



Mestna občina
Ljubljana

Župan

Mestni trg 1, 1000 Ljubljana

t: 01 306 10 10

tajnistvo.zupana@ljubljana.si, www.ljubljana.si

Številka: 603-47/2026-3

Datum: 31. 3. 2026

Mestna občina Ljubljana
Mestni svet

ZADEVA: Predlog za obravnavo na seji Mestnega sveta Mestne občine Ljubljana

PRIPRAVILA: Mestna uprava Mestne občine Ljubljana,
Oddelek za predšolsko vzgojo in izobraževanje

**ZUNANJI
STROKOVNJAK:** /

NASLOV: Predlog Sklepa o soglasju k določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorici javnega zavoda Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Ljubljana za leto 2025

POROČEVALKI: Marija Fabčič, sekretarka – vodja Oddelka za predšolsko vzgojo in izobraževanje
Tajda Pantar, podsekretarka – vodja Odseka za izobraževanje

**PRISTOJNO
DELOVNO TELO:** Odbor za predšolsko vzgojo in izobraževanje

PREDLOGI SKLEPOV:

Mestni svet Mestne občine Ljubljana sprejme predlog Sklepa o soglasju k določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorici javnega zavoda Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Ljubljana za leto 2025.

Župan
Mestne občine Ljubljana
Zoran Jankovič

Priloge:

- predlog sklepa z obrazložitvijo
- Sklep sveta zavoda SCOMS in pregled meril za redno delovno uspešnost direktorice Javnega zavoda Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Ljubljana za leto 2025

PREDLOG

Na podlagi 22.a člena Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni 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) v zvezi s prvim odstavkom 119. člena Zakona o skupnih temeljnih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24 in 12/26 – ZPPJUFT), 6. člena Uredbe o plačah javnih uslužbencev plačne skupine B (Uradni list RS, št. 99/24, 109/24, 26/25 in 29/25), Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja šolstva (Uradni list RS, št. 81/06, 22/08, 39/08 – popr., 104/09, 4/10, 6/12, 28/21, 95/24 – ZSTSPJS in 6/26) v zvezi s 14. členom Pravilnika o kriterijih za določitev delovne uspešnosti javnih uslužbencev plačne skupine B s področja vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 6/26) in 27. člena Statuta Mestne občine Ljubljana (Uradni list RS, št. 31/21 – uradno prečiščeno besedilo) je Mestni svet Mestne občine Ljubljana na seji dne 2026 sprejel naslednji

S K L E P

o soglasju k določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorici javnega zavoda Svetovalnega centra za otroke, mladostnike in starše Ljubljana za leto 2025

Mestni svet Mestne občine Ljubljana daje soglasje k določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorici javnega zavoda Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Ljubljana, dr. Mateji Hudoklin, za obdobje od 1. januarja do 31. decembra 2025 v višini 5 % letnih sredstev za osnovne plače direktorjev, kar znaša 2.184,35 eurov bruto.

Številka:
Ljubljana, dne

Župan
Mestne občine Ljubljana
Zoran Janković

Obrazložitev predloga
sklepa o soglasju k določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorici javnega zavoda
Svetovalnega centra za otroke, mladostnike in starše Ljubljana za leto 2025

