

На основу члана 76 Колективног уговора код Послодавца за РТС Генерални директор и репрезентативни синдикати, Самостална синдикална организација РТС-а и Синдикат РТС-а „Независност“, закључили су:

СПОРАЗУМ

о утврђивању критеријума за одређивање запослених за чијим је радом престала потреба-технолошки вишак

Члан 1

Послодавац и репрезентативни синдикати у Радио Телевизији Србије сагласно утврђују основне и допунске критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Члан 2

ОСНОВНИ КРИТЕРИЈУМИ су:

1. Остварени резултати рада (успешност)
2. Степен школске спреме
3. Дужина радног стажа у РТС-у

Саставни део овог Споразума је Упутство за примену основних критеријума које садржи:

- а) Упутство за оцену резултата рада (успешности)
- б) Образац за оцену успешности
- в) Образац за израчунавање коначне оцене по основним критеријумима

Члан 3

ДОПУНСКИ КРИТЕРИЈУМИ су:

1. Дужина укупног стажа
2. Број чланова уже породице који су у радном односу
3. Број деце која су на редовном школовању

Допунски критеријуми се примењују алтернативно по редоследу датом у претходном ставу.

Члан 4

Потписници овог Споразума су сагласни да се пре примене критеријума из претходних чланова, преиспита колико је запослених који су узели средства по претходном социјалном програму ангажовано у РТС-у, по било ком основу и да се са њима раскине уговор, а да се запослени који нису испунили законски услов за одлазак у пензију, а неопходни су за успешно функционисање РТС-а, не проглашавају технолошким вишком.

У Београду, 03. април 2007. године

генерални директор РТС-а

Александар Тијанић с.р.

Самостална синдикална организација РТС-а

Милунка-Луна Зорић с.р., председник

Синдикат РТС-а „Независност“

Миодраг Зупанц с.р., главни повереник

ПРИЛОГ 1

УПУТСТВО ЗА ПРИМЕНУ ОСНОВНИХ КРИТЕРИЈУМА САДРЖИ

1. Упутство за оцену резултата рада (успешности)
2. Образац за оцену успешности
3. Образац за израчунавање коначне оцене по „Основним критеријумима“

УПУТСТВО ЗА ОЦЕНУ УСПЕШНОСТИ РАДА ЗАПОСЛЕНОГ

На основу дефинисаних критеријума (о раду и понашању у радном окружењу) на «Обрасцу за оцену успешности запосленог» непосредни руководиоца даје нумеричку оцену на скали процене, заокружујући онај број коме одговара описна оцена из овог Упутства, а које најбоље дефинише запосленог. **Непосредни руководиоца је у обавези да у процесу оцењивања запосленог обави разговор са запосленим и да га упозна са разлозима који су га руководили приликом оцењивања.** Попуњен Образац непосредни руководиоца предаје на верификовање руководиоцу пословне јединице или вишег организационог облика.

а) Стручност у послу (познавање посла, темељитост и поузданост у раду, праћење новина и спремност за учење)

Оцена	Описна оцена
0	Не располаже знањем за обављање радних задатака и послова и не прихвата стручну помоћ.
1	Располаже непотпуним знањем и захтева помоћ у извршењу радних задатака. Не усавршава се.
2	Има проблема са усвајањем нових знања. Непотпуности у знању спречавају боље радне резултате.
3	Опсег и дубина знања омогућавају резултате које захтевају послови. Помоћ и подршка потребна је само код проблема нове врсте.
4	Заинтересован за усвајање нових знања. Стручна знања примењује сигурно.
5	Поседује изузетно опсежна стручна знања. Висок ниво стручности омогућава извршавање свих постављених задатака и у најсложенијим ситуацијама. Сам се стручно обучава.

б) Квалитет рада

Оцена	Описна оцена
0	У раду чини велике грешке које се санкционишу.
1	У раду чини грешке, па у том погледу не задовољава.
2	Ради доста тачно уз повремене грешке.
3	Грешке у раду су изузетно ретке.
4	Ради тачно, не греша.
5	Беспрекорно обавља своје послове..

в) Креативност у раду
(испољена иновативност у раду, нове идеје, унапређење послова, увођење нових послова)

Оцена	Описна оцена
0	Потпуно незаинтересован за обављање послова, без идеја.
1	Нема идеја за стандардну ситуацију у типу послова које обавља.
2	Идеје које даје у мањој мери се употребљавају у пословима које обавља.
3	Даје добре предлоге који су у већој мери прихватљиви.
4	Даје добре и смислене идеје и предлоге који се могу прихватити. Остварљивим идејама доприноси решавању тежих проблема и задатака.
5	Има оригиналне идеје и самостално проналази и нуди решења евентуалних проблема.

