



VRTCEM

OSNOVNIM ŠOLAM

OSNOVNIM ŠOLAM S PRILAGOJENIM PROGRAMOM

GLASBENIM ŠOLAM

**ZAVODOM ZA VZGOJO IN IZOBRAŽEVANJE OTROK IN MLADOSTNIKOV S POSEBNIMI
POTREBAMI**

Številka: 6030-3/2026-3350-4
Datum: 5. 2. 2026

**Zadeva: Določitev dela plače za delovno uspešnost od 1. januarja 2026 in ostale novosti
Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja V RS**

V nadaljevanju vam podajamo pojasnila glede določitve dela plače za delovno uspešnost od 1. januarja 2026 in ostalih novosti Aneksa h Kolektivni pogodbi za dejavnost vzgoje in izobraževanja v Republiki Sloveniji¹ (v nadaljnjem besedilu: Aneks h KPVIZ).

I. Določanje dela plače za delovno uspešnost

Ena od pomembnejših novosti novega plačnega sistema je združitev redne delovne uspešnosti in delovne uspešnosti iz naslova povečanega obsega dela v eno delovno uspešnost, s tem pa se ukinjata tudi obveznost sklepanja dogovorov o povečanem obsegu dela in izdaje sklepov o izplačilu delovne uspešnosti kakor tudi ocenjevanje redne delovne uspešnosti.

1. Pravna podlaga:

- 30. do 33. člen Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju² (v nadaljnjem besedilu: ZSTSPJS) in
- 2. do 6. člen Aneksa h KPVIZ.

2. Kriteriji in merila za določitev dela plače za delovno uspešnost

ZSTSPJS v 30. členu določa kriterije, po katerih se presoja doseganja nadpovprečnih rezultatov javnega uslužbenca za izplačilo dela plače za delovno uspešnost:

- kakovost,
- natančnost,
- samostojnost,
- obseg dela in

¹ Uradni list, št. 6/26

² Uradni list RS, št. 95/24

- učinkovitost dela.

Kot **poseben in prednostni kriterij** se upošteva opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest (v nadaljevanju: nadomeščanje). Po kriteriju nadomeščanja je javni uslužbenec upravičen do plačila dela plače iz naslova delovne uspešnosti, če za opravljanje istih nalog ni dodatno plačan na drugi pravni podlagi (4. člen Aneksa h KPVIZ).

Javni uslužbenec je torej lahko upravičen do dela plače za delovno uspešnost, če:

- pri delu **dosega nadpovprečne rezultate** glede na kriterije, kot jih določata ZSTSPJS in Aneks h KPVIZ oziroma
- opravlja **dodatno delo ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest.**

Podrobnejši kriteriji, kot jih določa 3. člen Aneksa h KPVIZ, so predstavljeni v spodnji tabeli. Pri vseh kriterijih se šteje, da je javni uslužbenec nadpovprečen, če izpolni **vsaj enega od naslednjih podrobnejših kriterijev**:

Kriterij	Podrobnejša opredelitev kriterija
kakovost	– javni uslužbenec pri opravljanju dela presega pričakovano strokovnost, – javni uslužbenec prevzema in strokovno opravi zahtevno in odgovorno delo v okviru svojega delovnega mesta, – javni uslužbenec podaja predloge za dvig kakovosti izvedbe dela in spodbuja izboljšave delovnih procesov, – na svojem delovnem področju predlaga uvedbo inovativnih metod dela, – javni uslužbenec izkazuje poglobljeno strokovno znanje in ga stalno nadgrajuje, – javni uslužbenec s svojim delom pozitivno vpliva na sodelavce in krepi sodelovalno kulturo v delovnem kolektivu.
natančnost	– javni uslužbenec prepoznava možne napake in jih prepreči še pred nastankom, – javni uslužbenec ohranja natančnost tudi v zahtevnih okoliščinah (npr. pod časovnim pritiskom, pri velikem obsegu dela ali kompleksnih nalogah), – javni uslužbenec prepoznava skrite neskladnosti ali tveganja pri izvajanju dela in predlaga rešitve zanje, – javni uslužbenec deluje kot referenčna oseba za druge, ki se nanj obračajo, ko želijo zagotoviti pravilnost ali preveriti kakovost.
samostojnost	– javni uslužbenec opravlja delo z visoko stopnjo zanesljivosti in odgovornosti, – javni uslužbenec aktivno pristopa k izvajanju nalog, ki prispevajo k uspešnejšemu opravljanju nalog organizacije, – javni uslužbenec samostojno opravlja zahtevnejše naloge ali projekte brez potrebe po dodatnem usmerjanju in nadzoru nadrejenega, – javni uslužbenec pravočasno prepozna izzive, ki ovirajo delovni proces ali preprečujejo doseganje ciljev organizacije, samoiniciativno pristopi k reševanju težav oziroma predlaga učinkovite rešitve zanje.
obseg dela	– javni uslužbenec opravlja povečan obseg dela poleg svojih rednih delovnih nalog, pri tem pa ohranja pričakovan standard stroke, – javni uslužbenec uspešno usklajuje svoje redno delo z dodatnimi obveznostmi (npr. mentorstvo, projekti, komisije),