1. Pravni temelji za sprejem predlaganega sklepa so:

- Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 95/24 in 12/26 – ZPPJUFT; v nadaljnjem besedilu: ZSTSPJS), ki v prvem odstavku 119. člena določa, da se določbe Zakona o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni 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; v nadaljnjem besedilu: ZSPJS), ki urejajo del plače za delovno uspešnost, uporabljajo do 1. 1. 2026 in da se do takrat za izplačevanje delovne uspešnosti za javne uslužbenke v plačnih skupinah od B (kamor sodijo med drugim tudi direktorji) uporabljajo določbe prve in druge alineje 21. člena in od 22. do 22. e člena ZSPJS, od 27. do 34. člena in priloga 2 Kolektivne pogodbe za javni sektor (Uradni list RS, št. 57/08, 23/09, 91/09, 89/10, 40/12, 46/13, 95/14, 91/15, 21/17, 46/17, 69/17, 80/18, 136/22 in 12/24; v nadaljnjem besedilu: Kolektivna pogodba za javni sektor), 7. člen 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, 89/22, 112/22, 25/23, 157/22, 64/23, 79/23, 95/24 - ZSTSPJS, 96/24, 99/24; v nadaljnjem besedilu: Uredba) ter pravilniki, izdani na podlagi tretjega odstavka 22.a člena ZSPJS;
- Zakon o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni 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), ki v 22. členu določa, da skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša najmanj 2 % in ne več kot 5 % letnih sredstev za osnovne plače in da se skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost za plačilo ravnateljev, direktorjev in tajnikov oblikuje in izkazuje ločeno. 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; da 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, in da se ta del plače izplača najmanj dvakrat letno, razen če ni s kolektivno pogodbo ali z aktom, izdanim na podlagi zakona, urejeno drugače. V tretjem odstavku 22.a člena določa, 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;
- Uredba o plačah javnih uslužbencev plačne skupine B (Uradni list RS, št. 99/24, 109/24, 26/25 in 29/25, v nadaljnjem besedilu: Uredba), ki v 7. členu določa, da se z dnem začetka njene uporabe preneha uporabljati Uredba o plačah direktorjev v javnem sektorju (Uradni list RS, št. 68/17, 4/18, 30/18, 116/21, 180/21, 29/22, 89/22, 112/22, 157/22, 25/23, 64/23, 79/23 in 96/24), v 6. členu pa določa, da se javnim uslužbencem plačne skupine B v javnih zavodih, javnih agencijah, javnih skladih in drugih osebah javnega prava do vključno 31.12.2025, 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 ter da mora organ, pristojen za imenovanje javnega uslužbenca plačne skupine B, pri odločanju o višini dela plače za redno delovno uspešnost pridobiti soglasje ustanovitelja;
- Pravilnik o kriterijih za določitev delovne uspešnosti javnih uslužbencev plačne skupine B s področja vzgoje in izobraževanja (Uradni list RS, št. 6/26), ki v 16. členu določa, da se z dnem uveljavitve tega pravilnika preneha uporabljati Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja šolstva (Uradni list RS, št. 81/06, 22/08, 39/08 – popr., 104/09, 4/10, 6/12, 28/21 in 95/24 – ZSTSPJS), v 14. členu pa, da se delovna uspešnost javnih uslužbencev plačne skupine B za leto 2025 še določi v skladu z Zakonom o sistemu plač v javnem sektorju (Uradni 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) in Pravilnikom o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja šolstva (Uradni list RS, št. 81/06, 22/08, 39/08 – popr., 104/09, 4/10, 6/12, 28/21 in 95/24 – ZSTSPJS).

- *Pravilnik o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja šolstva* (Uradni list RS, št. 81/06, 22/08, 39/08 – popr., 104/09, 4/10, 6/12, 28/21, 95/24 – ZSTSPJS in 6/26; v nadaljnjem besedilu: Pravilnik), ki določa merila za ugotavljanje delovne uspešnosti ravnateljev in direktorjev oseb javnega prava s področja šolstva iz naslova izvajanja javne službe;
- *Statut Mestne občine Ljubljana* (Uradni list RS, št. 31/21 – uradno prečiščeno besedilo), ki v 27. členu določa, da ustanoviteljske pravice in obveznosti izvaja Mestni svet Mestne občine Ljubljana, če ni glede izvrševanja določenih ustanoviteljskih pravic z zakonom, s statutom, ustanovitvenim ali drugim aktom mestnega sveta drugače določeno.

2. Razlogi in cilji, zaradi katerih je akt potreben, ter ocena stanja

Predlagani sklep se nanaša na izdajo soglasja Mestne občine Ljubljana kot ustanoviteljice k določitvi plače za delovno uspešnost direktorice Svetovalnega centra za otroke, mladostnike in starše Ljubljana za leto 2025. S tem se direktorici del plače za redno delovno uspešnost izplača za obdobje od 1. januarja do 31. decembra 2025 v enem znesku.

