

Na podlagi 2. točke prvega odstavka 23. člena statuta Kajakaške zveze Slovenije in 126. člena Zakona o delovnih razmerjih (Ur. l. RS št. 21/13) je predsedstvo Kajakaške zveze Slovenije dne 11. 4. 2017 sprejelo

PRAVILNIK O NAGRAJEVANJU ZAPOSLENIH

1. člen

Kajakaška zveza Slovenije (v nadaljevanju KZS) v nadaljevanju s tem pravilnikom določa metodo za ugotavljanje individualne delovne uspešnosti delavcev na posameznih delovnih mestih v strokovni službi KZS.

2. člen

Ta pravilnik velja le za delavce, ki sklepajo pogodbe o zaposlitvi na podlagi vsakokratnega Zakona o delovnih razmerjih (ZDR) in ne velja za druge individualne pogodbe o sodelovanju.

3. člen

Sredstva za del plače iz naslova delovne uspešnosti delavcev s posebnim sklepom določi direktor KZS. Obvezna priloga k sklepu je poročilo o opravljenem delu, iz katerega so razvidni rezultati dela nad normalnimi delovnimi rezultati.

Sredstva se zagotovijo, če so izpolnjeni naslednji pogoji:

- izdan sklep direktorja KZS,
- tekoči rezultati poslovanja omogočajo nagrajevanje in
- so le-ti v korelaciji s planom KZS.

INDIVIDUALNA DELOVNA USPEŠNOST

4. člen

Če delavec doseže nadpovprečne delovne rezultate, lahko direktor s sklepom določi, da se delavcu izplača del plače iz naslova doseganja individualne delovne uspešnosti.

Del plače iz naslova individualne delovne uspešnosti se izračuna na način, ki je naveden v nadaljevanju in ne sme presegati 10% povprečne bruto plače zaposlenega za zadnje tri mesece.

5. člen

Osnova za del plače za individualno delovno uspešnost je osnovna plača delavca. Osnovna plača je plača delavca za polni delovni čas.

6. člen

Delavcu lahko pripada del plače iz naslova doseganja individualne delovne uspešnosti na podlagi doseganja meril, opredeljenih s tem pravilnikom.

Ocenjevalno obdobje, ki se upošteva pri obračunu plače, je obdobje treh mesecev. Povprečna ocena trimesečja se upošteva pri obračunu plače za naslednje tri mesece.

7. člen

Delavca ocenjuje direktor KZS.

Ocena delavčeve individualne delovne uspešnosti mora biti podana v pisni obliki. Delavec mora biti z oceno seznanjen v roku 15 dni po potrditvi ocene s strani direktorja.

Z merili za ocenjevanje se morajo vsi delavci seznaniti pred začetkom ocenjevanja oz. pred sklenitvijo pogodbe o zaposlitvi.

8. člen

Direktor KZS do zadnjega delovnega dne v trimesečju (marec, junij, oktober, december) določi ocene delavcev, ki so dosegli nadpovprečno uspešnost.

9. člen

Posamezni kriteriji se v vsakokratnem ocenjevanju natančno navedejo v pisni obliki, ki zajema opis dejanja oz. dejanj, ki predstavljajo odstopanje od pričakovanih delovnih rezultatov v normalnih pogojih dela iz pogodbe o zaposlitvi.

10. člen

Merila za ocenjevanje individualne delovne uspešnosti so naslednja:

1. doseganje nadpovprečnih rezultatov,
2. inventivnost, inovativnost, samostojnost, ustvarjalnost pri delu in dajanje lastnih pobud,
3. odnos do strank in sodelavcev.

1. Doseganje nadpovprečnih rezultatov:

- **Uspešno:** Delavec vse tekoče zadeve opravi hitro, tako da mu ostane čas za dodatne naloge, ki jih opravi v predvidenih rokih, zato so mu lahko zaupane tudi naloge, ki se morajo opraviti v relativno kratkih rokih. Delavec delo opravlja vestno, potrebne so le redke kontrole, napake so redke in se ne ponavljajo. Pogosto najde čas, da pomaga sodelavcem, ki se znajdejo v časovni stiski. Delavcu so lahko zaupane tudi naloge izven njegovega delovnega področja in jih bo prav tako opravil v predvidenem času.
- **Zelo uspešno:** Delavec je v ocenjevalnem obdobju opravil nadpovprečno več dela kot se pričakuje od delavca na tem delovnem mestu, delo je opravil učinkovito in presegel planirane rezultate. Lahko mu zaupamo tudi naloge, ki so časovno najbolj omejene. Pogosto prevzema tudi delo sodelavcev in opravi tudi naloge, ki niso povezane z njegovim vsakdanjim delom. Na kvaliteto dela ni nobenih pripomb. V izvedbeni fazi projektov delavec zelo uspešno obvladuje večjo količino dela od predvidenega s pogodbo o zaposlitvi. Kontrola ni potrebna niti pri najzahtevnejših nalogah. Delavec je pri delu nadpovprečno gospodaren.

2. Inventivnost, inovativnost, samostojnost, ustvarjalnost pri delu, dajanje lastnih pobud:
- **Uspešno:** Delavec je inovativen, dovzeten za uporabo novih metod in načinov dela. Pri delu je inventiven in ustvarjalen v okviru zastavljenih delovnih nalog in pogosto predlaga izboljšave uveljavljenih procesov in programov. Za delo potrebuje le okvirne usmeritve, na podlagi katerih predlaga primerne rešitve in/ali izvede nalogo. V delo vlaga veliko svoje energije, pasivnost mu je tuja. Takoj opozori na pomanjkanje dela.
 - **Zelo uspešno:** Delavec sam predlaga nove naloge s področja in jih tudi izpelje. Samoiniciativno pristopa k reševanju zahtevnejših problemov. Sodelavci ga zaradi visokega nivoja specialnega in splošnega znanja pogosto prosijo za strokovno svetovanje pri reševanju svojih nalog. Nasvete potrebuje le občasno, pri reševanju nalog kaže veliko mero kreativnosti in strokovnosti.
3. Odnos do strank in sodelavcev:
- **Uspešno:** Delavčev prispevek k rezultatom timskega dela je bistveno večji od predvidenega, s strankami in do sodelavcev je korekten, z njimi se dobro razume in z njimi ves čas sodeluje v iskanju boljših rešitev, storitev, izboljšanja dela in odnosov.

11. člen

Če je delavec pri več kot polovici meril ocenjen uspešno, je upravičen do 5% dodatka za delovno uspešnost, če je v okviru meril ocenjen zelo uspešno, je upravičen do 10% dodatka za delovno uspešnost.

POSLOVNA USPEŠNOST

12. člen

Vsem zaposlenim delavcem se lahko enkrat letno izplača ena mesečna plača iz naslova uspešnosti poslovanja, če predsedstvo KZS na podlagi sklepa oceni, da rezultati poslovanja to omogočajo oz. rezultati dosegajo ali presegajo rezultate iz letnega plana. V kolikor se izplača dodatna plača, se izplačilo izvede do konca decembra tekočega leta.

V primeru, da bi izplačilo ogrozilo likvidnost zveze ali pomembno otežilo oz. onemogočilo izvajanje dejavnosti, se izplačilo ne odobri.

13. člen

Ta pravilnik stopi v veljavo z dnem sprejema na seji predsedstva KZS.

V Ljubljani, dne 11. 4. 2017

Andrej Ribič
Predsednik

