

33755/22
Datum: 28.10. 2022 год.

Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске“
Матично предузеће а. д. Требиње
Зависно предузеће „Рудник и Термоелектрана Угљевик“ а. д. Угљевик

П Р А В И Л Н И К
О ИНДИВИДУАЛНОМ РАДНОМ УЧИНКУ РАДНИКА
ПО ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА РАДА

Угљевик, октобар, 2022. године

На основу члана 123. став (5) Закона о раду Републике Српске („Службени гласник Републике Српске“, број: 1/16 и 66/18), члана 68. Колективног уговора Мјешовитог холдинга „Електропривреда Републике Српске“, број: 01-80-31/21 од 30.06.2021. године, са измјенама и допунама (у даљем тексту: КУ), Закључка Синдиката удружених радника Републике Српске, Синдикална организација ЗП „Рудник и Термоелектрана Угљевик“ а.д. Угљевик, број: 969/22 од 10.10.2022. године и члана 7. Пословника о раду Управе Предузећа, Управа Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“- Матично предузеће А.Д. Требиње - Зависно предузеће „Рудник и Термоелектрана Угљевик“ А.Д. Угљевик (у даљем тексту: Предузеће) и Синдикална организација Предузећа, дана 27.10.2022. године, доноси:

П Р А В И Л Н И К О ИНДИВИДУАЛНОМ РАДНОМ УЧИНКУ РАДНИКА ПО ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА РАДА

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником утврђују се елементи (стандарди и нормативи) за оцјену индивидуалног радног учинка запослених радника у Предузећу по основу резултата рада, одлучивање о индивидуалном радном учинку и надзор над примјеном Правилника.

Члан 2.

Бруто плата запослених у Предузећу се састоји од основне плате и увећања плате прописаних Законом о раду, Колективним уговором и уговором о раду, пореза на доходак и доприноса.

Основна плата одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је радник закључио уговор о раду, утврђених Колективним уговором, општим актом и времена проведеног на раду.

Основна плата се одређује тако што се цијена рада, као израз вриједности за најједноставнији рад, помножи са укупним коефицијентом послова радног мјеста утврђеним Колективним уговором.

Увећање плате по основу индивидуалног радног учинка врши се на основну плату.

Увећање плате по основу индивидуалног радног учинка могуће је само на ефективно остварене сате рада у периоду за који се исплаћује индивидуални радни учинак, тј. увећање основне плате или дијела основне плате коју чине ефективно остварени сати рада у периоду за који се исплаћује индивидуални радни учинак.

Члан 3.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и доприноса радника укупном пословном резултату Послодавца, који се утврђује Колективним уговором, општим актима, уговором о раду, или другим актима послодавца.

По основу оцјене радног учинка основна плата запосленог који оствари радни учинак изнад уобичајеног, може се увећати до 30%, а основна плата запосленог који оствари радни учинак испод уобичајеног.

II – ЕЛЕМЕНТИ (СТАНДАРДИ И НОРМАТИВИ) ЗА ОЦЈЕНУ РАДНОГ УЧИНАКА

Члан 4.

Радни учинак запосленог се на основу оцјене обављеног рада утврђује на основу следећих елемената (стандарда и норматива):

- квалитет обављеног послова;
- обима обављеног посла;
- рока извршења посла;
- односа запосленог према радним обавезама и
- доприносу укупном пословном резултату Послодавца.

Члан 5.

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

1. обави послове значајно изнад уобичајеног квалитета;
2. успјешно обављених послова у ванредним околностима, по позиву или налогу;
3. у односу према странкама или запосленим има знатно бољи однос од уобичајеног;
4. у обављању послова оствари значајне уштеде у материјалним трошковима;
5. изнађе и понуди рјешење за настали проблем или разрешење ситуације.

Члан 6.

По основу обима обављеног посла ако:

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

Члан 7.

По основу рока извршења посла радни учинак се остварује ако:

1. обави послове значајно прије утврђеног рока,
2. користи радно вријеме у ефективном трајању и планиране послове обави у року и ажурно.

Члан 8.

Однос запосленог према радним обавезама утврђује се тако да:

1. запослени има такав однос према радним задацима који се изражава кроз повећану радну дисциплину и однос према раду (поштовање радне дисциплине и упутства за рад, однос према странкама, осталим запосленим, значајно изнад уобичајеног);
2. запослени се придржава прописаних мјера и кодекса понашања на радном мјесту;

3. запослени има изграђен однос индивидуалног и тимског рада у пословним комуникацијама са осталим запосленим, однос према надређеним и подређеним радницима.

Члан 9.

На основу оствареног радног учинка и оцјене резултата рада, плата запосленог може бити увећана за мјесец за који се доставља оцјена резултата рада према појединачним напред наведеним елементима (стандардима и нормативима).

Поред основа наведених у овом Правилнику, руководиоци радних јединица, сектора, цјелина, служби и одјељења могу користити и друге релевантне критеријуме који указују на већи индивидуални радни учинак.

III – ОДЛУЧИВАЊЕ О ИНДИВИДУАЛНОМ РАДНОМ УЧИНКУ

Члан 10.

Послодавац, тј. Управа Предузећа, у складу са чланом 2. овог Правилника, до сваког 5 – ог у мјесецу за претходни мјесец у коме су испуњени услови за исплату радног учинка, доноси одлуку којом дефинише укупну висину финансијских средстава која ће бити исплаћена путем радног учинка те распоређује додјељену висину финансијских средстава по организационим цјелинама Предузећа.