г) Мотивисаност за рад
(заинтересованост за посао, спремност, предузимљивост)

Оцена	Описна оцена
0	Често одбија радне задатке
1	Када му се дају радни задаци, увек ставља примедбе и веома тешко их прихвата.
2	Избегава задатке и прихвата их после више упозорења.
3	Ради устаљене послове, али се устеже да прихвати нове задатке.
4	Радо прихвата сваки нови задатак.
5	Уколико нема налога надређеног, сам тражи нове задатке.

д) Самосталност у раду

Оцена	Описна оцена
0	У раду је врло несамосталан и потпуно неефикасан без сталне помоћи.
1	Потпуно несамосталан и одбија помоћ.
2	У раду је несамосталан и углавном му треба помоћ.
3	Самосталност у раду је осредња, повремено је потребна помоћ.
4	У раду је претежно самосталан и препреке често савладава сам.
5	Потпуна аутономност у свим пословима које обавља.

ђ) Радна и пословна дисциплина

Оцена	Описна оцена
0	Грубо кршење радне дисциплине уз непоштовање рокова.
1	Не поштује рокове. Веома често није на раду због излажења са посла или закашњавања.
2	Углавном не поштује прописане рокове. Често није на раду због закашњења или излажења са посла.
3	У већој мери поштује задате рокове и понекад није на послу због закашњења или излажења са посла.
4	Изузетно ретко касни на посао и прдржава се свих задатих рокова.
5	Увек је на послу, никад не закашњава. У потпуности се придржава дефинисаних рокова.

е) Колегијалност, тимски рад и однос према другима

Оцена	Описна оцена
0	Није колегијалан, не прилагођеност у тимском раду уз сталне конфликте.
1	Отежана комуникација са колегама. Има доста тешкоћа у сарадњи са предпостављенима и колегама.
2	Задовољавајућа колегијалност. Показује солидне резултате у сарадњи са колегама.
3	Колегијалан. Сарадња је углавном коректна. Испољава стрпљење и подстиче интерес за рад.
4	Одлична сарадња са колегама чиме доприноси бољим укупним резултатима.
5	Изузетно колегијалан Прилагодљивим понашањем, тактом и разумевањем врло лако успоставља сарадњу. Има много стрпљења, уважавања и стимулише људе на бољи рад.

Објашњење:

1. Након утврђивања свих нумеричких оцена од а) до е) израчунати просечну оцену за критеријум успешност рада запосленог. Просечну оцену изразити у две децимале. Након утврђивања просечне оцене запосленог «Образац за оцену успешности запосленог» потписује непосредни руководиоцац – оцењивач и исти предаје вишем руководиоцу на контролу и оверу.
2. На основу добијених просечних оцена по основу критеријума успешности на раду, руководиоци пословних јединица су дужни да сачине ранг листе по радним целинама.
3. Оцену из овог Прилога потписују оцењивач и оцењени.
4. Запослени има право да уложи приговор у року од осам (8) дана од дана сазнања за оцену Генералном директору или лицу које он овласти.

ОБРАЗАЦ ЗА ОЦЕНУ УСПЕШНОСТИ ЗАПОСЛЕНОГ

Општи подаци запосленог:

Име и презиме: _____

Матични број РТС: _____

Година рођења: _____

Врста и степен стручне спреме: _____

Назив посла који обавља: _____

Укупна радни стаж: _____

Радни стаж у РТС: _____

I КРИТЕРИЈУМИ ПРОЦЕНЕ УСПЕШНОСТИ

а)	Стручност у послу	0	1	2	3	4	5
б)	Квалитет у раду	0	1	2	3	4	5
в)	Креативност у раду	0	1	2	3	4	5
г)	Мотивисаност за рад	0	1	2	3	4	5
д)	Самосталност у раду	0	1	2	3	4	5
ђ)	Радна и пословна дисциплина	0	1	2	3	4	5
е)	Колегијалност, тимски рад и однос према другима	0	1	2	3	4	5
ЗБИР ОЦЕНА (а-е)							
ПРОСЕЧНА УСПЕШНОСТ *							

Напомена: * Просечна оцена се добија тако што се збир оцена (а-е) подели са 7.

