

VLADA

230. Uredba o prenehanju veljavnosti Uredbe o koncesiji za rabo vode za proizvodnjo električne energije na delu vodnega telesa reke Mure od Sladkega Vrha do Veržerja

Na podlagi drugega odstavka 139. člena Zakona o vodah (Uradni list RS, št. 67/02, 110/02 – ZGO-1, 2/04 – ZZdl-A, 41/04 – ZVO-1, 57/08, 57/12, 100/13, 40/14, 56/15, 65/20, 35/23 – odl. US, 78/23 – ZUNPEOVE in 52/24 – odl. US) in 256. člena Zakona o varstvu okolja (Uradni list RS, št. 44/22, 18/23 – ZDU-10, 78/23 – ZUNPEOVE, 23/24, 21/25 – ZOPVOOV in 56/25 – PoZ) Vlada Republike Slovenije izdaja

UREDBO**o prenehanju veljavnosti Uredbe o koncesiji za rabo vode za proizvodnjo električne energije na delu vodnega telesa reke Mure od Sladkega Vrha do Veržerja****1. člen**

Z dnem uveljavitve te uredbe preneha veljati Uredba o koncesiji za rabo vode za proizvodnjo električne energije na delu vodnega telesa reke Mure od Sladkega Vrha do Veržerja (Uradni list RS, št. 120/05 in 44/22 – ZVO-2).

KONČNA DOLOČBA**2. člen**

Ta uredba začne veljati petnajsti dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 00704-441/2025

Ljubljana, dne 29. januarja 2026

EVA 2025-2560-0022

Vlada Republike Slovenije
Matej Arčon
podpredsednik

231. Uredba o kriterijih za določitev delovne uspešnosti javnih uslužbencev v javnih agencijah, javnih skladih in javnih zavodih

Na podlagi 81. člena Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24) Vlada Republike Slovenije izdaja

UREDBO**o kriterijih za določitev delovne uspešnosti javnih uslužbencev v javnih agencijah, javnih skladih in javnih zavodih****1. člen**

(vsebina)

Ta uredba podrobneje določa kriterije in merila za določitev dela plače za delovno uspešnost javnih uslužbencev v javnih agencijah, javnih skladih in javnih zavodih (v nadaljnjem besedilu: uporabnik proračuna).

2. člen

(upravičenost do dela plače za delovno uspešnost)

(1) Javni uslužbenec je upravičen do dela plače za delovno uspešnost, če:

– opravlja dodatno delo ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest oziroma

– pri delu dosega nadpovprečne rezultate glede na kriterije, ki so določeni v Zakonu o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24; v nadaljnjem besedilu: ZSTSPJS) in podrobneje opredeljeni v tej uredbi.

(2) Javni uslužbenec iz prve alineje prejšnjega odstavka je upravičen do dela plače za delovno uspešnost le, če poleg opravljenega pričakovanega obsega rednih delovnih nalog opravi še dodatno delo ali večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest.

(3) Javni uslužbenec, ki je upravičen do dela plače za delovno uspešnost iz naslova opravljanja dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest, je lahko dodatno upravičen do dela plače za delovno uspešnost iz naslova doseganja nadpovprečnih rezultatov glede na kriterije, določene v ZSTSPJS in podrobneje opredeljene v tej uredbi, pri čemer skupni znesek ne sme preseči 30 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca.

3. člen

(podrobnejša določitev kriterijev za ugotavljanje nadpovprečnih rezultatov)

(1) Doseganje nadpovprečnih rezultatov javnega uslužbenca se presoja upošteva kriterije iz prvega odstavka 30. člena ZSTSPJS in podrobneje določene kriterije iz drugega do vključno šestega odstavka tega člena ter upošteva merilo iz 5. člena te uredbe.

(2) Kriterij kakovost vključuje strokovno in vsebinsko pravilnost opravljenega dela, usmerjenost k uporabniku storitve, uporabno vrednost rezultatov dela, skladnost z roki in postopki, ohranjanje kakovosti pri opravljanju nalog v pogojih časovnega pritiska ali spremenjenih okoliščin in prispevek k ugledu uporabnika proračuna. Šteje se, da je delo javnega uslužbenca opravljeno kakovostno, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

1. strokovna pravilnost, kar pomeni, da je delo opravljeno v skladu z veljavnimi strokovnimi standardi, metodologijami in dobrimi praksami s posameznega področja,

