



Број 12.01-512044/1-16

06 DEC 2016

год

БЕОГРАД, Царице Милице 2

ОПЕРАТОР ДИСТРИБУТИВНОГ СИСТЕМА
„ЕПС ДИСТРИБУЦИЈА“
ПРИМЉЕНО: 06 ДЕЦ 2016
ОП. БЕД. БРОЈ БРОЈ ПРОВОДА
00000.0801-830222/1.16

На основу члана 34. став 3. Посебног колективног уговора за Електропривреду Србије („Сл. гласник РС број 15/15),

СИНДИКАТ РАДНИКА „ЕЛЕКТРОПРИВРЕДЕ СРБИЈЕ“

Број 460

БЕОГРАД 21. 12. 2016 200

Ул. Царице Милице бр. 2

Послодавац:

1. Јавно предузеће „Електропривреда Србије“ Београд, Царице Милице бр. 2, матични број: 20053658, ПИБ 103920327, које заступа законски заступник Милорад Грчић, в. д. директора (у даљем тексту: ЈП ЕПС)
2. Оператор дистрибутивног система „ЕПС Дистрибуција“ д.о.о. Београд, Масарикова 1-3, матични број: 07005466, ПИБ:100001378, које заступа законски заступник Бојан Атлагић, в.д. директора(у даљем тексту: „ЕПС Дистрибуција“ д.о.о. Београд)

и

Синдикат радника ЕПС, као репрезентативни синдикат, матични број 07907443, ПИБ 101512972, који заступа председник Милан Ђорђевић (у даљем тексту: Синдикат)

дана _____ године , закључују

СПОРАЗУМ О УТВРЂИВАЊУ СТАНДАРДА И НОРМАТИВА ЗА ОЦЕНУ РАДНОГ УЧИНКА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 1.

Овим споразумом утврђује се елементи за оцену индивидуалног радног учинка запослених код Послодавца.

Члан 2.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу:

- резултата рада организационе јединице или радне групе запосленог,
- резултата рада самог запосленог.

Члан 3.

По основу оствареног радног учинка основна зарада запосленог може бити увећана до 30% или умањена до 10% у току једног месеца.

Члан 4.

Предлог оцене радног учинка запосленог, односно предлог за увећање или умањење основне зараде запосленог са образложењем, даје непосредни руководилац запосленог.

На предлог из става 1. сагласност даје директор одговоран за организациону целину у којој је запослени остварио радни учинак, у зависности од резултата рада запосленог или резултата рада организационе целине у којој запослени обавља послове.

Коначну оцену радног учинка запосленог даје директор Послодавца или лице које он овласти, у писаној форми.

Члан 5.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу оцене резултата рада коју дају овлашћена лица из члана 4. овог споразума, на основу:

- обима и квалитета обављених послова,
- рокова извршења послова,
- односа према радним обавезама.

Члан 6.

По основу обима обављених послова сматра се да је запослени остварио значајно већи радни учинак изнад уобичајеног ако:

1. Остварује значајно већи обим послова и радних задатака од планираних;
2. Уз редовно обављање својих послова, по налогу непосредног руководиоца, у значајном обиму обавља и послове које други запослени није могао у року или квалитетно да изврши.

По основу квалитета извршених послова, сматра се да је запослени остварио значајно већи радни учинак изнад уобичајеног, ако:

1. Обавља послове значајно изнад уобичајеног квалитета;
2. Успешно обавља послове у ванредним околностима, по позиву или налогу;
3. Проналази нова решења за настали проблем или разрешење спорне ситуације у раду.

Члан 7.

По основу рока извршења посла сматра се да је запослени остварио значајно већи радни учинак изнад уобичајеног ако обавља послове значајно пре утврђеног рока.

Члан 8.

По основу односа запосленог према радним обавезама сматра се да је запослени остварио значајно већи радни учинак изнад уобичајеног уколико:

1. Запослени има изграђен однос индивидуалног и тимског рада у пословним комуникацијама и у раду са трећим лицима и према другим запосленима
2. У обављању послова остварује значајне уштеде у материјалним трошковима.

Члан 9.

Сматра се да је запослени остварио значајно мањи радни учинак од уобичајеног и то ако:

- по основу обима обављених послова: не оствари обим планираних радних задатака.
- по основу квалитета извршених послова: поверене послове не обави квалитетно, односно послове обавља са квалитетом који је значајно мањи од уобичајеног за ту врсту послова.
- по основу рока извршења послова: не поштује утврђене рокове за завршетак послова.
- по основу односа према радним обавезама: троши материјал за рад значајно изнад уобичајених стандарда или норматива.

Члан 10.

На основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада, зарада запосленог може бити увећана или умањена за месец за који се доставља оцена резултата рада према елементима за оцену радног учинка из овог Споразума.

Укупан износ увећања зарада за све запослене у огранцима, управи и техничким центрима може износити максимално 0,5% од припадајућег дела масе зарада предвиђене ГПП, који стручне службе утврђују за сваки месец, по до сада утврђеним правилима.

Синдикату се доставља износ финансијских средстава која су исплаћена по основу оцене радног учинка кроз обрачун зарада запослених за сваки месец.

Синдикату се доставља списак запослених којима је зарада увећана односно умањена на основу оствареног радног учинка и оцене резултата рада са процентуалним увећањем односно умањењем зараде за сваки месец.

Члан 11.

Овај споразум закључује се у 9 (девет) примерака, за сваког потписника по 3 (три) примерка.

Овај споразум се примењује од дана закључења.

ЕЛЕКТРОПРЕДУЗЕЊЕ "ЕЛЕКТРОПРИВРЕДА" ЗА ЈП ЕПС
БЕОГРАД
1
Милорад Грчић
в.д. директора

СИНДИКАТ РАДНИКА ЕЛЕКТРОПРЕДУЗЕЊА "ЕЛЕКТРОПРИВРЕДА" ЗА ЈП ЕПС
БЕОГРАД
Милан Ђорђевић
Председник

ОПЕРАТОР ДИСТРИБУЦИЈЕ
ЗА "ЕПС ДИСТРИБУЦИЈА" ДОО БЕОГРАД
БЕОГРАД
5
Бојан Атлагић
в.д. директора

Свој