Kriterij	Podrobnejša opredelitev kriterija
	– javni uslužbenec prevzema zahtevnejše ali posebne naloge, ki presegajo običajni okvir delovnega mesta (npr. vodenje prireditev, strokovnih srečanj, konferenc, seminarjev, priprav na tekmovanja), – javni uslužbenec tudi v času večjih dodatnih obremenitev izvaja svoje delo nemoteno.
učinkovitost	– javni uslužbenec učinkovito opravi tudi nujne ali nepričakovane dodatne naloge, – javni uslužbenec je nadpovprečno učinkovit pri opravljanju rednih delovnih nalog, – javni uslužbenec išče in predlaga rešitve za izboljšanje učinkovitosti opravljanja dela, – javni uslužbenec s svojim delom prispeva k večji učinkovitosti tima ali organizacije, – javni uslužbenec s svojim delom prispeva k povečanju prihodkov organizacije.
nadomeščanje	– prednostni kriterij – javni uslužbenec poleg svojih rednih nalog opravlja večji obseg dela oziroma dodatno delo zaradi odsotnega javnega uslužbenca, pri čemer prevzame naloge tega javnega uslužbenca v celoti ali deloma ali opravlja večji obseg dela oziroma dodatne naloge zaradi nezasedenih delovnih mest in – za opravljanje istih nalog ni dodatno plačan na drugi pravni podlagi.

Pomembno: Po kriteriju nadomeščanja je javni uslužbenec upravičen do plačila dela plače iz naslova delovne uspešnosti, če za opravljanje istih nalog ni dodatno plačan na drugi pravni podlagi. To pomeni npr. da učitelji, ki dobijo plačilo povečane učne obveznosti zaradi nadomeščanja pouka zaradi krajše odsotnosti učitelja (44. c člen KPVIZ) ne morejo dobiti dodatnega plačila na podlagi 3. oziroma 4. člena Aneksa h KPVIZ, če gre za opravljanje istih nalog.

Javnemu uslužbencu, ki pri katerem koli podrobnejšem kriteriju iz 3. člena Aneksa h KPVIZ doseže nadpovprečne rezultate, se lahko v ocenjevalnem **obdobju določi delovna uspešnost največ v višini 30 odstotkov, pri čemer se lahko del plače za delovno uspešnost na mesečni ravni izplača največ v višini 30 odstotkov osnovne plače**.

Dodatno pojasnjujemo, da se povečana učna obveznost zaradi nadomeščanja pouka plačuje preko šifre P021 (plačilo povečane učne obveznosti zaradi nadomeščanja krajše začasne odsotnosti učitelja), delovna uspešnost v skladu s kriteriji iz 3. in 4. člena Aneksa h KPVIZ pa preko šifre D014 (delovna uspešnost za javne uslužbence).

3. Viri sredstev

Vire sredstev za del plače za delovno uspešnost določa 31. člen ZSTSPJS:

- 2 % sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev** (šifra Z108; ne upoštevajo se sredstva za plače javnih uslužbencev plačne skupine B; **na letni ravni morajo biti sredstva porabljena v celoti**; od 1. 1. 2028 bo delež sredstev znašal 3 % sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev),
- prihranki sredstev za plače, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev** z dela ali nezasedenih delovnih mest (na letni ravni mora biti izplačanih najmanj 50 % prihrankov sredstev za plače),
- sredstva projekta**, ki so predvidena v finančnem načrtu uporabnika proračuna in jih je zagotovil financer projekta.

