

Na podlagi 91.člena Kolektivne pogodbe za dejavnost vzgoje in izobraževanje v Republiki Sloveniji (Ur.l.RS št. 52/94, s kasnejšimi spremembami in dopolnitvami) in na podlagi predhodnega mnenja Upravnega odbora NTF z dne 16. 4. 2008 je Senat Naravoslovnotehniške fakultete sprejel dne 17. 4. 2008

PRAVILNIK O UGOTAVLJANJU DELOVNE USPEŠNOSTI

I. Splošne določbe

1.člen (namen pravilnika)

S tem pravilnikom se določajo kriteriji in merila za vrednotenje uspešnosti ter ureja postopek za ugotavljanje delovne uspešnosti zaposlenih pri opravljanju del in nalog njihovega delovnega mesta.

2.člen (pogoj za dodelitev delovne uspešnosti)

Del plače za delovno uspešnost pripada zaposlenemu takrat, kadar je pri delu dosegel nadpovprečne delovne rezultate, ali je bil nadpovprečno delovno obremenjen.

3.člen (skupna višina sredstev za izplačilo delovne uspešnosti)

Ta del plače lahko znaša največ 20 % osnovne plače zaposlenega, pri čemer pa skupen obseg sredstev za plačilo delovne uspešnosti mesečno ne sme presegati 2 % sredstev, namenjenih za plače zaposlenim.

4.člen (upoštevanje finančnih zmožnosti)

Delitev sredstev za delovno uspešnost se izvede na ravni posameznih organizacijskih enot skladno s finančnim stanjem na posameznem stroškovnem mestu.

Del plače za delovno uspešnost se lahko zaposlenim izplača le, v kolikor ima fakulteta na voljo razpoložljiva finančna sredstva za plačilo delovne uspešnosti.

Pristojna služba vsak mesec pred izplačilom plač pripravi poročilo o razpoložljivih finančnih sredstev za plačilo delovne uspešnosti.

II. Kriteriji in merila za vrednotenje delovne uspešnosti

5.člen (kriteriji)

Kriteriji za ugotavljanje delovne uspešnosti so:

- nadpovprečna delovna obremenjenost,
- nadpovprečni delovni rezultati,

- samostojnost pri delu,
- občasno opravljanje dodatnih nalog delovnega mesta,
- občasno povečan obseg dela na delovnem mestu,
- občasno opravljanje nalog odsotnega delavca poleg svojega dela in nalog,
- občasno opravljanje dodatnih nalog v projektnih in delovnih skupinah,
- opravljanje nalog, ki jih je zaradi njihove pomembnosti oziroma nujnosti, potrebno opraviti v krajših rokih od običajnih,
- občasno opravljanje dela v zahtevnejših, težjih ali nevarnejših delovnih razmerah od običajnih.

6.člen (merila)

Merila, ki se upoštevajo za ugotavljanje doseženih rezultatov dela, so:

- nadpovprečna strokovnost,
- nadpovprečna učinkovitost,
- nadpovprečna gospodarnost,
- nadpovprečna samostojnost.

Pri presoji strokovnosti pri opravljanju del in nalog se upošteva zlasti:

- kakovost opravljenega dela je večja od pričakovane oziroma zahtevane,
- vestnost in natančnost pri delu,
- pravilnost uporabe predpisov in pooblastil,
- pogostost in pomembnost napak, ki se pojavljajo pri delu in izvrševanju nalog.

Učinkovitost pri delu se ugotavlja iz naslednjih vidikov:

- delo je opravljeno pravočasno oziroma v krajšem času od pričakovanega
- opravljenih je več nalog in dela, kot je pričakovano oziroma zahtevano,
- izpolnjevanje rokov,
- pogostost nepravočasno opravljenega dela.

Gospodarnost pri delu se ocenjuje zlasti glede na:

- porabljeni stroški sredstev za delo so nižji od pričakovanih,
- preudarno, ekonomično ravnanje in optimalno koriščenje delovnega časa ter delo brez nepotrebnih ponavljanj,
- sočasno oz.usklajeno opravljanje več različnih del ob manjših stroških in največjih učinkih lastnega dela, dela sodelavcev in nadrejenih.

Samostojnost pri delu so presoja zlasti glede na:

- opravljanje zahtevnejših nalog, kot so običajne,
- iskanje novih poti in rešitev, ki so praviloma izvirne in uspešne ter uresničljive v praksi,
- dajanje koristnih predlogov za izboljšave dela.

7.člen (točkovanje)

Izpolnjevanje posameznega merila za vrednotenje ugotavljanja nadpovprečne delovne obremenjenosti in nadpovprečnih delovnih rezultatov se ovrednoti s točkami na naslednji način:

- nadpovprečna strokovnost: do 7 točk
- nadpovprečna učinkovitost: do 7 točk
- nadpovprečna gospodarnost: do 3 točke
- nadpovprečna samostojnost: do 3 točke .

Točke iz prejšnjega odstavka so lahko necela števila in se seštevajo. Njihov seštevek predstavlja skupen odstotek, za kolikor se zaposlenim na osnovi delovne uspešnosti mesečno poveča osnovna plača.

III. Postopek ocenjevanja delovne uspešnosti

8.člen (uspešnost in učinkovito delo)

Delovna uspešnost se ugotavlja in ocenjuje posamično za vsakega zaposlenega, ki je redno delal vsaj polovico delovnih dni v mesecu. Kot redno delo se upošteva učinkovito delo, brez bolniških odsotnosti in dopusta.

Pri ocenjevanju se praviloma ne oceni zaposlenih, ki imajo v trenutku določanja ocen manj kot dva meseca delovne dobe na fakulteti.

9.člen (način ocenjevanja)

Delovno uspešnost posameznega zaposlenega ugotavljajo in ocenjujejo predstojniki organizacijskih enot (npr. oddelek, katedra, inštitut, tajništvo) za svoje podrejene delavce.

Predstojnik organizacijske enote predlaga točkovanje in s tem višino odstotka sredstev od osnovne plače, ki jo prejme posamezni delavec.

Dekan članice sprejme končno odločitev glede višine odstotka sredstev od osnovne plače, ki jo prejme posamezni delavec. Podpisan seznam delavcev in višino odstotka se posreduje v službo, pristojno za izplačilo plač.

10.člen (termin ocenjevanja)

Delovna uspešnost zaposlenih se ocenjuje ob zaključku meseca za preteklo obdobje.

11.člen (ocenjevalni list)

Ocenjevanje se opravi na ocenjevalnem listu, upoštevajoč merila tega pravilnika. Ocenjevalni list je sestavni del tega pravilnika.

IV. Končna določba

12.člen (veljavnost in uporaba)

Ta pravilnik stopi v veljavo naslednji dan po sprejemu na Senatu NTF.

Predsednik UO NTF:

prof.dr. Jernej Pavšič

Dekan NTF:

prof. dr. Radomir Turk