2. vsebinska pravilnost, kar pomeni, da je delo opravljeno v skladu z veljavnimi predpisi, internimi akti in organizacijskimi pravili uporabnika proračuna,

3. usmerjenost k uporabniku storitve, kar pomeni, da rezultati dela prispevajo k doseganju ciljev in interesov uporabnikov,

4. uporabna vrednost rezultatov dela, kar pomeni, da rezultati dela, ki so preverljivi in brezhibni, omogočajo nadaljnjo uporabo v okviru izvajanja nalog in prispevajo h kakovosti,

5. skladnost z roki in postopki, kar pomeni, da je delo opravljeno v predpisanih oziroma določenih rokih ter v skladu z notranjimi postopki, navodili in standardi poslovanja uporabnika proračuna,

6. ohranjanje kakovosti pri opravljanju nalog tudi v pogojih časovnega pritiska ali spremenjenih okoliščin,

7. javni uslužbenec s svojim delom in ustrezno komunikacijo prispeva k ugledu uporabnika proračuna.

(3) Kriterij natančnost vključuje rezultate dela brez napak, ki so zanesljivo uporabni za nadaljnje procese, prepoznavanje napak in nedoslednosti ter predlaganje izboljšav delovnih procesov. Šteje se, da je javni uslužbenec pri opravljanju dela natančen, če sta izpolnjena naslednja pogoja:

1. rezultati dela ne vsebujejo napak, izkazujejo pa visoko raven strokovne natančnosti, s katero se zagotavlja prepoznavanje morebitnih napak in nedoslednosti pri delu organizacijske enote ali izvedbenih postopkih,

2. dosledno prepoznavanje napake in nedoslednosti ter predlaganje ukrepe za njihovo odpravo oziroma za izboljšanje delovnih procesov.

(4) Kriterij samostojnost vključuje odsotnost potrebe po nadzoru pri opravljanju dela, proaktivno zaznavanje potreb po odzivanju in samoiniciativnem reševanju problemov, sposobnost samostojnega delovanja v pogojih časovnega pritiska oziroma zmožnost fleksibilnega delovanja, samostojno načrtovanje, organiziranje in določanje prioritet ter sprejemanje

odločitev v pristojnosti javnega uslužbenca. Šteje se, da je javni uslužbenec pri opravljanju dela samostojen, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

1. delo opravlja samostojno, brez potrebe po stalnem nadzoru nadrejene osebe, ter odgovorno prevzema naloge v okviru svojih pristojnosti,

2. proaktivno zaznava potrebe po odzivanju in samoiniciativno rešuje probleme, pri čemer prevzema pobude za izboljšanje izvajanja nalog in delovnih postopkov v okviru svojih pooblastil,

3. ohranja samostojnost in prilagodljivost pri opravljanju nalog tudi v pogojih časovnega pritiska ali spremenjenih okoliščin,

4. samostojno načrtuje, organizira in določa prioritete dela, v skladu s cilji in nalogami delodajalca in brez nadzora nadrejene osebe, v okviru svojih pristojnosti,

5. samostojno sprejema odločitve v okviru svojih pooblastil in odgovornosti, določenih z zakonodajo ter internimi akti delodajalca.

(5) Kriterij obseg dela vključuje večjo količino opravljenega dela, sposobnost prevzemanja dodatnih nalog ter opravljanje večjega obsega dela iz razlogov, povezanih z organizacijo delovnega procesa ali začasno povečano obremenitvijo. Šteje se, da je javni uslužbenec opravil povečan obseg dela, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

1. opravi večjo količino dela, kot se pričakuje glede na običajni oziroma načrtovani obseg nalog, pri čemer so rezultati dela primerljive kakovosti,

2. prevzema dodatne naloge v okviru svojega delovnega področja organizacijske enote, kadar to zahtevajo potrebe delovnega procesa,

3. opravlja povečan obseg dela zaradi sodelovanja ali vodenja delovnih skupin, projektov ali drugih organizacijskih oblik,

4. zagotavlja neprekinjen potek dela tudi v primerih začasno povečanega obsega nalog ali spremenjenih pogojev dela ter s tem prispeva k nemotenemu delovanju delodajalca oziroma organizacije v javnem sektorju.