Sredstva osnovnih plač javnih uslužbencev v višini 2 %:

Pri posameznem uporabniku proračuna se pri določitvi sredstev za osnovne plače upoštevajo podatki o osnovnih plačah za posamezne mesece na ravni proračunskega uporabnika ali organizacijske enote.

Predlagamo, da se v primeru uporabnika proračuna z eno ali več organizacijskimi enotami sredstva določajo na ravni organizacijskih enot, pri manjših uporabnikih proračuna pa na ravni uporabnika proračuna. Odločitev o tem sprejme predstojnik.

Pri določitvi sredstev za osnovne plače se upoštevajo osnovne plače vseh zaposlenih, ne upoštevajo pa se sredstva za plače javnih uslužbencev plačne skupine B (direktorjev, ravnateljev), saj se zanje obseg sredstev za del plače za delovno uspešnost oblikuje in izkazuje ločeno (prvi odstavek 57. člena ZSTSPJS).

Sredstva v višini 2 % sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev bo šolam zagotovilo ministrstvo iz državnega proračuna.

Med prihranke sredstev za plače, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela, štejejo:

- prihranek, ki nastane zaradi razlike med plačo javnega uslužbenca in nadomestilom njegove plače v breme uporabnika proračuna,
- prihranek, ki nastane zaradi nadomestila plače, ki ne bremeni uporabnika proračuna, pri kateremu je javni uslužbenec zaposlen,
- prihranek, ki nastane zaradi opravljanja dela s krajšim delovnim časom od polnega na podlagi posebnih predpisov na delovnih mestih, za katera so v finančnem načrtu zagotovljena sredstva za delo s polnim delovnim časom, in
- prihranek, ki nastane zaradi odsotnosti javnih uslužbencev, za katero le-ti niso upravičeni do nadomestila plače.

Kot prihranek sredstev za plače, ki nastane zaradi nezasedenih delovnih mest, se v skladu s petim odstavkom 31. člena ZSTSPJS upošteva prihranek sredstev v finančnem načrtu, če so delovna mesta v kadrovskem načrtu predvidena za zasedbo in so v finančnem načrtu zagotovljena sredstva za zasedbo teh delovnih mest ter delovna mesta niso zasedena oziroma so zasedena za krajši delovni čas.

V skladu z drugo alinejo prvega odstavka 31. člena ZSTSPJS je za pravilno razumevanje vira sredstev za delovno uspešnost iz naslova odsotnosti javnih uslužbencev bistveno, da v zavodu dejansko nastane prihranek na plačnih kontih, kar pomeni tudi, da javni zavod z delitvijo sredstev za delovno uspešnost ne sme povzročiti primanjkljaja na plačnih kontih.

V nadaljevanju podajamo podrobnejša pojasnila glede posameznih virov prihrankov sredstev za plače zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela:

a) Prihranek, ki nastane zaradi razlike med plačo javnega uslužbenca in nadomestilom njegove plače v breme proračunskega uporabnika

Kot prihranek se upošteva razlika med skupnim obsegom bruto osnov za izračun nadomestila plače v breme delodajalca za tekoči mesec (Z120) in izplačanimi nadomestili plače v breme proračunskega uporabnika pod šifro G.

Ko je v breme proračunskega uporabnika izplačano 100 % nadomestilo plače (npr. poškodba pri delu), pomeni, da prihrankov ni.

Če proračunski uporabnik za čas odsotnosti javnega uslužbenca za nadomeščanje zaposli drugega javnega uslužbenca ali njegovo delo opravi drug javni uslužbenec, zaposlen pri proračunskem uporabniku, se ta strošek plače odšteje od prihrankov.

b) Prihranek, ki nastane zaradi nadomestila plače, ki ne bremeni proračunskega uporabnika, pri katerem je javni uslužbenec zaposlen

Kot prihranek se upoštevajo bruto osnove za izračun nadomestila plače v breme delodajalca za tekoči mesec (Z120).