Процену извршио: _____

Запослени

Верификовао: _____

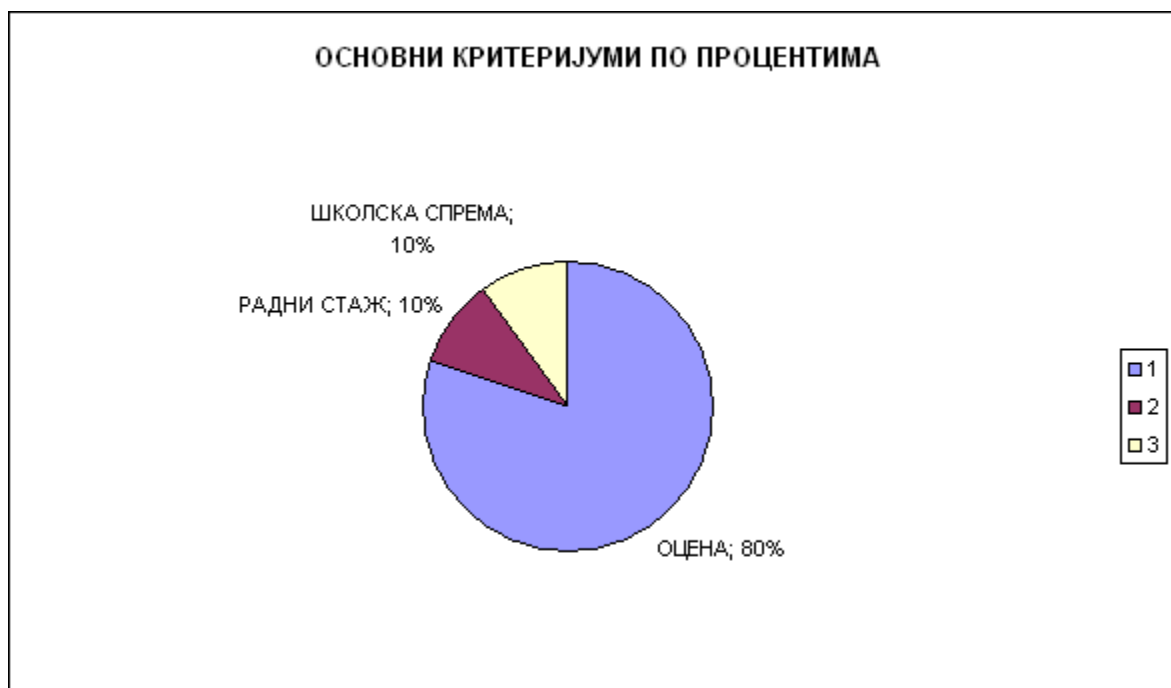
Датум _____ 2007. године

Датум процене _____ 2007. године

ОБРАЗАЦ ЗА ИЗРАЧУНАВАЊЕ КОНАЧНЕ ОЦЕНЕ

оцена	оцена-број бодова	школа	школа-бодови	стаж-године	стаж-бодови
1	16	без	1.4	0-5	2
2	32	нсс	2.8	5-10	4
3	48	кв	4.2	10-15	6
4	64	вкв	5.6	15-20	8
5	80	ссс	7.2	20+	10
		вш	8.6		
		всс	10		

РАЗЛИКА У ДЕЦИМАЛИ ЗА ОЦЕНУ УСПЕШНОСТИ ЈЕ 0,ddx16



УКУПНА ОЦЕНА КАО ОСНОВНИ КРИТЕРИЈУМ ДОБИЈА СЕ САБИРАЊЕМ ДОДЕЉЕНИХ БОДОВА ПО СВА ТРИ КРИТЕРИЈУМА И НЕ МОЖЕ БИТИ ВЕЋА ОД 100 БОДОВА

**УПУТСТВО ЗА ПРИМЕНУ ДОПУНСКИХ КРИТЕРИЈУМА
САДРЖИ**

1. Дужина укупног стажа доказује се потврдом из одељења радних односа РТС-а.
2. Члановима уже породице сматрају се брачни другови и деца. Потврду о запослењу доносе из својих предузећа, а ако нису у радном односу из Националне службе за евиденцију незапослених.
3. За децу која су на редовном школовању доноси се потврда из школе или факултета.

