

Na podlagi določila tretjega odstavka 30. člena Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24), določil Aneksa h Kolektivni pogodbi za kulturne dejavnosti (Uradni list RS, št. 6/26) ter 12. alineje 1. odstavka 12. člena Sklepa o ustanovitvi javnega zavoda Slovenska filharmonija (Uradni list RS, št. 50/03, 62/08, 87/12, 12/17 in 3/21) direktor javnega zavoda Slovenska filharmonija izdajam

PRAVILNIK O KRITERIJIH IN MERILIH ZA IZPLAČILO DELA PLAČE ZA DELOVNO USPEŠNOST V SLOVENSKI FILHARMONIJI

I. SPLOŠNE DOLOČBE

1. člen (predmet urejanja)

- (1) Ta pravilnik ureja kriterije, merila, vire sredstev, postopek ugotavljanja ter način in omejitve izplačil dela plače za delovno uspešnost javnim uslužbencem (v nadaljevanju zaposleni¹) Slovenske filharmonije (v nadaljevanju: SF).
- (2) Namen pravilnika je zagotoviti zakonita, pregledna, enakopravna in strokovno utemeljena izplačila dela plače za delovno uspešnost kot spodbudo za doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov ter za opravljanje dodatnega ali povečanega obsega dela.

2. člen (pravna podlaga)

- (1) Ta pravilnik se sprejme na podlagi Zakona o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24, v nadaljevanju: ZSTSPJS), predpisov, izdanih na njegovi podlagi, kolektivnih pogodb, ki zavezujejo SF, ter drugih veljavnih predpisov.
- (2) Če se predpisi, kolektivne pogodbe ali drugi akti iz prejšnjega odstavka spremenijo ali prenehajo veljati in so njihove določbe v nasprotju z določbami tega pravilnika, se neposredno uporabljajo spremenjene določbe predpisov oziroma kolektivnih pogodb, ta pravilnik pa se uporablja le, v kolikor ni v nasprotju z njimi.

¹ Vse besede, ki so v tem pravilniku uporabljene v moški obliki (npr. »javni uslužbenec«, »predstavnik«, »zaposleni«), se nanašajo na osebe vseh spolov – moške, ženske ali druge, razen če je iz konteksta razvidno drugače.



3. člen (osebna veljavnost)

- (1) Ta pravilnik se uporablja za vse zaposlene v SF, ne glede na delovno mesto oziroma plačni steber, razen če poseben zakon, pravilnik ali kolektivna pogodba določata drugače.

II. POJEM IN VRSTE DELOVNE USPEŠNOSTI

4. člen (pojem delovne uspešnosti)

- (1) Del plače za delovno uspešnost je variabilni del plače zaposlenega, ki zaposlenemu pripada za:
- doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov glede na kriterije iz tega pravilnika in
 - opravljanje dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnosti drugih zaposlenih ali nezasedenih delovnih mest.

5. člen (vrste delovne uspešnosti)

- (1) V SF se lahko izplačuje del plače za delovno uspešnost, katerega elementi so:
1. del plače za delovno uspešnost zaradi doseganja nadpovprečnih delovnih rezultatov in/ali
 2. del plače za delovno uspešnost zaradi opravljanja dodatnega dela ali večjega obsega dela zaradi odsotnosti zaposlenih ali nezasedenih delovnih mest in/ali
 3. del plače za delovno uspešnost iz sredstev projektov².

III. KRITERIJI IN MERILA ZA UGOTAVLJANJE DELOVNE USPEŠNOSTI

6. člen (splošni kriteriji)

- (1) Doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov se presoja na podlagi naslednjih kriterijev:
- kakovost opravljenega dela,
 - natančnost in zanesljivost pri opravljanju delovnih nalog,
 - samostojnost pri delu,
 - obseg opravljenega dela,

² projekti, ki so posebej predvideni v finančnem načrtu SF, ter posebni projekti, ki jih je s svojim aktom določila vlada, pri čemer je sredstva za njihovo izvajanje zagotavlja financer projekta.



- učinkovitost dela.

- (2) Kriteriji iz prejšnjega odstavka se presojuje celovito, ob upoštevanju narave delovnega mesta, zahtevnosti nalog ter pogojev dela.

7. člen

(poseben kriterij - dodatno delo ali povečan obseg dela)

- (1) Kot poseben kriterij za določanje dela plače za delovno uspešnost se upošteva opravljanje dodatnega dela ali večjega obsega dela, kadar zaposleni opravlja delo odsotnega zaposlenega in/ali opravlja delo zaradi nezasedenega delovnega mesta, če so za to izpolnjeni pogoji po ZSTSPJS in tem pravilniku.