Skladno s tretjim odstavkom 22.a člena ZSPJS višino dela plače za redno delovno uspešnost direktorja javnega zavoda s področja vzgoje in izobraževanja določi organ, ki je pristojen za njihovo imenovanje, na podlagi meril, ki jih določi pristojni minister. ZSPJS v 22. členu določa, da skupen obseg sredstev za plačilo redne delovne uspešnosti znaša najmanj 2 % in ne več kot 5 % letnih sredstev namenjenih za osnovno plačo direktorja in da se skupen obseg sredstev za redno delovno uspešnost za plačilo direktorja izkazuje ločeno. Skladno z Uredbo se del plače za redno delovno uspešnost izplačuje enkrat letno na podlagi poslovnega poročila, za redno delovno uspešnost v preteklem letu.

Direktorju pripada del plače za delovno uspešnost, če izpolni posamezno merilo iz Pravilnika. Del plače za delovno uspešnost letno lahko znaša največ dve osnovni mesečni plači direktorja, pri čemer se kot osnova upošteva višina osnovne plače direktorja v decembru preteklega leta. Ne glede na navedeno pa višina dela plače direktorja za delovno uspešnost ne sme presegati 5 % letnih sredstev za osnovne plače direktorjev.

Skladno z 9. členom Pravilnika zavod ugotavlja, da zavod v ocenjevalnem obdobju ni posloval s primanjkljajem, ni prejel negativnega mnenje Računskega sodišča Republike Slovenije, ki bi se nanašalo na obdobje trajanja mandata direktorja, kot tudi ni ugotovljeno, da ne bi zagotavljal izvedbe sklepov, ukrepov oz. v roku odpravil pomanjkljivosti, ki bi jih ugotovila pristojna inšpekcija.

Višino dela plače za delovno uspešnost direktorja se skladno s Pravilnikom določi na podlagi naslednjih meril:

- Poslovna uspešnost zavoda: največ 35 % skupne ocene
- Strokovnost, kakovost in varnost izvajanja javne zdravstvene službe: največ 30 % skupne ocene
- Razvojna naravnost zavoda: največ 35 % skupne ocene

Svet zavoda je odločil, da direktorica dr. Mateja Hudoklin glede na dosežke zavoda izpolnjuje vsa tri zgoraj navedena merila delovne uspešnosti za leto 2025 v višini 100% delovne uspešnosti za leto 2025, zato je svet zavoda direktorici določil del plače za redno delovno uspešnost za leto 2025 v višini 5 % letnih sredstev za osnovne plače direktorjev, kar znaša 2.184,35 eurov bruto. Redna delovna uspešnost se direktorici javnega zavoda Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Ljubljana izplača po prejemu soglasij Mestnega sveta Mestne občine Ljubljana in Ministrstva za zdravje.

3. Poglavitne rešitve

Mestni svet Mestne občine Ljubljana s predlogom sklepa podaja soglasje k določitvi dela plače za redno delovno uspešnost za leto 2025 direktorici javnega zavoda Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše Ljubljana dr. Mateji Hudoklin v višini 2.184,35 eurov bruto.

4. Ocena finančnih in drugih posledic

Sredstva, ki bodo izplačana na podlagi predlaganih sklepov o soglasju k določitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorice Svetovalnega centra za otroke, mladostnike in starše Ljubljana v višini 2.184,35 eurov bruto, so zagotovljena v proračunu Mestne občine Ljubljana, saj gre za predviden obseg sredstev, namenjenih za stroške dela.

Pripravila:

Nina Smerkol

strokovna sodelavka

nina.smerkol@ljubljana.si

01/306-40-27

Tajda Pantar

vodja Odseka za izobraževanje

Marija FABČIČ

vodja oddelka



SVETOVALNI CENTER
ZA OTROKE,
MLADOSTNIKE
IN STARŠE
LJUBLJANA

Številka: 030-1/2023-25

Datum: 10. 3. 2026

MESTNA OBČINA LJUBLJANA

Mestni trg 1

1000 LJUBLJANA

Zadeva: **Dodelitev dela plače za delovno uspešnost direktorice Svetovalnega centra za otroke, mladostnike in starše Ljubljana za leto 2025**

