



Град Београд
Јавно предузеће "Хиподром Београд"

Београд, Паштровићева 2 • тел. +381 11/35 43 839, факс +381 11/35 71 849 • ПИБ 100570427 • мат.бр.07451792
• рачун бр.205-136740-81 Комерцијална банка Београд • рачун бр. 160-278902-92 "Banca Intesa" •
• web site: www.hipodrombeograd.rs • e-mail: info@hipodrombeograd.rs •

На основу одредбе члана 18. Закона о јавним предузећима („Сл. гласник РС“, бр. 119/2012) и члана 25. Статута ЈП „Хиподром Београд“, Надзорни одбор предузећа, на седници одржаној 27.12.2013. године усвојио је

П Р А В И Л Н И К
О ОЦЕЊИВАЊУ И НАПРЕДОВАЊУ
ЗАПОСЛЕНИХ У ЈП „ХИПОДРОМ БЕОГРАД“

I. ОЦЕЊИВАЊЕ

Циљ и предмет оцењивања

Члан 1.

Циљ оцењивања је откривање и отклањање недостатака у раду запослених у ЈП „Хиподром Београд“ (даље: запослени), подстицање на боље резултате рада и стварање услова за правилно одлучивање о напредовању и стручном усавшавању.

При оцењивању вреднују се мерила за оцењивање, и то: - резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева, - самосталност, - стваралачка способност, - предузимљивост, - прецизност и савесност, - сарадња са другим запосленима и - остале способности које захтева радно место.

Резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева вреднују се квартално.

Време оцењивања. Изузеци од оцењивања

Члан 2.

Запослени се оцењује једном у календарској години, најкасније до краја фебруара текуће године за претходну годину.

Не оцењује се: запослени који руководи предузећем (директор предузећа и заменик директора); запослени који је у календарској години радио мање од шест месеци без обзира на разлог, ни запослени који је засновао радни однос на одређено време.

Врсте оцена. Одређивање оцене

Члан 3.

Оцене су: "не задовољава", "задовољава", "добар", "истиче се" и "нарочито се истиче".

Оцену одређује директор решењем.

Послове жалбене комисије у ЈП „Хиподром Београд“ обавља Надзорни одбор предузећа.

На мерила за оцењивање и поступак оцењивања сходно се примењују одредбе Уредбе о оцењивању државних службеника („Сл. гласник РС“, бр. 11/2006 и 109/2009).

Превремено оцењивање

Члан 4.

Запосленом чији су резултати постигнути у извршавању послова радног места и постављених циљева у једном кварталу вредновани најнижом оценом одређује се оцена "не задовољава".

Запослени из става 1. овог члана упућује се на ванредно оцењивање.

Ванредно оцењивање

Члан 5.

Запослени коме је одређена оцена "не задовољава" може бити упућен на додатно стручно оспособљавање.

У сваком случају, он се ванредно оцењује протеклом 30 радних дана од дана коначности решења којим му је одређена оцена "не задовољава".

Последице ванредног оцењивања

Члан 6.

Запослени коме на ванредном оцењивању буде одређена оцена "задовољава" премешта се на радно место разврстано у непосредно ниже звање које одговара степену његовог образовања и одређује му се коефицијент који одговара том радном месту, који је нижи од коефицијента радног места са кога је премештен, а ако такво радно место не постоји - одређује му се најнижи коефицијент у оквиру групе послова у оквиру које је разврстано његово радно место, у складу са Колективним уговором код послодавца.

Запосленом коме на ванредном оцењивању буде одређена оцена "не задовољава" престаје радни однос даном коначности решења.

Решењем којим је на ванредном оцењивању одређена оцена "не задовољава" утврђује се и да запосленом престаје радни однос.

II. НАПРЕДОВАЊЕ

Врсте напредовања

Члан 7.

Запослени напредује премештајем на непосредно више извршилачко радно место или радно место са посебним овлашћењима и одговорностима, које је непопуњено и разврстано у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у предузећу.

Непосредно више извршилачко радно место јесте оно чији се послови раде у непосредно вишем звању, или у истом звању али на радном месту руководиоца уже унутрашње јединице у предузећу.

Запослени може да напредује и одређивањем вишег коефицијента у оквиру групе послова у оквиру које је разврстано његово радно место, у складу са Колективним уговором код послодавца.

Напредовање на више извршилачко радно место

Члан 8.

Директор може да премести на непосредно више извршилачко радно место запосленог коме је најмање два пута узастопно одређена оцена "нарочито се истиче" или четири пута узастопно "истиче се", ако постоји слободно радно место и запослени испуњава услове за рад на њему.

Изузетно, запослени који је премештен на непосредно више радно место јер му је два пута узастопно одређена оцена "нарочито се истиче" може, и ако не испуњава услове везане за радно искуство, да буде премештен на непосредно више радно место ако му опет буде одређена оцена "нарочито се истиче".

Оцене на којима је засновано напредовање не узимају се у обзир за следеће напредовање.

Напредовање на радно место са посебним овлашћењима и одговорностима

Члан 9.

Запослени може да напредује на свако, а не само непосредно више радно место са посебним овлашћењима и одговорностима.

За напредовање морају да буду испуњени услови везани за однос оцена из члана 8. овог Правилника, постојање слободног радног места и радно искуство који су потребни за напредовање на више радно место са посебним овлашћењима и одговорностима.

III. ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 10.

Овај Правилник ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Послодавца.

НАДЗОРНИ ОДБОР

ПРЕДСЕДНИК

Михајло Јањић