8. člen

(merila za opredelitev dodatnega ali povečanega obsega dela po organizacijskih enotah SF)

- (1) Pri določanju dela plače za delovno uspešnost v organizacijski enoto Orkester SF se upoštevajo naslednja merila:

	Merilo	Kriteriji in višina dodatka	Dokazilo
1.	Dodatno opravljanje dela odsotnega delavca ali nezasedenega delovnega mesta	Kriterij nadomeščanja Do 30 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
2.	Nastopanje zaposlenega na delovnem mestu (DM) tutista ali priznanega orkestrskega glasbenika na DM namestnika v orkestru	Kriterij obsega dela 13,5 % na urno postavko - PRERAČUNANO V ODSOTKE NA POVPREČNO MESEČNO DELOVNO OBVEZNOST (174 UR)	Razpored vaj in koncertov
3.	Nastopanje zaposlenega na delovnem mestu (DM) tutista ali priznanega orkestrskega glasbenika na DM solista v orkestru	Kriterij obsega dela 20 % na urno postavko - PRERAČUNANO V ODSOTKE NA POVPREČNO MESEČNO DELOVNO OBVEZNOST (174 UR)	Razpored vaj in koncertov
4.	Nastopanje zaposlenega na delovnem mestu namestnika ali priznanega namestnika na DM solista v orkestru	Kriterij obsega dela 20 % na urno postavko - PRERAČUNANO V ODSOTKE NA POVPREČNO MESEČNO DELOVNO OBVEZNOST (174 UR)	Razpored vaj in koncertov
5.	Nastopanje zaposlenega na delovnem mestu namestnika koncertnega mojstra, priznanega solističnega glasbenika, tutista ali priznanega orkestrskega glasbenika na DM koncertnega mojstra	Kriterij obsega dela 30 % na urno postavko ob upoštevanju omejitev iz 16. člena tega pravilnika PRERAČUNANO V ODSOTKE NA POVPREČNO MESEČNO DELOVNO OBVEZNOST (174 UR)	Razpored vaj in koncertov
6.	Opravljanje nalog zaposlenega na delovnem mestu »koncertni mojster« na DM koncertnega mojstra	Kriterij samostojnosti 20% na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo



7..	Nastopanje zaposlenega na delovnem mestu tutista, priznanega orkestrskega glasbenika ali priznanega namestnika (pihala, trobila, tolkala) na DM solista ali priznanega solista v orkestru	Kriterij obsega dela 20 % na urno postavko – PRERAČUNANO V ODSOTKE NA POVPREČNO MESEČNO DELOVNO OBVEZNOST (174 UR)	Razpored vaj in koncertov
8.	Igranje inštrumenta, katerega igranje zaposleni nima navedenega v pogodbi o zaposlitvi	Kriterij obsega dela Do 10 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo in opisom zahtevnosti
9.	Solistično nastopanje s pripravami	Kriteriji kakovosti, natančnosti, samostojnosti, obsega dela in učinkovitosti Do 30 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
10.	Nastopanje v manjših komornih zasedbah	Kriteriji kakovosti, natančnosti, samostojnosti, obsega dela in učinkovitosti Do 30 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
11.	Umetniško oz. glasbeno vodenje koncertov brez dirigenta	Do 30 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
12.	Nujne, izredne, nepričakovane oz. nestandardne naloge, ki jih odredi direktor in jih je potrebno opraviti hkrati z rednim delom v kratkih časovnih rokih.	Kriteriji kakovosti, natančnosti, samostojnosti, obsega dela in učinkovitosti Do 30 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo

Višino dodatka z utemeljitvami predlaga direktorju umetniški vodja orkestra glede na obseg in zahtevnost dodatnega dela.

