

*Na osnovi določil Zakona o razmerjih plač delavcev v javnih zavodih, državni upravi in organih lokalnih skupnosti (Ur. l. RS št.: 18/94) (v nadaljevanju: Zakon), je svet Doma Lukavci sprejel naslednja*

## **P R A V I L A O P L A Č A H**

### **I. SPLOŠNE DOLOČBE**

#### **1. člen**

*S temi Pravili o plačah (v nadaljnjem besedilu Pravila) se določajo merila za obračunavanje gibljivega dela plače:*

- 1. na podlagi delovne uspešnosti za redno dejavnost,*
- 2. na podlagi delovne uspešnosti za dopolnilno dejavnost.*

### **II. MERILA ZA OBRAČUNAVANJE GIBLJIVEGA DELA PLAČ**

#### **1. NA PODLAGI OCENE DELOVNE USPEŠNOSTI ZA REDNO DEJAVNOST - 17. IN 18. ČLEN ZAKONA**

#### **2. člen**

*Sredstva za obračunavanje gibljivega dela plače mesečno ne smejo presežati sredstev dogovorjenih z ustanoviteljem, ki jih Dom na podlagi redne dejavnosti nameni za plače delavcev. V ta obseg pa niso všteta plačila delovne uspešnosti direktorja Doma.*

#### **3. člen**

*Osnovna plača, ki izhaja iz delavčevega plačilnega razreda se na podlagi delovne uspešnosti lahko poveča.*

*Neposredni vodja organizacijske enote oz. direktor Doma sicer spremlja in kontrolira delo ter delovno uspešnost za vse delavce. Za tiste delavce, ki dosegajo povprečno (planirano, pričakovano) delovno uspešnost z odstopanjem + 5 % se osnovna plača na tej osnovi ne spremeni. Delavcem, ki z doseženo delovno uspešnostjo znatno odstopajo od pričakovane, se osnovna plača poveča od 5 do 20 %. Predloge ocen delovne uspešnosti in s tem spremembe osnovne plače pripravijo neposredni vodje organizacijskih enot, ki imajo posebna pooblastila, predloge potrdi direktor Doma. Ocene delovne uspešnosti morajo biti v skladu z rezultati določene organizacijske enote oz. Doma.*

*V primeru kršitve delovne obveznosti se ocena uspešnosti lahko spremeni, za kar poda pobudo direktor Doma.*

*Ocene delovne uspešnosti se pripravijo na osnovi dosežene delovne uspešnosti iz preteklega ocenjevalnega obdobja in veljajo za obračun plač za naslednje obdobje (12 mes).*

*Ocena delovne uspešnosti je tudi osnova za napredovanje delavcev.*

*Merila za ocenjevanje delovne uspešnosti so naslednja:*

- izpolnjevanje programa dela ter vpliv na rezultate dela in počutje oskrbovancev;
- vpliv odgovornega in neodgovornega ravnanja z delovnimi sredstvi in predmeti dela na rezultate poslovanja;
- spoštovanje dogovorjenih rokov in pripravljenost opravljanja tudi nekaterih dodatnih nalog izven delovnega področja delavca;
- učinkovitost pri delu izražena s porabo časa za posamezno delo in sposobnostjo organiziranja svojega dela ali dela drugih;
- odnos do sodelavcev in oskrbovancev;
- pripravljenost za sodelovanje ter nudenje pomoči in nasvetov sodelavcem in oskrbovancem;
- strokovni predlogi in pobude za racionalizacijo postopkov dela in poslovanja,
- doseganje planiranih rezultatov in ciljev v organizacijskih enotah ter Domu;
- uspešnost pri vodenju delovnega procesa.

*Ocenjevanje delovne uspešnosti je mogoče na naslednji način:*

*a) na osnovi posebne tabele s ocenami:*

- *podpovprečen* do 2
- *povprečen* 3
- *nadpovprečen* od 4 do 5

*S temi ocenami se na posebnem obrazcu (tabela št.: 1) oceni posameznega delavca po vseh merilih ter se na tej podlagi določi odstotek gibljivega dela plač (tabela št.: 2).*

*Ocene pomenijo:*

- *podpovprečen* - po posameznem ali po vseh merilih skupaj (v poprečju) ne dosega pričakovanega obsega in standardov kakovosti ter gospodarnosti dela,
- *povprečen* - po posameznem ali po vseh merilih skupaj (v poprečju) glede obsega dela

*ter standardov kakovosti in gospodarnosti dosega pričakovane (planirane, dogovorjene) rezultate,*

*- nadpovprečen - po posameznem ali po vseh merilih (v poprečju) glede obsega dela ter standardov kakovosti in gospodarnosti dela presega pričakovane rezultate.*

*Obrazci - tabela št.:1 in tabela št.: 2 so v prilogi.*

## **2. NA PODLAGI DOPOLNITVE DEJAVNOSTI - POSLOVNA STIMULACIJA**

### **18. ČLEN ZAKONA**

#### **4. člen**

*Osnova za obračunavanje poslovne stimulacije je pozitiven finančni rezultat (in soglasje pristojnega ministrstva) iz dopolnilne dejavnosti. Ugotovi se tako, da se od prihodka te dejavnosti odšteje:*

- vse direktne materialne stroške,*
- bruto plače in davek, ki izhajajo iz dopolnilne dejavnosti,*
- del za amortizacijo osnovnih sredstev.*

*Tako ugotovljeni rezultat (ostanek prihodka od dopolnilne dejavnosti) se deli za:*

- pokrivanje dela stroškov dodatnega vzdrževanja osnovnih sredstev Doma. oz. razširitev materialne osnove dela,*
- poslovno stimulacijo delavcev.*

*Razmerja delitve ostanka prihodka na podlagi dopolnilne dejavnosti se določijo z letnim planom. Med letom se lahko spreminjajo le, če se bistveno spremenijo pogoji za opravljanje dopolnilne dejavnosti.*

*Poslovna stimulacija v bruto znesku se deli delavcem Doma glede na njihov ocenjen delovni prispevek.*

*Merila za obračunavanje poslovne stimulacije so zlasti naslednja:*

- evidentirani čas, ko je delavec poleg osnovne opravljal še dela v okviru dopolnilne dejavnosti,*
- uspešnost dela glede na količino in kakovost storitev,*
- odnos do komitentov in gostov Doma.*
- upoštevajo se tudi merila za oceno delovne uspešnosti iz poglavja 1.*

*Na osnovi teh meril, pripravijo vodje organizacijskih enot, ki imajo posebna pooblastila, v sodelovanju z direktorjem Doma predloge za obračun in izplačilo poslovne stimulacije.*

*Poslovna stimulacija se obračunava tromesečno kot dodatek na osnovno plačo delavca, ki je v plačilnem listu posebej prikazan.*

### **III. KONČNE DOLOČBE**

#### **5. člen**

*Pravila o plačah začnejo veljati 27.02.1996. S tem dnem prenehajo veljati vsi akti, s katerimi so se urejali osebni dohodki in drugi prejemki.*

*Lukavci, 27.02.1996*

*Predsednik sveta Doma:*

*Holc Aleksander*