На основу напред утврђених елемената (стандарда и норматива) те Одлуке Управе Предузећа из претходног става овог члана, уколико оцјене за потребним и оправданим, руководиоци радних јединица, сектора, цјелина, служби и одјељења, оцјену индивидуалног радног учинка запосленог са предлогом за увећање плате до 10 - ог у мјесецу, за претходни мјесец, достављају Управи Предузећа на усвајање, а придржавајући се оквира додјељених финансијских средстава.

Приједлог за увећање плате мора да садржи све релевантне податке као што су:

- име и презиме радника;
- радно мјесто које радник обавља;
- разлоге/основе који су наведени у овом Правилнику а који се односе на радника за којег упућују приједлог повећање;
- кратак чињенични опис разлога у вези са индивидуалним радним учинком радника, због којих се за појединог радника предлаже повећање;
- све остале релевантне чињенице.

Члан 11.

На основу приједлога руководиоца радних јединица, сектора, цјелина, служби и одјељења, из члана 10. овог Правилника, Управа Предузећа, најкасније до 12 – ог у мјесецу, доноси одлуку о исплати плате за сваки мјесец која садржи одредбе о увећању плате запослених, те исту доставља Економско финансијском сектору на реализацију.

Члан 12.

Управа Предузећа је обавезна по Колективном уговору да планира у годишњим плановима пословања Предузећа, до 12% од бруто плата за издвајање радницима за „Радни учинак”,

али расподјела зависи од испуњености услова из члана 2. овог Правилника те оцјене потребности и оправданости у складу са чланом 10. и 11. овог Правилника.

IV НАДЗОР НАД ПРИМЈЕНОМ ПРАВИЛНИКА

Члан 13.

Надзор над примјеном овог Правилника спроводе руководиоци радних јединица, сектора, цјелина, служби и одјељења у Предузећу.

Свака злоупотреба одредаба овог Правилника представљаће повреду радне обавезе и радне дисциплине, те основ за спровођење поступка утврђивања одговорности сходно интерним актима Предузећа.

V ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 14.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласним таблама Предузећа, а исти ће бити објављен и на интернет страници Предузећа.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о индивидуалном радном учинку радника по основу резултата рада број: 26876/17 од 29.12.2017. године.

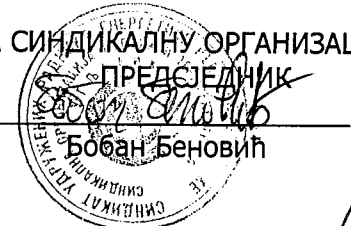
ЗА УПРАВУ
ВД ДИРЕКТОРА

др Чедомир Стојановић, дипл.инж.



ЗА СИНДИКАЛНУ ОРГАНИЗАЦИЈУ
ПРЕДСЈЕДНИК

Бобан Бенковић



ВД Извршни директор за корпоративне послове _____;

ВД Извршни дир. за посл. произ. ел. енергије и развоја Термоелектране _____;

ВД Извршни дир. за посл. произ. угља и развоја Рудника _____;

ВД Извршни дир. за опште и правне послове _____;

ВД Извршни дир. за економско – финансисјке послове _____.

Мјешовити Холдинг „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће А.Д.
Требиње
Зависно предузеће „Рудник и Термоелектрана Угљевик“ А.Д. Угљевик

УПРАВА ПРЕДУЗЕЋА

Број 33754 /22.
Датум, 28.10. 2022. године.

На основу члана 57. Статута Мјешовитог Холдинга „Електропривреда Републике Српске“ Матично предузеће А.Д. Требиње - Зависно предузеће „Рудник и Термоелектрана Угљевик“ А.Д. Угљевик (у даљем тексту: Предузеће) и члана 7. Пословника о раду Управе Предузећа, уз сагласност Синдикалне организације Предузећа, Управа Предузећа, на сједници одржаној дана 27.10.2022. године, доноси:

ОДЛУКУ
о усвајању Правилника о индивидуалном радном учинку радника по основу резултата рада

Члан 1.

Управа Предузећа усваја Правилник о индивидуалном радном учинку радника по основу резултата рада.

Члан 2.

Саставни дио ове Одлуке је Правилник о индивидуалном радном учинку радника по основу резултата рада.

Члан 3.

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења.



ЗА УПРАВУ
ВД ДИРЕКТОРА

др Чедомир Стојановић, дипл.инж.

ВД Извршни дир. за посл. произ. ел. енергије и развоја Термоелектране _____
ВД Извршни дир. за посл. произ. угља и развоја Рудника _____
ВД Извршни дир. за опште и правне послове _____
ВД Извршни дир. за економско – финансиске послове _____
ВД Извршни директор за корпоративне послове _____

ДОСТАВИТИ:

1. Управи Предузећа х6,
2. Синдикалној организацији Предузећа,
3. Руководиоцу РЈ ТЕ,
4. Руководиоцу РЈ Рудник,
5. Руководиоцу ОПС-а,
6. Руководиоцу ЕФС-а,
7. Руководиоцу Сектора за инвестиције, развој и пројектовање,
8. Руководиоцу Сектора за правне и корпоративне послове,
9. Руководиоцу Службе за правне послове и корпоративно управљање,

10. Руководиоцу Кадровске и опште службе,
11. Руководиоцу Комерцијалне службе,
12. Руководиоцу Службе заштите на раду и противпожарне заштите Р.Ј. «Рудник»,
13. Руководиоцу Службе заштите на раду и противпожарне заштите Р.Ј. «ТЕ»,
14. Руководиоцу Службе обезбјеђења и ППЗ-а,
15. Руководиоцу Службе за интегрисани систем менаџмента и унутрашњу контролу,
16. Руководиоцу Службе за информационе технологије,
17. Одјељењу интерне ревизије,
18. Одјељењу за јавне набавке,
19. а/а.