У складу са чланом 76. Колективног уговора код Послодавца, генерални директор РДУ Радио Телевизија Србије и репрезентативни синдикати, Самостална синдикална организација Радио телевизије Србије и Синдикат РТС-а „Независност”, закључују

СПОРАЗУМ

о утврђивању висине једнократне новчане накнаде и отпремнине коју је послодавац дужан да исплати запосленима сагласно Програму решавања вишка запослених

I

Послодавац је дужан да запосленом исплати у случају отказа уговора о раду услед технолошких, економских или организационих промена и по утврђивању запослених за чијим је радом престала потреба, сагласно Програму решавања вишка запослених у РДУ РТС, у складу са Одлуком Владе Републике Србије о утврђивању програма за решавање вишка запослених у процесу рационализације, реструктурирања и припреме за приватизацију (Сл.гласник РС број 64/2005 и 89/2006) и у складу са овим Споразумом и то на принципу опредељења за исплату једнократне новчане накнаде и то износ од 100 евра у динарској противвредности на дан усвајања програма решавања вишка запослених по години стажа или новчану накнаду у висини 10 просечних зарада у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике (ово се односи само на запослене који имају више од 10 година стажа осигурања), ако је то за запосленог повољније и износ од 100 евра у динарској противвредности на дан усвајања програма решавања вишка запослених по години стажа, који обезбеђује као стимулативни део РДУ Радио Телевизија Србије.

Овај вид једнократне накнаде – прихватање запосленог да буде проглашен вишком, се неће исплаћивати у следећим случајевима:

а) запосленом који је проглашен вишком а засновао је радни однос у РТС-у последње две године;

б) запосленима који од 01.06.2007. год. у року од две године и мање могу да остваре право на пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;

в) запосленима који испуњавају услове за одлазак у пензију по било ком основу или ће испунити услове у току 2007. године (35 година стажа жене и 40 година стажа мушкарци и 53 године живота), као и 65 година живота (и најмање 15 година стажа осигурања).

Запосленима који имају мање од 10 година стажа осигурања – радног стажа а који се прогласе за технолошки вишак према принципу прихватања не може се исплаћивати једнократна новчана накнада у висини од 10 просечних зарада у привреди Републике Србије, него само једнократна новчана накнада у износу од 100 плус 100 евра у динарској противвредности по години стажа, како је описано у ставу 1 ове тачке.

II

Послодавац је дужан да запосленом исплати у случају отказа уговора о раду услед технолошких, економских или организационих промена и по утврђивању запослених за чијим је радом престала потреба, сагласно Програму решавања вишка запослених у РДУ РТС и овом Споразуму, отпремнину у висини трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, уколико се не определи за исплату једнократне новчане накнаде предвиђене чланом 1. овог Споразума.

III

Запослени коме послодавац даном исплате отпремнине утврђене овим споразумом откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом оставрује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање, у складу са прописима о запошљавању.

IV

Запослени коме је исплаћена једнократна новчана накнада може да се пријави на евиденцију Националне службе за запошљавање ако се претходно изјаснио да је исплатом једнократне накнаде искористио право на новчану надокнаду за случај незапослености које се остварује преко Националне службе за запошљавање тј. да се одриче права на новчану накнаду која се остварује преко Националне службе.

Лице које се определи за исплату једнократне новчане накнаде може да се укључи у обавезно осигурање по чл. 15 Закона о ПИО, уз обавезу испуњења прописаних услова који се односе на подношење пријаве за евиденцију незапослених и подношење одговарајућег захтева надлежној филијали Републичког фонда пензијског и инвалидског осигурања.

Лицу које представља вишак запослених обезбеђена је здравствена заштита уколико није здравствено осигурано по другом основу (члан породице, односно домаћинства). Ово право остварује се на основу Закона о здравственој заштити, тако што надлежној филијали – испостави Републичког завода за здравствено осигурање на којој то лице има пребивалиште, доставља пријава о евиденцији код Националне службе и прописани образац пријаве (образац 30-3), на основу којег се издаје здравствена књижица која се периодично оверава, у фонду.

Здравствена заштита обезбеђује се и члановима породице лица које се определило за исплату једнократне накнаде, ако нису здравствено осигурани по другом основу.

Право на здравствену заштиту остварује и незапослени коме је престало право на здравствено осигурање.

V

Овај Споразум ступа на снагу даном потписивања.

У Београду, 03. април 2007. године

генерални директор РТС-а

Александар Тијанић с.р.

Самостална синдикална организација РТС-а

Милунка-Луна Зорић с.р., председник

Синдикат РТС-а „Независност“

Миодраг Зупанц с.р., главни повереник