Svet zavoda Svetovalnega centra za otroke, mladostnike in starše Ljubljana je na 5. redni seji Sveta zavoda dne 13. 2. 2026 na podlagi Pravilnika o kriterijih za določitev delovne uspešnosti javnih uslužbencev plačne skupine B s področja zdravstva v zvezi s Pravilnikom o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev v osebah javnega prava s področja zdravstva in na podlagi letnega poročila direktorja sprejel

sklep

Svet zavoda ugotavlja, da direktorica Svetovalnega centra za otroke, mladostnike in starše Ljubljana, dr. Mateja Hudoklin, univ. dipl. psih, spec. klin. psih., izpolnjuje skupaj 3 od 3 meril delovne uspešnosti v višini 100% delovne uspešnosti za leto 2025 in se direktorici izplača del plače za redno delovno uspešnost v višini 2.184,35 EUR.

V skladu z določbami Uredbe o plačah javnih uslužbencev plačne skupine B glede na sklep in odločitev sveta zavoda ter upoštevajoč izkazano poslovanje zavoda vam skladno z določbo 8. člena Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev v osebah javnega prava s področja zdravstva upošteva tudi, da gre za zavod, ki opravlja zdravstveno dejavnost tako na primarni kot tudi sekundarni ravni predlagamo, da obravnavate in posredujete soglasje k dodelitvi dela plače za redno delovno uspešnost direktorja.

Obrazložitev:

Zakon o skupnih temeljih sistema plač v javnem sektorju (ZTSPJS) določa pravno podlago za določanje in izplačevanje delovne uspešnosti.

Na podlagi tretjega odstavka 57. člena ZTSPJS je bil sprejet Pravilnik o kriterijih za določitev delovne uspešnosti javnih uslužbencev plačne skupine B s področja zdravstva, ki v prehodnih določbah, in sicer v 10. členu tega Pravilnika določa, da se delovna uspešnost za leto 2025 določi v skladu z Zakonom o

sistemu plač v javnem sektorju in Pravilnikom o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev v osebah javnega prava s področja zdravstva. Skladno z navedenim je Svet zavoda za oceno delovne uspešnosti uporabil kriterija oziroma merila kot ti izhajajo iz Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev v osebah javnega prava s področja zdravstva.

Direktorju pripada del plače za delovno uspešnost, če izpolni posamezno merilo iz Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja zdravstva. Doseženi odstotki se seštevajo. Del plače za delovno uspešnost letno lahko znaša največ dve osnovni mesečni plači direktorja, pri čemer se kot osnova upošteva višina osnovne plače direktorja v decembru preteklega leta. Ne glede na navedeno pa višina dela plače direktorja za delovno uspešnost ne sme presegati 5% letnih sredstev za osnovne plače direktorjev. Skladno z Uredbo je določeno, da se obseg sredstev določi v višini 2% letnih sredstev za osnovne plače direktorjev, pri čemer se dopušča višji procent letnih sredstev (ne več kot 5%), v kolikor se s tem ne posega v redno delovno uspešnost ostalih zaposlenih, in pod pogojem, da so sredstva za ta namen zagotovljena.

Ugotovljeno je bilo, da so rezultati zavoda nadpovprečni, da le-ta ves čas stremi k optimizaciji poslovanja in dostopnosti storitev čimvečjemu številu otrok in mladostnikov ter njihovih staršev. Zato je Svet zavoda po opravljenem ocenjevanju odločil, da se obseg sredstev, namenjenih za izplačilo plače iz naslova delovne uspešnosti določi v višini 5% letnih sredstev za osnovne plače direktorjev. Ugotovljeno je bilo tudi, da se s tem ne posega v redno delovno uspešnost ostalih zaposlenih in da so sredstva za ta namen zagotovljena.

Skladno z 9. členom Pravilnika o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev s področja zdravstva svet zavoda ugotavlja, da zavod v ocenjevalnem obdobju ni posloval s primanjkljajem, ni prejel negativnega mnenja Računskega sodišča RS, ki bi se nanašalo na trajanje mandata direktorja, kot tudi ni bilo ugotovljeno, da ne bi zagotavljal izvedbe sklepov, ukrepov oz. v roku odpravil pomanjkljivosti, ki bi jih ugotovila pristojna inšpekcija, Ministrstvo za zdravje ali Računsko sodišče RS.