(2) Pri določanju dela plače za delovno uspešnost v organizacijski enoti Zbor SF se upoštevajo naslednja merila:

	Merilo	Kriteriji in višina dodatka	Dokazilo
1.	Dodatno opravljanje dela odsotnega delavca ali nezasedenega delovnega mesta	Kriterij nadomeščanja Do 30 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
2.	Solistično nastopanje na DM pevca v zboru – tutista ali DM pevca v koncertnem zboru ali priznanega pevca v zboru – tutista s pripravami	Kriteriji kakovosti, natančnosti, samostojnosti, obsega dela in učinkovitosti Do 30 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
3.	Petje glasu, ki ga zaposleni nima navedenega v pogodbi o zaposlitvi	Kriterij obsega dela 10 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
4.	Nastopanje v manjših komornih zasedbah	Kriteriji kakovosti, natančnosti, samostojnosti, obsega dela in učinkovitosti Do 30 % na mesečno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
5.	Opravljanje drugih strokovnih del za zbor (npr. vodenje upevanja, korepetiranje, dirigiranje)	Do 30 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo



6.	Nujne, izredne, nepričakovane oz. nestandardne naloge, ki jih odredi direktor	Do 30 % na osnovno plačo	Tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
----	---	--------------------------	---

Višino dodatka z utemeljitvami predlaga direktorju umetniški vodja zbora glede na obseg in zahtevnost dodatnega dela.

(3) Pri določanju dela plače za delovno uspešnost v organizacijski enoti Skupne službe SF se upoštevajo naslednja merila:

	Merilo	Kriteriji in višina dodatka	Dokazilo
1.	Dodatno opravljanje dela odsotnega delavca ali nezasedenega delovnega mesta	Kriterij nadomeščanja Do 30 % na osnovno plačo	Program dela, zapisniki nadomeščanja, e-pošta in tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
2.	Nujne, izredne, nepričakovane oz. nestandardne naloge, ki jih odredi direktor	Kriteriji kakovosti, natančnosti, samostojnosti, obsega dela in učinkovitosti Do 30 % na osnovno plačo	Pisna ali dokumentirana odredba direktorja, zapisnik, e-pošta in tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo
3.	Izredno povečanje rednega dela	Kriterij obsega dela Do 30 % na osnovno plačo	Program dela, izvedbeni načrti in tabela za Določanje dela plače za delovno uspešnost s pripisano utemeljitvijo

Višino dodatka določi direktor oz. po njegovem pooblastilu Pomočnik direktorja za zadeve splošno-upravnega značaja, finančno-računovodske in kadrovske zadeve, glede na obseg in zahtevnost dodatnega dela.

9. člen (posebnosti za umetniška delovna mesta)

- (1) Pri ugotavljanju delovne uspešnosti zaposlenih na umetniških delovnih mestih se kriteriji iz 6. člena tega pravilnika presojujejo ob upoštevanju:
- umetniške kakovosti izvedbe,
 - zahtevnosti in obsega umetniških nalog,
 - uspešnosti koncertov, projektov in drugih javnih nastopov ter
 - prispevka k ugledu in prepoznavnosti SF.

IV. VIRI SREDSTEV ZA IZPLAČILO DELA PLAČE ZA DELOVNO USPEŠNOST

10. člen (viri sredstev)

- (1) Viri sredstev za izplačilo dela plače za delovno uspešnost v SF so:



- 2 odstotka sredstev za osnovne plače zaposlenih v SF, pri čemer se od 1. 1. 2028 dalje navedeni odstotek zviša na 3 odstotke,
 - prihranki sredstev za plače, ki nastanejo zaradi odsotnosti zaposlenih ali nezasedenih delovnih mest,
 - sredstva projektov, ki so predvidena v finančnem načrtu SF, oziroma sredstva posebnih projektov, ki jih zagotovi financer.
- (2) Pri določitvi sredstev za osnovne plače se ne upoštevajo sredstva za osnovne plače zaposlenih javnih uslužbencev plačne skupine B.

11. člen **(obveznost izplačila sredstev)**

- (1) SF mora na letni ravni izplačati:
- celoten obseg sredstev iz prve alineje prvega odstavka 11. člena tega pravilnika in
 - najmanj 50 odstotkov prihrankov sredstev za plače iz druge alineje prvega odstavka prejšnjega člena.