Če proračunski uporabnik za čas odsotnosti javnega uslužbenca za nadomeščanje zaposli drugega javnega uslužbenca ali njegovo delo opravi drug javni uslužbenec, zaposlen pri proračunskem uporabniku, se ta strošek plače odšteje od prihrankov.

c) Prihranek, ki nastane zaradi opravljanja dela s krajšim delovnim časom od polnega, na podlagi posebnih predpisov (krajši delovni čas v skladu s predpisi o pokojninskem in invalidskem zavarovanju, zdravstvenem zavarovanju, starševskem varstvu) na delovnih mestih, za katera so v finančnem načrtu zagotovljena sredstva za delo s polnim delovnim časom

Kot prihranek se upošteva sorazmeren del bruto osnov za izračun nadomestil plače v breme delodajalca za tekoči mesec (Z120).

Če proračunski uporabnik za čas odsotnosti javnega uslužbenca za nadomeščanje zaposli drugega javnega uslužbenca ali njegovo delo opravi drug javni uslužbenec, zaposlen pri proračunskem uporabniku, se ta strošek plače odšteje od prihrankov.

Če je javni uslužbenec, ki dela krajši delovni čas, odsoten (npr. bolezen), se prihranek računa, kot je določeno pod točko a) ali b).

d) Prihranek, ki nastane zaradi odsotnosti javnih uslužbencev, za katere ti niso upravičeni do nadomestila plače

Kot prihranek se upoštevajo bruto osnove za izračun nadomestila plače v breme delodajalca za tekoči mesec (Z120), od katere se odštejejo prispevki, ki jih dejansko plača delodajalec.

Če proračunski uporabnik za čas odsotnosti javnega uslužbenca za nadomeščanje zaposli drugega javnega uslužbenca ali njegovo delo opravi drug javni uslužbenec, zaposlen pri proračunskem uporabniku, se ta strošek plače odšteje od prihrankov.

e) Prihranki sredstev za plače zaradi nezasedenih delovnih mest

Prihranek sredstev v finančnem načrtu uporabnika proračuna zaradi nezasedenih delovnih mest se upošteva, če so delovna mesta v kadrovskem načrtu predvidena za zasedbo in so v finančnem načrtu zagotovljena sredstva za zasedbo teh delovnih mest, ter delovna mesta niso zasedena oziroma so zasedena za krajši delovni čas.

Ker se sredstva za plače, povračila stroškov in drugi prejemki iz delovnega razmerja na področju osnovnega šolstva zagotavljajo iz državnega proračuna na podlagi sistemizacije in zasedbe delovnih mest (prvi odstavek 81. člena ZOFVI³), na tej podlagi šola ne razpolaga s prihranki.

Ministrstvo pa zagotavlja šolam dodatna sredstva za opravljeno delo po drugih pravnih podlagah (študentsko delo, začasno ali občasno delo upokoјencev) kakor tudi sredstva za plače za pogodbe o zaposlitvi za dopolnilno delo pri istem delodajalcu.

³ Uradni list RS, št. 16/07 - uradno prečiščeno besedilo, 118/06 - ZUOPP-A, 36/08, 58/09, 64/09 - popr., 65/09 - popr., 20/11, 40/12 - ZUJF, 57/12 - ZPCP-2D, 2/15 - odl. US, 47/15, 46/16, 49/16 - popr., 25/17 - ZVaj, 123/21, 172/21, 207/21, 105/22 - ZZNŠPP, 141/22, 158/22 - ZDoh-2AA, 71/23, 48/25, 22/25 - ZZZRO-1, 70/25 - ZUTD-I

Ministrstvo bo v skladu s temi navodili prilagodilo obračun transferjev v KPIS tako, da bodo šole lahko razpolagale s sredstvi za prihranke zaradi odsotnosti javnih uslužbencev (od točke a) do vključno d) te okrožnice.

4. Postopek ugotavljanja dela plače za delovno uspešnost

Prihranki iz sredstev za plače posameznega uporabnika proračuna, ki nastanejo zaradi odsotnosti javnih uslužbencev z dela ali nezasedenih delovnih mest, se ugotavljajo na mesečni ravni.

