocena delovne uspešnosti, določena v skladu z zakonom, ki ureja položaj javnih uslužbencev.

(4) Plačni razred, dosežen na podlagi napredovanj v skladu s tem členom, ne sme preseči najvišjega plačnega razreda delovnega mesta oziroma naziva, na katerega je javni uslužbenec razporejen po prenehanju mandata.

## **PRILOGA 1: MERILA**

*Merila za ugotavljanje redne delovne uspešnosti so določena s **Pravilnikom o merilih za ugotavljanje redne delovne uspešnosti direktorjev pravnih oseb javnega prava s področja kulture** (Ur. l., št. 7/09).*

### **3. člen: Merila**

*(1) Višino dela plače za redno delovno uspešnost direktorja osebe javnega prava se določi na podlagi naslednjih meril:*

- preseganje izpolnitve letnega programa dela javne službe po obsegu in kakovosti (največ 50 odstotnih točk),*
- doseganje ali preseganje določenih merljivih kazalcev glede na povprečje v določenem obdobju (največ 30 odstotnih točk),*
- doseganje deleža nejavnih prihodkov v celotnem letnem prihodku iz naslova javne službe (največ 20 odstotnih točk).*

### **7. člen: Vrednotenje izstopajočih dogodkov**

*(1) Organ, pristojen za imenovanje direktorja, lahko izjemoma v okviru svojih pristojnosti dodatno vrednoti tudi izjemne poslovne dogodke.*

*(2) Med dogodke iz prejšnjega odstavka se lahko štejejo zlasti investicije, pred začetkom poslovnega leta nenačrtovani in med letom od ustanovitelja zahtevani veliki obsegi določenih del ter v svetu izjemno odmevni umetniški in strokovni dosežki.*

*(3) Organ iz prvega odstavka tega člena lahko v primerih iz prejšnjega odstavka pri vrednotenju s posebno utemeljitvijo dodeliti do 10 odstotnih točk tako, da se v skupnem seštevku celotnega vrednotenja ne preseže 100 odstotnih točk.*

### **9. člen: Izračun dela plače za redno delovno uspešnost direktorja**

*(1) Odstotne točke, dosežene na podlagi ovrednotenih meril iz 3., 4., 5. in 6. člena tega pravilnika, se seštevajo.*

*(2) Višina dela plače za redno delovno uspešnost se izračuna tako, da se dobljeno število odstotnih točk pomnoži z višino dveh osnovnih mesečnih plač direktorja iz decembra preteklega leta.*

*(3) Če direktor nastopi mandat ali pa mu preneha med poslovnim letom, mu redna delovna uspešnost pripada sorazmerno s trajanjem mandata v tem poslovnem letu.*