Višino dela plače za delovno uspešnost direktorja se skladno s Pravilnikom o merilih za ugotavljanje delovne uspešnosti direktorjev oseb javnega prava s področja zdravstva določi na podlagi naslednjih meril:

- poslovna uspešnost zavoda: največ 35% skupne ocene
- strokovnost, kakovost in varnosti izvajanja javne zdravstvene službe: največ 30% skupne ocene
- razvojnata naravnost zavoda: največ 35% skupne ocene

Znotraj posameznih meril prihaja do določenega razlikovanja pri ocenjevanju posamičnih kriterijev, glede na dejavnost zavoda, in sicer prihaja do razlikovanj med zavodi, ki opravljajo zdravstveno dejavnost na sekundarni in terciarni ravni ter med zavodi, ki opravljajo zdravstveno dejavnost na primarni ravni.

SCOMS je zavod, ki opravlja svojo dejavnost na primarni in sekundarni ravni, zato je svet zavoda odločil, da izvede ocenjevanje za obe ravni.

V nadaljevanju je podana obrazložitev po posamičnih merilih, ki izhajajo iz zavezujočega pravilnika.

AD1)

Poslovna uspešnost zavoda pri opravljanju javne zdravstvene službe se vrednoti na naslednji način:

- gospodarno poslovanje zavoda, izkazano z letnim poslovnim poročilom in merjeno s celotnimi prihodki oziroma celotnimi odhodki, dosežen kazalec 1 in več oziroma, dosežen kazalec manj kot 1, in izkazuje v bilanci stanja uravnoteženo poslovanje oziroma presežek prihodkov nad odhodki največ 20%

Obrazložitev: SCOMS je ustvaril presežek prihodkov na odhodki v višini 49.266 EUR, kar po oceni sveta zavoda kaže na zelo uspešno poslovanje. Poslovanje je bilo tekom celotnega leta 2025 stabilno, z rednim dotokom finančnih sredstev s strani obeh financerjev. Ravnanje zavoda je bilo gospodarno, stremi k optimizaciji stroškov na različnih področjih.

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 20%.

- usklajenost realiziranega programa javne zdravstvene službe s finančnim načrtom zavoda in določili splošnega dogovora največ 15%,
- **Obrazložitev:** Program zavoda kot celote je bil realiziran, v celoti je zdravstvena enota presegla zastavljeni obseg dela po pogodbi za 15,04%. Pedopsihiatrija je presegla načrtovani obseg dejavnosti za 7,05 %, klinična psihologija je presegla načrtovani obseg dejavnosti za 10,33 %, program mentalnohigienskega dispanzerja (defektologija in logopedija) pa je presegel načrtovani obseg dejavnosti za 66,78 %. Število vseh obravnavanih otrok in mladostnikov je znašalo 2249 (10,2% več kot leta 2024).

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 15%.

Direktorica je upravičena do uspešnosti za merilo poslovne uspešnosti zavoda v skupnem seštevku 35%.

AD2)

Vrednotenje strokovnosti, kakovosti in varnosti izvajanja javne zdravstvene službe, se vrednoti na naslednji način:

AD2.1)

v zavodih, ki opravljajo zdravstveno dejavnost na sekundarni in terciarni ravni:

- vpeljan sistem spremljanja kakovosti in vsaj na dve leti preverjanje zadovoljstva zaposlenih in uporabnikov storitev zavoda ter uveljavljeni predlogi izboljšav glede na rezultate preteklega leta največ 10%

Obrazložitev: V okviru zavoda se izvajajo redni letni razgovori, potekajo redni petkovi sestanki zaposlenih ter mesečni aktivni za strokovna in organizacijska vprašanja. Izvaja se digitalna anketa o zadovoljstvu strank in zaposlenih. Zavod močno podpira izobraževanje kadra (daljše, krajše oblike izobraževanja za zaposlene, kot zunanje udeležence, delo s prostovoljci, strokovnjaki) Zaposleni redno izvajajo, organizirajo in sodelujejo z različnimi ustanovami, kjer izvajajo številna predavanja za starše in strokovne delavce. Poteka supervizija, intervizija. Izvajajo se tudi redne tedenske govorilne ure za uporabnike.

