

Na podlagi Zakona o prejemkih poslovnih oseb v gospodarskih družbah v večinski lasti Republike Slovenije in samoupravnih lokalnih skupnosti (Uradni list RS, št. 21/10), Zakona o gospodarskih javnih službah (Uradni list, RS, št. 32/93, 30/98-ZZLPPO, 127/06-ZJZP in 38/10-ZUKN), Uredbe o določitvi najvišjih razmerij za osnovna plačila ter višine spremenljivih prejemkov direktorjev (Uradni list RS, št. 34/10) in 27. člena Statuta Mestne občine Ljubljana (Uradni list RS, št. 66/07 – uradno prečiščeno besedilo) je Mestni svet Mestne občine Ljubljana, na 41. seji dne 5. julija 2010 sprejel

S K L E P

o določitvi razmerij za osnovna plačila direktorjev javnih podjetij, meril uspešnosti in višine spremenljivih prejemkov ter drugih pravic

1. člen

Ta sklep določa razmerja za osnovna plačila direktorjev javnih podjetij iz prvega odstavka 2. člena tega sklepa (v nadaljevanju: direktor), merila uspešnosti, višino spremenljivih prejemkov in druge pravice direktorja.

2. člen

Osnovno mesečno plačilo direktorja (v nadaljevanju: osnovno plačilo) se v skladu z zakonom določi v višini povprečne bruto plače, izplačane v družbah v skupini v preteklem poslovnem letu, pomnožene z mnogokratnikom, kot sledi:

- ŽALE Javno podjetje d.o.o. (v nadaljevanju: Žale): največ 3 kratnik.
- Javno podjetje Ljubljanska parkirišča in tržnice, d.o.o. (v nadaljevanju: LPT): največ 3 kratnik.

Osnovno plačilo se ugotavlja in uskladi z ugotovljeno višino povprečne bruto plače, izplačane v družbah v skupini v preteklem poslovnem letu, v mesecu januarju tekočega poslovnega leta.

3. člen

Organ, pristojen za imenovanje direktorja, ob imenovanju posameznega direktorja oziroma pred sklenitvijo pogodbe sprejme sklep, s katerim v skladu z omejitvami iz prvega odstavka prejšnjega člena določi mnogokratnik za določitev osnovnega plačila.

4. člen

Direktorju, ki sklene pogodbo o zaposlitvi (v nadaljevanju: POZ), poleg osnovnega plačila pripada spremenljivi del plačila za uspešnost poslovanja (v nadaljevanju: spremenljivi prejemek).

Merila uspešnosti za določitev spremenljivega prejemka direktorja so:

1. Razvojna usmerjenost pri vodenju družbe:
 - 3 točke: odlična ocena razvojne usmerjenosti pri vodenju družbe,
 - 2 točki: dobra ocena razvojne usmerjenosti pri vodenju družbe,
 - 1 točka: zadovoljiva ocena razvojne usmerjenosti pri vodenju družbe,
 - 0 točk: nezadovoljiva ocena razvojne usmerjenosti pri vodenju družbe.

2. Kvalitetno, nemoteno in okolju prijazno izvajanje dejavnosti družbe:
 - 3 točke: odlična ocena izvajanja dejavnosti družbe,
 - 2 točki: dobra ocena izvajanja dejavnosti družbe,
 - 1 točka: zadovoljiva ocena izvajanja dejavnosti družbe,
 - 0 točk: nezadovoljiva ocena izvajanja dejavnosti družbe.
3. Usmerjenost družbe k usposabljanju in izobraževanju zaposlenih:
 - 2 točki: družba je intenzivno usmerjena k usposabljanju in izobraževanju zaposlenih,
 - 1 točka: družba je zadovoljivo usmerjena k usposabljanju in izobraževanju zaposlenih,
 - 0 točk: družba je nezadovoljivo usmerjena k usposabljanju in izobraževanju zaposlenih.
4. Rezultati poročila neodvisne revizije o poslovanju:
 - 2 točki: revizijsko poročilo brez pridržkov,
 - 1 točka: revizijsko poročilo s pridržki, ki imajo objektivni zunanji vzrok in jih ni mogoče odpraviti v kratkem časovnem obdobju,
 - 0 točk: revizijsko poročilo s pridržki, ki je posledica, ki so posledica neustreznega poslovanja družbe.
5. Realizacija fizičnega obsega planiranih nalog:
 - 3 točke: planiran fizični obseg nalog je realiziran najmanj 105 %,
 - 2 točki: planiran fizični obseg nalog je realiziran,
 - 1 točka: planiran fizični obseg nalog je realiziran najmanj 90 %,
 - 0 točk: planiran fizični obseg nalog je realiziran manj kot 90 %.
6. Finančni uspeh poslovanja družbe:
 - 3 točke: finančni uspeh je enak ali boljši od 110 % planiranega,
 - 2 točki: finančni uspeh je enak planiranemu,
 - 1 točka: finančni uspeh je najmanj na nivoju 90 % planiranega,
 - 0 točk: finančni uspeh je slabši od 90 % planiranega.