(6) Kriterij učinkovitost dela vključuje racionalno izrabo delovnega časa, opravljanje dela na način, da so cilji doseženi v časovnih okvirih, ter zmožnost prepoznavanja in določanja prioritet glede na obseg, pomen in zahtevnost nalog. Šteje se, da je javni uslužbenec pri opravljanju dela učinkovit, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

1. racionalno izrablja delovni čas, kar pomeni, da naloge opravlja v okviru razpoložljivega časa na način, ki zagotavlja večjo produktivnost oziroma enako količino kakovostno opravljenega dela v krajšem času,

2. naloge opravlja tako, da so cilji realizirani v predvidenih časovnih okvirih, pri čemer upošteva roke, določene s predpisi, notranjimi akti ali navodili delodajalca,

3. ustrezno prepozna in določa prioritete glede na obseg, zahtevnost in pomen posameznih nalog ter razporeja čas in sredstva na način, ki omogoča pravočasno in učinkovito izvedbo nalog,

4. prispeva k učinkovitemu poslovanju in doseganju ciljev delodajalca, pri čemer ravna v skladu z načeli strokovnosti, gospodarnosti in nujnosti.

4. člen

(podrobnejša določitev kriterija za ugotavljanje opravljanja dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest)

(1) Javni uslužbenec opravlja dodatno delo oziroma večji obseg dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev, če prevzame naloge odsotnega javnega uslužbenca v celoti ali deloma.

(2) Javni uslužbenec opravlja dodatno delo oziroma večji obseg dela zaradi nezasedenih delovnih mest, če prevzame naloge nezasedenega delovnega mesta v celoti ali deloma.

(3) Pri opravljanju dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnih javnih uslužbencev ali nezasedenih delovnih mest se pri določanju dela plače za delovno uspešnost upošteva zlasti:

- trajanje nadomeščanja,
- obseg in zahtevnost prevzetih nalog,

- stopnja odgovornosti,
- vpliv nadomeščanja na delovni proces in delovanje organizacije.

5. člen

(merilo za določitev dela plače za delovno uspešnost)

(1) Del plače za delovno uspešnost se določi javnemu uslužbencu, če dosega nadpovprečne rezultate pri večini pogojev vsaj enega kriterija iz 3. člena te uredbe oziroma če opravi dodatno delo ali večji obseg dela, upošteva prejšnji člen.

(2) Sindikalni zaupniki reprezentativnih sindikatov so upravičeni do dela plače za delovno uspešnost v višini najmanj 5 odstotkov njihovih osnovnih plač v posameznem mesecu.

6. člen

(odstotek osnovne plače, ki ga javni uslužbenec lahko doseže pri kriterijih)

(1) Javni uslužbenec lahko glede na kriterije iz 3. člena te uredbe doseže skupaj največ 30 odstotkov osnovne plače.

(2) Javni uslužbenec lahko glede na kriterij iz 4. člena te uredbe doseže skupaj največ 30 odstotkov osnovne plače.

(3) Javni uslužbenec lahko glede na kriterije iz 3. in 4. člena te uredbe skupaj doseže največ 30 odstotkov osnovne plače.

7. člen

(določitev dela plače za delovno uspešnost)

Določitev odstotka osnovne plače javnega uslužbenca za delovno uspešnost se izvede tako, da se sredstva razdelijo v obsegu, določenem v skladu s šestim odstavkom 31. člena ZSTSPJS.

8. člen

(dostopnost objave obvestila)

Obvestilo iz četrtega odstavka 32. člena ZSTSPJS mora biti objavljeno najmanj do objave obvestila za naslednje obdobje izplačevanja.

9. člen

(podrobnejša opredelitev kriterijev in meril glede na specifične in naravo dela)

(1) Kriteriji in merila iz te uredbe se lahko, upošteva specifične in naravo dela pri posameznem uporabniku proračuna, podrobneje opredelijo v splošnem aktu uporabnika proračuna.

(2) Če je pri uporabniku proračuna organiziran reprezentativni sindikat, se lahko kriteriji in merila iz te uredbe, upošteva specifične in naravo dela pri posameznem uporabniku proračuna, podrobneje opredelijo z dogovorom med reprezentativnim sindikatom in uporabnikom proračuna.

PREHODNA IN KONČNA DOLOČBA

10. člen

(prva določitev delovne uspešnosti v skladu s to uredbo)

Delovna uspešnost se lahko v skladu s to uredbo prvič določi pri plači za januar 2026.

11. člen

(končna določba)

Ta uredba začne veljati naslednji dan po objavi v Uradnem listu Republike Slovenije.

Št. 00704-36/2026

Ljubljana, dne 29. januarja 2026

EVA 2026-3130-0010

Vlada Republike Slovenije

Matej Arčon
podpredsednik