Proračunski uporabnik mora na letni ravni porabiti najmanj 50 odstotkov prihrankov za izplačilo dela plače za delovno uspešnost.

Poleg prihrankov mora uporabnik proračuna v obseg sredstev šteti tudi 2 % sredstev za osnovne plače javnih uslužbencev, ta sredstva morajo biti na letni ravni porabljena v celoti.

Ker se kot **poseben in prednostni kriterij** upošteva opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest, **se najprej določi del plače za delovno uspešnost tem javnim uslužbencem, nato pa tistim javnim uslužbencem, ki dosegajo nadpovprečne rezultate pri svojem delu.**

Delovna uspešnost se določa kot odstotek od osnovne plače in se izplačuje mesečno ter lahko znaša največ 30 % osnovne plače javnega uslužbenca.

Pri izplačilu delovne uspešnosti se uporabi nova šifra izplačila D014 (delovna uspešnost za javne uslužbence).

Višina izplačila delovne uspešnosti je odvisna od razpoložljivih sredstev za ta namen (prihranki sredstev za plače zaradi odsotnosti ali nezasedenih delovnih mest in 2 % sredstev za osnovne plače). V zvezi s tem vas obveščamo, da je Ministrstvo za javno upravo pripravilo delovni pripomoček, namenjen podpori proračunskim uporabnikom pri delitvi delovne uspešnosti po novih pravilih, ki se uporabljajo od 1. 1. 2026 dalje, in ga je objavilo na svoji spletni strani [Pripomoček za izračun delovne uspešnosti od 1. 1. 2026 dalje \(19. 1. 2026\)](#), skupaj z navodili za njegovo uporabo: [Navodila za uporabo pripomočka za izračun delovne uspešnosti od 1.1. 2026 \(19. 1. 2026\)](#).

Delovni pripomoček za izračun delovne uspešnosti od 1. 1. 2026 dalje omogoča:

- vnos podatkov za določitev skupnega obsega sredstev za delovno uspešnost,
- pripravo seznama javnih uslužbencev,
- določitev odstotka osnovne plače posameznega javnega uslužbenca za del plače za delovno uspešnost,
- morebitno prilagoditev odstotkov dela plače za delovno uspešnost z namenom uskladitve razdeljenih sredstev z razpoložljivo višino sredstev za delovno uspešnost,
- izdelavo seznama javnih uslužbencev, ki so prejeli del plače za delovno uspešnost skupaj z navedbo višine izplačila.

Zaradi enotnega ravnanja na področju vzgoje in izobraževanja predlagamo, da za izračun uporabljate zavihka 3 (korekcija brez kriterija nadomeščanja) ali 6 (selektivna korekcija brez kriterija nadomeščanja), kar pomeni, da se korekcija ne izvede na kriteriju nadomeščanja.

Uporaba pripomočka je neobvezna.

Del plače za delovno uspešnost se izplačuje mesečno, trimesečno ali polletno. Odločitev o tem sprejme predstojnik. Ministrstvo predlaga mesečno izplačilo tega dela plače (tudi aplikacija MJU je pripravljena na mesečno izplačilo).

5. Objava obvestila o izplačilu dela plače za delovno uspešnost

O izplačilu dela plače za delovno uspešnost se za posamezno obdobje izplačevanja izda obvestilo, v katerem se navede:

- celoten obseg sredstev za izplačilo dela plače za delovno uspešnost po virih,
- javne uslužbenke, ki prejmejo del plače za delovno uspešnost, z ločeno navedbo javnih uslužbencev, ki prejmejo del plače za delovno uspešnost zaradi opravljanja dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest in ločeno navedbo javnih uslužbencev, ki prejmejo delovno uspešnost zaradi opravljanja dela na projektu, in
- višina izplačila dela plače za delovno uspešnost za posameznega javnega uslužbenca.

Obvestilo se ob izplačilu plače objavi na pri delodajalcu običajen način (npr. na določenem oglasnem mestu v poslovnih prostorih delodajalca, do katerega lahko nemoteno dostopajo vsi zaposleni (npr. v zbornici) ali z uporabo informacijske tehnologije (npr. intranet), objavljeno pa mora biti najmanj 14 dni (6. člen Aneksa h KPVIZ).