5. člen

Spremenljivi prejemek direktorja lahko znaša največ 10 odstotkov izplačanih osnovnih plačil v poslovnem letu.

6. člen

Spremenljivi prejemek se določi s sklepom organa, pristojnega za imenovanje direktorja, na koncu vsakega poslovnega leta, na podlagi naslednje preglednice:

Število točk:	Odstotek
14 – 16 točk:	10
10 – 13 točk:	9
7 – 9 točk:	8
6 točk:	5

Izplačilo 50 odstotkov spremenljivega prejemka se odloži za dve leti. Če direktorju mandat poteče pred potekom navedenega roka, je upravičen do izplačila 50 odstotkov spremenljivega prejemka že ob izteku mandata. Če je bil direktor manj kot dve leti, mu 50 odstotkov spremenljivega dodatka ne pripada.

V primeru, da je realizacija fizičnega obsega nalog oziroma finančni uspeh poslovanja družbe slabši od planiranega iz razlogov, ki niso na strani družbe, oziroma če družba ne more uveljaviti cen storitev obveznih gospodarskih javnih služb iz razlogov, ki niso na njeni strani, se navedeno ustrezno upošteva pri merilu iz 5. oziroma 6. točke drugega odstavka 4. člena tega sklepa.

7. člen

Direktor, ki sklene POZ, je upravičen do odpravnine v višini 6 kratnika osnovnega plačila.

Odpravnina, poleg primerov, določenih v zakonu, ki ureja gospodarske družbe, ne more biti izplačana, če se direktor po prekinitvi POZ ponovno zaposli v družbi.

8. člen

Direktor je poleg pravic iz prejšnjih členov tega sklepa, glede na velikost, dejavnost, celovitost poslovanja, premoženjski položaj in potrebe družbe, v času trajanja mandata upravičen tudi do drugih pravic, ki se mu v pogodbi zagotovijo po naslednjih pravilih, pri čemer se upošteva tudi veljavna zakonodaja, ki ureja posamezno področje:

- uporaba službenega mobilnega telefona: v skladu z določili splošnih aktov posamezne družbe,
- uporaba službenega vozila: na podlagi utemeljenega predloga direktorja, če z njim soglaša organ oziroma predsednik organa iz 9. člena tega sklepa, in se podrobnejše pravice in obveznosti uredijo v posebni pogodbi. V primeru, da direktor ne uporablja službenega vozila in za službene namene uporablja lastno vozilo, mu pripada povračilo potnih stroškov,
- dopust: 32 dni, če ima direktor, ki ima sklenjeno POZ, manj kot 15 let delovne dobe, oziroma 35 dni, če ima več kot 15 let delovne dobe, ter regres za letni dopust, ki se izplača istočasno kot ostalim zaposlenim v družbi,
- preventivni zdravstveni pregled: v skladu z oceno tveganja, veljavno v družbi,
- dodatno pokojninsko zavarovanje: pod pogoji in v sklopu zavarovalne police družbe, če jo le-ta ima sklenjeno,
- dopolnilno izobraževanje oziroma usposabljanje po predhodni odobritvi predsednika pristojnega organa, ki pri sklenitvi pogodbe nastopa v imenu delodajalca oziroma družbe,
- reprezentanca: v skladu z letnim planom, ki ga potrdi pristojni organ.

Direktor je v skladu z zakonom, ki ureja delovna razmerja, in kolektivno pogodbo upravičen tudi do drugih pravic, ki se izrecno ne izključujejo z določbami tega sklepa ter zakona in uredbe, ki urejata prejemke poslovodnih oseb (npr. nadomestilo plače za čas odsotnosti z dela, jubilejna nagrada ipd.).

9. člen

POZ oziroma civilnopravno pogodbo z direktorjem v imenu delodajalca oziroma družbe sklene organ, določen z zakonom oziroma aktom o ustanovitvi družbe.

10. člen

Ta sklep se smiselno uporablja tudi začasne direktorje oziroma vršilce dolžnosti direktorja in prokuriste javnih podjetij iz prvega odstavka 2. člena tega sklepa.

11. člen

Direktorju je treba predložiti novo POZ, usklajeno s tem sklepom ter zakonom in uredbo, ki urejata prejemke poslovnih oseb, najkasneje v osmih dneh po sprejemu tega sklepa.

Ne glede na drugi odstavek 2. člena tega sklepa se višina povprečne bruto plače, izplačane v družbah v skupini v preteklem poslovnem letu, za namen obračuna osnovnega plačila prvič ugotavlja ob sprejemu oziroma začetku veljavnosti tega sklepa.

12. člen

Ta sklep začne veljati naslednji dan po sprejemu.

Številka: 007-22/2010-3
Ljubljana, dne 5. julija 2010

ŽUPAN
Mestne občine Ljubljana
Zoran JANKOVIČ