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 10 %.

- sprejet načrt ukrepov za skrajšanje čakalnih dob pri zdravstvenih storitvah, kjer je čakalna doba na 1. januar ocenjevalnega leta daljša od najdaljše dopustne čakalne dobe največ 5%

Obrazložitev:

Zavod redno izvaja številne ukrepe za zmanjšanje čakalnih vrst, istočasno pa potrebe otrok naraščajo oziroma se tudi spreminja problematika. Potrebe po storitvah zavoda se vse večje, saj so tudi storitve vse intenzivnejše in kompleksnejše. Opazen je tudi trend vračanja otrok in mladostnikov po nekajletni prekinitvi obravnave. Skladno z navedenim se izvajajo triaže, opravlja se tedensko poročanje o čakalnih dobah, stremi se tudi k digitalizaciji določenih opravil, stremi se k povečanju obsega dela. Kljub temu čakalnih vrst, zaradi obsega potreb, ni možno skrajšati. Zavod se zato pogaja in predlaga ZZZS, da se program razširi, in sicer za 0,8 tima za kliničnega psihologa, 1,06 tima pedopsihiatrije in 1 tim mentalno-higienskega dispanzerja. Veliko pozornosti se tako namenja tudi pridobivanju novega kadra. Zaposlilo se je eno psihologinjo za določen čas (zaradi projektnega dela), v procesu specializacija iz klinične psihologije je ena psihologinja, medtem ko je ena že zaključila specializacijo.

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 5 %.

- čakalne dobe, ki presegajo najdaljšo dopustno čakalno dobo, so se na dan 1. december ocenjevalnega leta skrajšale pri več kot polovici zdravstvenih storitev, vključenih v načrt ukrepov za skrajšanje čakalnih dob največ 15%

Obrazložitev: Redni petkovi pregledi čakalnih vrst omogočajo celovit pregled čakalnih dob, v okviru česar se tudi stremi k rednim in hitrim triažam, s pomočjo katerih se prepozna tudi najbolj kritične primere, ki potrebujejo takojšnje ukrepanje. Dejstvo pa je, da potrebe otrok naraščajo, in sicer narašča tako število otrok, ki potrebujejo strokovno pomoč, kot tudi povečanje števila kompleksnejših zadev, ki terjajo timsko oziroma daljšo obravnavo otrok. Svetovalni center za otroke, mladostnike in starše je del javne mreže, kjer pa se nadaljuje trend vedno težjega dostopa do tovrstne specialistične obravnave, kar kaže na sistemski problem in je vpliv imenovanega zavoda za zmanjševanje majhen. S pridobitvijo novih, večjih prostorov bi vsak strokovnjak dnevno lahko obravnaval enega otroka več. Ravno tako bi bilo na voljo več preventivnih dejavnosti, med njimi zlasti skupinskih, s pomočjo katerih bi se določena strokovna pomoč nudila tudi že med čakanjem na obravnavo. K večji dostopnosti storitev bi prispevala

tudi uspešna pogajanja z ZZS, vezana na pridobivanje novega strokovnega kadra.

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 15%.

AD2.2)

v zavodih, ki opravljajo zdravstveno dejavnost na primarni ravni:

- vpeljan sistem kakovosti dela in poslovanja zavoda največ 10%

Obrazložitev: Obrazložitev spremljanja kakovosti dela in poslovanja zavoda je razvidna že iz obrazložitve pod točko AD2.1.

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 10 %.

- dokumentirano preverjanje zadovoljstva zaposlenih in uporabnikov storitev zavoda največ 10%

Obrazložitev: Zadovoljstvo zaposlenih se spremlja predvsem z letnimi razgovori, kot tudi z rednimi, letnimi anketami. Zadovoljstvo uporabnikov storitev zavoda se ravno tako preverja z anketami.

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 10 %.

- uveljavljeni predlogi izboljšav glede na rezultate preteklega leta največ 10%

Obrazložitev: Zavod vseskozi stremi k izboljšavam. Iz tega razloga se striktno vsak teden opravljajo pregledi čakalnih vrst v okviru rednih petkovih sestankov vseh zaposlenih. Poudarek se daje tudi rednim in hitrim trižam, poskuša pa se nuditi pomoč staršem in otrokom tudi v času čakanja na obravnavo.