V. POSTOPEK UGOTAVLJANJA IN IZPLAČEVANJA

12. člen **(obdobje in postopek ugotavljanja)**

- (1) Del plače za delovno uspešnost se v SF ugotavlja in izplačuje mesečno na ravni SF v skladu s finančnim načrtom SF in organizacijo dela.
- (2) Oseba, ki obračunava plače, vsak mesec pripravi oz. izpolni tri, po organizacijskih enotah ločene datoteke in eno skupno datoteko na ravni SF, ki vsebuje podatke vseh organizacijskih enot SF, z imeni:
1. *Pripomoček za izračun delovne uspešnosti - Orkester SF,*
 2. *Pripomoček za izračun delovne uspešnosti - Zbor SF,*
 3. *Pripomoček za izračun delovne uspešnosti - Skupne službe SF ter*
 4. *Pripomoček za izračun delovne uspešnosti - SF.*
- (3) Najkasneje **7 delovnih dni pred plačilnim dnem** posreduje oseba, ki obračunava plače, umetniškemu vodji zbora datoteko *Pripomoček za izračun delovne uspešnosti - Zbor SF*, umetniškemu vodji orkestra datoteko *Pripomoček za izračun delovne uspešnosti - Orkester SF* ter direktorju vse štiri datoteke. V vsaki od datotek morajo biti v tabelah vneseni vsi podatki, znani na dan oddaje datoteke, potrebni za izračun delovne uspešnosti za mesec, za katerega se obračunava plača. Neizpolnjeni ostanejo le stolpci, poimenovani z:
- a. Opravljanje dodatnega dela ali večji obseg dela,
 - b. Kakovost,



- c. Natančnost,
 - d. Samostojnost,
 - e. Obseg dela,
 - f. Učinkovitost dela,
 - g. Projekti,
 - h. Kontrola,
 - i. Utemeljitev.
- (4) V stolpcu **Utemeljitev** v tabeli *Pripomoček za izračun delovne uspešnosti* obe umetniški vodji in direktor navedejo razloge za predlagano višino dela plače za delovno uspešnost, kadar dodatek za delovno uspešnost znaša 10% ali več, pri čemer opredelijo tudi datumski okvir trajanja navedenih razlogov.
- (5) Umetniški vodji zbora in orkestra posredujeta direktorju SF predloge za izplačilo dela plače za delovno uspešnost v obliki delno izpolnjene tabele z imenom *Pripomoček za izračun delovne uspešnosti* **najkasneje 5 delovnih dni pred plačilnim dnevom**.
- (6) Direktor dokončno izpolni tabelo in jo posreduje obračunu plač **najkasneje 3 delovne dni pred plačilnim dnevom**.

13. člen (odločanje)

- (1) Del plače za delovno uspešnost določi direktor SF ali oseba, ki jo direktor pooblasti, na predlog neposredno nadrejenega javnega uslužbenca.
- (2) Prednostno se določi del plače za delovno uspešnost zaposlenim, ki opravljajo dodatno delo ali večji obseg dela zaradi odsotnih zaposlenih ali nezasedenih delovnih mest.
- (3) Iz preostalih razpoložljivih sredstev se del plače za delovno uspešnost določi zaposlenim, ki dosegajo nadpovprečne rezultate.

14. člen (delovna uspešnost iz projektov)

- (1) Del plače za delovno uspešnost iz sredstev projektov se izplača zaposlenim, ki so zaposleni za delo na projektu ali opravljajo naloge na projektu.

15. člen (obvestilo o izplačilu)

- (1) O izplačilu dela plače za delovno uspešnost se za posamezno obdobje izda pisno obvestilo.
- (2) Obvestilo vsebuje:



- celoten obseg sredstev za izplačilo po posameznih virih,
- seznam zaposlenih, ki prejmejo del plače za delovno uspešnost, z ločeno navedbo podlage,
- višino izplačila dela plače za delovno uspešnost v znesku za posameznega zaposlenega.

(3) Obvestilo se objavi znotraj SF na običajen način t. j. na oglasni deski vsake organizacijske enote.

VI. VIŠINA IZPLAČILA

16. člen (omejitve izplačil)

- (1) Del plače za delovno uspešnost se lahko javnemu uslužbencu izplača največ v višini 30 odstotkov njegove osnovne plače v posameznem mesecu.
- (2) Del plače za delovno uspešnost iz sredstev projekta se lahko izplača največ v višini 50 odstotkov osnovne plače v posameznem mesecu.
- (3) Skupno izplačilo delovne uspešnosti iz prvega in drugega odstavka tega člena ne sme preseči 50 odstotkov osnovne plače javnega uslužbenca v posameznem mesecu.

VII. KONČNE DOLOČBE

17. člen (mnenja in sodelovanje)

- (1) Pred sprejemom tega pravilnika direktor SF pridobi mnenje delavskega predstavništva in reprezentativnih sindikatov v SF.

18. člen (uveljavitev)

- (1) Ta pravilnik začne veljati naslednji dan po podpisu in objavi na spletni strani in oglasni deski SF in se uporablja od 1. 1. 2026 dalje.

Ljubljana, 10. 4. 2026



Slovenska
filharmonija

Matej Šarc
Direktor