6. Projektno delo

Del plače za delovno uspešnost iz sredstev projekta se v skladu s tretjim odstavkom 32. člena ZSTSPJS lahko izplača le javnim uslužbencem, **ki so zaposleni za delo na projektu, in javnim uslužbencem, ki opravljajo naloge na projektu.** Sklenjena pogodba o zaposlitvi za delo na projektu torej ni pogoj za izplačilo dela plače za delovno uspešnost iz sredstev projekta, bistveno je dejansko opravljanje nalog na projektu. Skupno lahko javni uslužbenec prejme izplačilo delovne uspešnosti zaradi nadpovprečne delovne uspešnosti in zaradi dela na projektu največ v višini 30 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu.

7. Del plače za delovno uspešnost, za katero so zagotovljena posebna sredstva v državnem proračunu

ZOFVI v osmem odstavku 81. člena določa, da se iz sredstev državnega proračuna osnovnim šolam, glasbenim šolam, zavodom za vzgojo in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, domovom za učence in dijaškim domovom in srednjim ter višjim šolam zagotavljajo sredstva za delovno uspešnost za izvajanje naslednjih nalog:

- izvajanje dodatne strokovne pomoči kot učne pomoči za učence s posebnimi potrebami,
- izvajanje dodatne strokovne pomoči kot učne pomoči in pomoči za premagovanje primanjkljajev, ovir oziroma motenj za dijake s posebnimi potrebami,
- tečaj slovenščine in dodatne ure slovenščine za dijake priseljence,
- dodatne ure slovenščine za učence priseljence iz drugih držav v osnovni šoli,
- vrednotenje preizkusov znanja iz nacionalnega preverjanja znanja,
- mentorstvo pri zaključnih nalogah poklicne mature in zaključnega izpita,
- priprava in vrednotenje izpitnih pol poklicne mature in zaključnega izpita,
- dodatno delo z nadarjenimi v skladu s sprejetim nacionalnim konceptom,
- izvajanje interesnih dejavnosti za učence,
- izvajanje posameznega predmeta splošne mature.

Za izvajanje navedenih nalog ministrstvo zagotovi dodatna sredstva za delovno uspešnost na podlagi drugega odstavka 31. člena ZSTPJS

V primeru plačila dela plače za delovno uspešnost iz sredstev, določenih v tem odstavku, ne velja omejitev iz prvega odstavka 33. člena tega zakona, torej omejitev višine izplačila delovne uspešnosti do 30% osnovne plače javnega uslužbenca mesečno, prav tako se plačilo za te naloge in določitev dela plače za delovno uspešnost po kriterijih iz 3. člena Aneksa h KPVIZ ne izključujeta.

V šifrantu, ki je priloga uredbe, ki ureja enotno metodologijo plač v javnem sektorju, je v ta namen določena posebna šifra izplačila D018 (delovna uspešnost za javne uslužbence – poseben zakon).

II. Del plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B

S 1. 1. 2026 se je začela uporabljati tudi določba 57. člena ZSTSPJS, ki ureja del plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B, ki dosežejo nadpovprečne rezultate pri opravljanju delovnih nalog. Ena od pomembnih novosti je ukinitve soglasij za izplačilo dela plače za delovno uspešnost za javne uslužbence plačne skupine B.

Pravilnik o kriterijih za določitev delovne uspešnosti javnih uslužbencev plačne skupine B s področja vzgoje in izobraževanja je bil objavljen v Uradnem list RS, št. 6/26 in se prvič uporabi za določitev delovne uspešnosti za leto 2026 (izplačilo v letu 2027).

Redna delovna uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B se za leto 2025 določi še v skladu z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju⁴ in Pravilnikom o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja šolstva⁵. Pri izplačilu redne delovne uspešnosti za leto 2025 (ki se izplača v letu 2026) se še uporabi šifra izplačila D010.

Nov pravilnik določa, da je višina dela plače za delovno uspešnost javnega uslužbenca plačne skupine B vrtca, osnovne šole, osnovne šole s prilagojenim programom, zavoda za vzgojo in izobraževanje otrok in mladostnikov s posebnimi potrebami, glasbene šole, odvisna od izpolnitve potrjenega letnega programa dela.