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 10 %.

Direktorica je upravičena do uspešnosti za merilo vrednotenja strokovnosti, kakovosti in varnosti izvajanja javne zdravstvene službe (tako na podlagi opravljenega vrednotenja za zavode, ki opravljajo zdravstveno dejavnost na sekundarni in terciarni ravni kot tudi na podlagi vrednotenja za zavode, ki opravljajo zdravstveno dejavnost na primarni ravni) v skupnem seštevku 30%.

AD3)

Razvojna naravnost zavoda se vrednoti na naslednji način:

- aktivno sodelovanje zavoda pri razvojnih, investicijskih ali mednarodnih projektih največ 15%

Obrazložitev: Zavod izvaja večletne projekte, ki sledijo potrebam po boljšem duševnem zdravju otrok in mladostnikov. Pri tem je smiselno izpostaviti predvsem naslednje razvojno raziskovalne projekte: „Cool Kids – program premagovanja anksioznosti za otroke in mladostnike“ (poteka tudi širše usposabljanje šolskih in zdravstvenih delavcev ter delavcev Centrov za socialno delo za izvajanje Cool Kids programov za obvladovanje anksioznosti pri otrocih in mladostnikih), „Prevalenca in dejavniki podnebne

anksioznosti med slovensko mladino in inovativne digitalne rešitve, oblikovane za njeno zmanjšanje”, projekt „Ker te štekam” (razvoj trajnostne mreže strokovnjakov in njihovih veščin za preprečevanje samomorilnega vedenja mladih ter obravnavo posledic samomora), projekt „Cool Kids ASA”, ki je namenjen vključitvi v skupine za zmanjševanje anksioznosti otrokom z avtističnimi motnjami, projekt: „Neverjetna leta – duševno zdravje vsakemu otroku”, razvojni projekt »Prevod in priredba inštrumentarija za diskalkulijo«, Center za psihodiagnostična sredstva, projekt IDS – NIJZ »Razvoj celostne obravnave nekemičnih odvisnosti«, projekt priprave »Navodil za prilagojeno izvajanje izobraževalnega programa osnovne šole z dodatno strokovno pomočjo za delo z učenci s posebnimi VI potrebami – delovna skupina za dolgotrajno bolne in za otroke s primanjkljaji – ZRSS, diseminacija rezultatov in znanj iz projektov preteklih let, raziskave: »Validacija vprašalnikov za ocenjevanje anksioznosti pri otrocih in mladostnikih in evalvacija programa za obvladovanje anksioznosti Cool Kids«. Potekala je tudi priprava in oblikovanje prispevkov ob 70-letnici SCOMS

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 15%.

- povečanje obsega ali zahtevnosti zdravstvenih storitev pri izvajanju javne zdravstvene službe z vpeljavo novih organizacijskih ali tehnoloških rešitev največ 10%

Obrazložitev:

Nadaljuje in vzpodbuja se opravljanje prvih razgovorov usposobljenih kliničnih psihologinj, ki nato selekcionirata primere glede na indikacije oziroma potrebe, pri čemer je treba izpostaviti porast otrok in mladostnikov s kompleksnimi oblikami motenj (šolske fobije, absentizem, samopoškodovalna vedenja, samomorilna ogroženost, poleg že obstoječih pervazivnih oblik vedenjskih motenj), zaradi česar je hiter prvi kontakt še toliko pomembnejši. Tudi vzpostavljena elektronska evidenca z rezervacijo treh dodatnih terminov se je zelo obnesla in omogoča znatno hitrejšo izpeljavo ocenjevanja in opredelitve težav. Nadaljuje se tudi z govorilnimi urami za stranke (starši, šole).

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 10%.

