

Na osnovu člana 107. Zakona o radu („Sl. glasnik RS“ br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14), člana 12. Zakona o platama u državnim organima i javnim službama („Sl. glasnik RS“ br. 34/2001, 62/2006, 116/2008, 92/2011 i 97/2011), člana 27, a u vezi sa članom 53. stav 2. Statuta Kliničkog centra Niš, Upravni odbor Kliničkog centra Niš, na sednici održanoj 17.09.2014. godine, donosi

P R A V I L N I K
O UTVRĐIVANJU ELEMENATA ZA OCENU INDIVIDUALNOG
RADNOG Ustavni ZAPOSLENIH U KLINIČKOM CENTRU NIŠ
PO OSNOVU REZULTATA RADA

I OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom utvrđuju se elementi za ocenu individualnog radnog ustavni zaposlenih u Kliničkom centru Niš po osnovu rezultata rada.

Član 2.

Zarada zaposlenih u Kliničkom centru Niš za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni ustavni i uvećanja zarade.

Član 3.

Radni ustavni zaposlenog u Kliničkom centru Niš se određuje prema kvalitetu i obimu obavljenih poslova, kvaliteta izvršenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Po osnovu ocene radnog ustavni osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni ustavni znatno iznad uobičajenog, može se uvećati do 30%, a osnovna zarada zaposlenog koji ostvari radni ustavni ispod uobičajenog može se umanjiti do 15%.

II ELEMENTI ZA OCENU RADNOG Ustavni

Član 4.

Radni ustavni zaposlenog se na osnovu ocene obavljenog rada zaposlenog utvrđuje na osnovu sledećih elemenata:

- kvaliteta izvršenih poslova;
- obima obavljenog posla;
- roka izvršenja posla;
- odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Ian 5.

Po osnovu kvaliteta izvršenih poslova, smatra se da je zaposleni ostvario značajno veći i radni u inak iznad uobičajenog, ako:

1. obavi poslove značajno iznad uobičajenog kvaliteta;
2. uspešno obavljenih poslova u vanrednim okolnostima, po pozivu ili nalogu;
3. u odnosu prema pacijentima, strankama ili zaposlenima ima znatno bolji odnos od uobičajenog;
4. u obavljanju poslova ostvari značajne uštede u materijalnim troškovima;
5. iznadje i ponudi rešenje za nastali problem ili razrešenje situacije.

Ian 6.

Po osnovu obima obavljanja posla ako:

1. ostvari značajno veći i obim radnih zadataka od planiranih;
2. uz redovno obavljanje svojih poslova, u značajnom obimu, obavlja i poslove koje drugi zaposleni nije mogao u roku ili kvalitetno da izvrši, a po nalogu neposrednog rukovodioca.

Ian 7.

Po osnovu roka izvršenja posla radni u inak se ostvaruje ako:

1. obavi poslove značajno pre utvrdjenog roka;
2. koristi radno vreme u efektivnom trajanju i planirane poslove obavi u roku i ažurno.

Ian 8.

Odnos zaposlenog prema radnim obavezama utvrđuje se tako da:

1. zaposleni ima takav odnos prema radnim zadacima koji se izražava kroz poverljivu radnu disciplinu i odnos prema radu (poštovanje radne discipline i uputstava za rad, odnosa prema pacijentima, strankama, ostalim zaposlenima značajno iznad uobičajenog);
2. zaposleni se pridržava propisanih mera i kodeksa ponašanja na radnom mestu;

3. zaposleni ima izgrađen odnos individualnog i timskog rada u poslovnim komunikacijama sa ostalim zaposlenima, odnosa prema nadređenim i podređenim zaposlenima.

lan 9.

Smatra se da je zaposleni ostvario značajno manji radni učinak u odnosu na uobičajeni i to ako:

- **po osnovu kvaliteta izvršenih poslova:**
 1. poverene poslove ne obavlja kvalitetno, odnosno ako ih obavlja sa kvalitetom koji je značajno manji od uobičajenog za tu vrstu poslova;
 2. u vanrednim okolnostima i po pozivu, odnosno radnom nalogu uspešno ne obavlja poslove koji su mu povereni;
 3. ne ostvari uštede u materijalnim troškovima.
- **po osnovu obima obavljenih poslova:**
 1. ne ostvari obim planiranih radnih zadataka;
 2. da je uz svoj posao po radnom nalogu neposrednog rukovodioca mogao da obavlja i poslove koji drugi zaposleni nije mogao u roku ili kvalitetno da izvrši.
- **po osnovu roka izvršenja poslova:**
 1. prekorači i utvrđene rokove za završetak poslova;
 2. radno vreme koristi neadekvatno i ako je zadate poslove mogao da obavlja u okviru redovnog radnog vremena.
- **po osnovu odnosa prema radnim obavezama:**
 1. zaposleni ima takav odnos prema radnim zadacima da ne postoji radna disciplina i odnos prema radu (poštovanje radne discipline, uputstava za rad, odnos prema pacijentima, strankama i ostalim zaposlenim, značajno ispod uobičajenog);
 2. zaposleni se ne pridržava svih mera i kodeksa ponašanja na radnom mestu;
 3. zaposleni nema izgrađen odnos individualnog i timskog rada u poslovnim komunikacijama sa ostalim zaposlenima, odnosno prema nadređenim i podređenim radnicima.

lan 10.

Na osnovu ostvarenog radnog učinka i ocene rezultata rada, zarada zaposlenog može biti uvećana ili umanjena za mesec za koji se dostavlja ocena rezultata rada prema pojedinačnim napred navedenim elementima.

III ODLUKA O UVEĆANJU – UMANJENJU ZARADE ZAPOSLENOG

Član 11.

Odluku o oceni individualnog radnog uinka direktora Kliničkog centra Niš i uvećanju – umanjeњу zarade donosi Upravni odbor Kliničkog centra Niš.

Član 12.

Na osnovu napred utvrdjenih elemenata direktor OJ – rukovodilac službe ocenu individualnog radnog uinka zaposlenog sa predlogom za uvećanje – umanjeње zarade do 28-og u mesecu, za taj mesec, dostavlja direktoru Kliničkog centra Niš.

Član 13.

Na osnovu predloga direktora OJ – rukovodioca službe, direktor Kliničkog centra Niš donosi rešenje o uvećanju, odnosno umanjeњу zarade zaposlenog.

VI ZAVRŠNE ODREDBE

Član 14.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu narednog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli, a primenjiva je se po prvi put od 01.09.2014. godine.

**PREDSEDNIK
UPRAVNOG ODBORA,**

Irena Borović, dipl. pravnik