Vrednotenje potrjenega programa dela se ovrednoti na naslednji način:

- realizacija obsega programa: do 35 %,
- kakovost izvedbe programa: do 35 %,
- razvojna naravnost zavoda: do 30 %.

Svet zavoda kot posebni kriterij upošteva tudi:

- opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela javnega uslužbenca plačne skupine B zaradi odsotnosti javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest: do 20 %;
- večji obseg dela pri opravljanju rednih delovnih nalog, če javni uslužbenec plačne skupine B opravlja večji obseg dela pri opravljanju rednih delovnih nalog, ki presega pričakovane rezultate dela, če je na ta način mogoče zagotoviti racionalnejše izvajanje nalog: do 20 %.

Del plače za delovno uspešnost se ugotavlja na obrazcu, ki je kot Priloga 2 sestavni del pravilnika.

Višina dela plače za delovno uspešnost javnega uslužbenca plačne skupine B se izračuna tako, da se seštevek doseženih odstotkov na podlagi ovrednotenih kriterijev, vendar ne več kot 100 %, pomnoži z višino ene osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B v mesecu pred izplačilom dela plače za delovno uspešnost. Pri izplačilu te vrste delovne uspešnosti se uporabi šifra izplačila D015 (delovna uspešnost za direktorje).

Če javni uslužbenec plačne skupine B nastopi ali konča mandat med poslovnim letom, mu del plače za delovno uspešnost pripada sorazmerno s trajanjem mandata v tem poslovnem letu.

V 13. členu pravilnika je določeno, v katerih primerih javnemu uslužbencu plačne skupine B ne pripada delovna uspešnost.

⁴Uradni 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

⁵ Uradni list RS, št. 81/06, 22/08, 39/08 – popr., 104/09, 4/10, 6/12, 28/21 in 95/24 – ZSTSPJS

Javni uslužbenci plačne skupine B pa so poleg delovne uspešnosti, ki se ugotavlja letno na podlagi kriterijev iz pravilnika, lahko upravičeni tudi do dela plače za delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu, in sicer pod enakimi pogoji in v enaki višini, kot veljajo za ostale javne uslužbence.

Javni uslužbenci plačne skupine B so lahko upravičeni tudi do dela plače za delovno uspešnost iz sredstev projekta, prav tako pod enakimi pogoji, kot veljajo za javne uslužbence, le da pri njih izplačilo delovne uspešnosti iz projekta ne sme presegati 13 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca plačne skupine B mesečno. Pri izplačilu delovne uspešnosti iz sredstev projekta se za javne uslužbence plačne skupine B uporabi šifra izplačila D017 (delovna uspešnost za direktorje – projekti).

Delovno uspešnost iz naslova prodaje blaga in storitev na trgu in delovno uspešnost iz naslova projekta lahko javni uslužbenci plačne skupine B prejmejo poleg letne delovne uspešnosti.

Ministrstvo bo šolam zagotovilo sredstva za plačilo dela plače za delovno uspešnost javnim uslužbencem plačne skupine B.

Obveščamo vas tudi, da bo ministrstvo pripravilo spremembo pravilnika, ki bo upoštevala zakonsko določbo, da odločitev o izplačilu dela plače za delovno uspešnost za javne uslužbence plačne skupine B, ki niso poslovodni organi (ravnatelj OE), določi poslovodni organ (direktor).

V prilogi pošiljamo tudi seznam šifer izplačil v skladu z uredbo, ki ureja enotno metodologijo za obračun in izplačilo plač v javnem sektorju, za delovno uspešnost in povečano učno obveznost.

III. Ostale novosti Aneksa h KPVIZ

Varstvo starejših delavcev (62. člen KPVIZ)

Od uveljavitve Aneksa h KPVIZ, torej od 31. 1. 2026, se pri ugotavljanju izpolnjevanja pogojev za zmanjšanje učne obveznosti zaradi dosežene delovne dobe upošteva vsako zaključeno leto delovne dobe, ne glede na to, ali je delavec delal krajši ali polni delovni čas (npr. javni uslužbenki, ki ima 31 let skupne delovne dobe, od tega je 5 let delo opravljala s krajšim delovnim časom, se upošteva vseh 31 let delovne dobe).