- optimizacija poslovnih procesov in racionalizacija delovnih nalog največ 10%

Obrazložitev:

Poskuša se optimizirati procese z digitalizacijo, vendar si zaposleni želijo vodenja zdravstvene dokumentacije na nekoliko drugačen način kot to velja v zdravstvenih domovih zaradi specifičnosti dejavnosti, ki jo opravljajo. V letu 2023 se je zato začel oblikovati lasten program, katerega razvoj še traja, saj je potrebno program prilagoditi tudi posameznih strokam znotraj institucije. Delovni proces se je optimiziral tudi s sms opomniki, ki jih prejmejo uporabniki zavoda pred njihovim predvidenim terminom. Sodeluje se s podjetjema Erling (ustvarjanje lastnega računalniškega programa) in SRC Infonet (vzpostavljeno elektronsko vodenje poslovanja za potrebe ZZZS). V načrtu je tudi sodelovanje s podjetjem za ustrezno arhiviranje elektronske dokumentacije.

Svet zavoda je odločil, da je direktorica upravičena do uspešnosti za to merilo v višini 10 %.

Direktorica je upravičena do uspešnosti za merilo vrednotenje razvojne naravnosti v skupnem seštevku 30%.

Sklepno:

Glede na izpostavljene dosežke zavoda je Svet zavoda odločil, da direktorica Svetovalnega centra za otroke, mladostnike in starše Ljubljana, dr. Mateja Hudoklin, univ. dipl. psih, spec. klin. psih., izpolnjuje skupaj 3 od 3 meril delovne uspešnosti v višini 100% delovne uspešnosti za leto 2025.

Glede na izpostavljene dosežke zavoda je Svet zavoda soglasno odločil, da se direktorici določi del plače za redno delovno uspešnost za obdobje od 1. januarja do 31. decembra 2025 v višini 5% letnih sredstev za osnovne plače direktorjev, kar znaša 2.184,35 EUR bruto.



Predsednik Sveta zavoda:

dr. Marko Kalan, prof. def.

Zavod (naziv in naslov):

SVETOVALNI CENTER LJUBLJANA

ZAHTEVK ZA IZPLAČILO REDNE DELOVNE USPEŠNOSTI DIREKTORJEV/RAVNATELJEV ZA LETO 2025

Datum:

17. 2. 2026

Številka:

Svet zavoda je sklenil, da se za izplačilo redne delovne uspešnosti nameni naslednji odstotek osnovnih plač direktorjev/ravnateljev (obvezen vnos: najmanj 2% in največ 5%)

5%

Zap. št.	Ime in priimek	Šifra delovnega mesta	NAZIV DM	Trajanje mandata v 2025		Plačni razred na dan 31. 12. 2024*	Uvrščen plačni razred v skladu z ZSTSPJS (nov plačni sistem)	Število mesecev mandata v letu 2025	Št. mesecev_2. obrok	Osnova določitev mase sredstev za RDU	Dosežen odstotek uspešnosti po merilih in kriterijih (vir: ocenjev. list)	Znesek redne delovne uspešnosti - 1. bruto	Višina prispevkov delodajalca (izbere zavod)**	Znesek prispevkov delodajalca	Skupaj
				Od_datum	Do_datum										
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16=13+15
1	Mateja Hudoklin	B017325	Direktor javnega zavoda	1. 1. 2025	31. 12. 2025	52,00	43	12,00	3,00	43.687,08	100,00%	2.184,35	17,10%	373,52	2.557,87
2			0,00					0,00	0,00	0,00		0,00		0,00	0,00
3	Skupaj	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	xx	43.687,08	xx	2.184,35	xx	373,52	2.557,87
4	Vrednost zahtevka											2.557,87			

* V primeru, ko je D/R nastopil mandat pred letom 2025, vpišite PR, v katerega je bil R/D uvrščen ob nastopu mandata. V kolikor je R/D nastopil v letu 2025 nov mandat, vpišite PR, v katerega je bil uvrščen po starem, na podlagi kriterijev po stanju 1. 12. 2024.

** Prispevki delodajalca znašajo 17,10% oziroma 14,445% (delna oprostitvev plačila prispevkov za delavce starejše od 60 let na podlagi 156. člena ZPIZ-2)

Maksimalni znesek sredstev za redno delovno uspešnost (1. bruto) - šifra izplačila D010

2.184,35

Zahtevek izpolnil:

Vizija rač., Kristina Rajovic

Priloga:

Ocenjevalni list



Podpis odgovorne osebe:

Mateja Hudoklin