Spreminja se tudi 35. člen (prehodna določba) Aneksa h KPVIZ iz leta 2024⁶, ki določa postopno izenačevanje pogojev žensk in moških, in sicer tako, da se prehodno obdobje za ženske podaljšuje do leta 2033, tako, da pravico do zmanjšanja učne obveznosti, vzgojnega dela ali delovnega usposabljanja za dve uri pridobijo ženske, ki:

- v letu 2025 izpolnjujejo pogoj 30 let delovne dobe, od tega 15 let v vzgoji in izobraževanju,
- v letu 2026 in 2027 izpolnjujejo pogoj 31 let delovne dobe, od tega 15 let v vzgoji in izobraževanju,
- v letu 2028 in 2029 izpolnjujejo pogoj 32 let delovne dobe, od tega 15 let v vzgoji in izobraževanju,
- v letu 2030 in 2031 izpolnjujejo pogoj 33 let delovne dobe, od tega 15 let v vzgoji in izobraževanju,
- v letu 2032 in 2033 izpolnjujejo pogoj 34 let delovne dobe, od tega 15 let v vzgoji in izobraževanju.

Pogodba o zaposlitvi za dopolnilno delo pri istem delodajalcu

⁶ Uradni list RS, št. 99/24 in 109/24

Z uveljavitvijo Aneksa h KPVIZ (z 31. 1. 2026) se znižuje faktor za plačilo ur učne obveznosti po pogodbi o zaposlitvi za dopolnilno delo iz 2,6 na 2,2.

Pogoji za delovanje sindikata

V skladu s spremenjenim 113. členom KPVIZ se reprezentativnim sindikatom dejavnosti za njihovo delovanje zagotavlja plačilo 1,5 ure na zaposlenega v vzgoji in izobraževanju (prej 1,20). Najnižji obseg plačanih ur za sindikalnega zaupnika se je iz 65 povišala na 70 ur letno. Višje število plačanih ur za sindikalnega zaupnika se upošteva od 1. marca 2026.

V 113. členu je (upoštevaje nov sistem napredovanj v plačne razrede) določeno, da se šteje, da je sindikalni zaupnik postavljen v manj ugoden položaj, če ob izpolnitvi časovnega obdobja za napredovanje ne napreduje za vsaj en plačni razred. Sindikalnemu zaupniku se lahko napredovanje v plačni razred zadrži, če k predlogu za zadržanje napredovanja poda soglasje sindikat, ki ga sindikalni zaupnik zastopa.

Na podlagi 113. člena KPVIZ je bil sklenjen Dogovor o zagotavljanju plačila ur za sindikalno delo⁷ (v nadaljnjem besedilu: Dogovor). V skladu s spremenjenim 1. členom Dogovora se je poenotila vrednost ure za delo sindikalnega zaupnika na 13 EUR (ne glede na stopnjo izobrazbe), pri čemer se bo ta vrednost usklajevala na enak način kot osnovne plače javnih uslužbencev, torej enkrat letno, sočasno in v enakem odstotku, kot to določa ZSTSPJS. Višja vrednost ure za delo sindikalnega zaupnika se upošteva od 1. marca 2026. Kot do sedaj, se plačilo ur izvede v mesecu aprilu in oktobru. V skladu s prenovljeno Prilogo I se meseca aprila obračuna plačilo za obdobje september – februar, meseca oktobra za obdobje marec – avgust.

Prav tako je bil dogovorjen dvig števila ur za delno profesionalno delo sindikalnih funkcionarjev iz prvega odstavka 3. člena Dogovora tako, da je za SVIZ obseg ur iz 200 povečal na 250, kar se bo prvič upoštevalo pri pripravi pogodb za šolsko leto 2026/2027 (določba se začne uporabljati 1. septembra 2026).

Upamo, da vam bodo pojasnila v pomoč pri opravljanju dela.

S spoštovanjem.

Janja ZUPANČIČ
DRŽAVNA SEKRETARKA

Priloga:

- seznam šifer za izplačilo

⁷ Uradni list, št. 87/08 in 17/11