



KADRIS 4



Informacijski sistem KADRIS 4
KIS - Kadrovski informacijski sistem KADRIS 4

Redna delovna uspešnost in Nagrajevanje



Redna delovna uspešnost za ocenjevanje zaposlenih in **Nagrajevanje** za izračun nagrade glede na dosežene ocene sta **kadrovska modula** informacijskega sistema **KADRIS 4** in se uporabljata tako v **zasebnem (gospodarstvo)** kot **javnem sektorju**.

Razlika med njima je v tem, da so pravila za izračun nagrade v javnem sektorju določena v Kolektivni pogodbi za javni sektor (v nadaljevanju KPJS), v zasebnem sektorju (gospodarstvu) pa so pravila določena v okviru podjetja.

Modul **Redna delovna uspešnost za javni sektor (JS)** omogoča vnos ocen za zaposlene, izračun nagrade na podlagi ocen pa se izvede v plačnem delu prav tako po določilih KPJS.

V zasebnem sektorju (gospodarstvu), kjer so pravila za izračun nagrade določena po internih pravilih podjetja, potekata ocenjevanje in nagrajevanje ločeno. V modulu **Redna delovna uspešnost** se izvede ocenjevanje po kriterijih, višina sredstev in izračun nagrade pa se vodita v ločenem modulu **Nagrajevanje**.

Rešitve zagotavlja

ČETRTRA POT

www.cetrtrapot.si

Kontaktirajte nas **T** +386 4 280 66 60 **E** prodaja@cetrtrapot.si

1. Redna delovna uspešnost za javni sektor (JS)



Kolektivna pogodba za javni sektor (KPJS) v 31. členu določa kriterije za določitev dela plače za redno delovno uspešnost zaposlenih v javnem sektorju (JS).

Kriteriji za redno delovno uspešnost so:

- znanje in strokovnost,
- kakovost in natančnost,
- odnos do dela in delovnih sredstev,
- obseg in učinkovitost dela,
- inovativnost.

KPJS v 32. členu določa, da je vsak posamezni kriterij za ugotavljanje delovne uspešnosti ovrednoten z največ eno točko (0 ali 1), ki pomeni doseganje nadpovprečnih delovnih rezultatov pri posameznem kriteriju. Seštevek števil točk (od 0 do največ 5), ki jih javni uslužbenec doseže, je podlaga za določitev višine dela plače za njegovo redno delovno uspešnost.

2. Redna delovna uspešnost in Nagrajevanje v zasebnem sektorju (gospodarstvu)



Redna delovna uspešnost zaposlenih v zasebnem sektorju (gospodarstvu), ki pri opravljanju svojih rednih delovnih nalog dosegajo nadpovprečne delovne rezultate, je določena po kriterijih in razpoložljivih sredstvih posameznega poslovnega subjekta. Modul omogoča izbiro poljubnega števila kriterijev, različnih ocenjevalnih lestvic, več skupin kriterijev in več skupin zaposlenih, ki se jih ocenjuje. Vsako skupino ocenjuje za to določena oseba – ocenjevalec. Časovni okvir za vnos ocen je omejen.

Višina sredstev, namenjenih nagrajevanju, in izračun nagrade za redno delovno uspešnost zaposlenih v zasebnem sektorju se vodita ločenem modulu **Nagrajevanje**. Odvisna sta od ocene in temeljita na pravilu, ki ga določi podjetje. V procesu potrjevanja višine nagrade pa je še vedno možna diskrecijska pravica odločevalca, da ročno popravi izračunano višino nagrade. Z opomniki ocenjevalce in osebe, ki potrjujejo nagrade, sistem obvesti o začetku ocenjevanja in nagrajevanja ter ga opomni nekaj dni pred iztekom časa za vnos ocen oz. nagrad. Zaposleni ima preko osebnega portala omogočen vpogled v dodeljeno oceno.



Rešitve zagotavlja

ČETRTRA POT

www.cetrtrapot.si

Kontaktirajte nas **T** +386 4 280 66 60 **E** prodaja@cetrtrapot.si

Redna delovna uspešnost za javni sektor omogoča uporabnikom:



- ocenjevanje zaposlenih glede na kriterije, določene v KPJS,
- ocenjevanje zaposlenih v različnih časovnih intervalih,
- izračun nagrade glede na oceno in izračun obsega sredstev se izvede v plačnem delu informacijskega sistema KADRIS 4: PIS – Obračun in izplačilo plač.

Redna delovna uspešnost in Nagrajevanje v zasebnem sektorju omogočata uporabnikom:



- ocenjevanje zaposlenih glede na kriterije, določene v pravilih podjetja,
- ocenjevanje zaposlenih v različnih časovnih intervalih,
- vnos / izračun razpoložljivih sredstev, določenih za nagrajevanje zaposlenih po pravilih podjetja,
- izračun nagrade glede na oceno.

Izplačilo nagrade zaposlenemu se izvede v plačnem delu informacijskega sistema KADRIS 4: PIS – Obračun in izplačilo plač.

Digitalizacija in ključne prednosti upravljanja redne delovne uspešnosti zaposlenih

Tehnologija, ki podpira sodobno upravljanje redne delovne uspešnosti, ne omogoča le preglednega postopka, ampak zagotavlja tudi dragocene podatke, ki jih organizacije potrebujejo za merjenje uspeha zaposlenih. Ti podatki dajo vpogled v kadrovske analize, obstoječe pomanjkljivosti in njihov vpliv na druge kadrovske procese, kot so zaposlovanje, izobraževanje in razvoj kompetenc.

Sistem upravljanja redne delovne uspešnosti se lahko integrira v obstoječo programsko opremo za vodenje zaposlenih in je ključna je za lažjo izmenjavo znanja, sodelovanje ter zagotavljanje meritev in analitike. Vlaganje v sodobne procese upravljanja uspešnosti in tehnologijo, ki jo podpira, je lahko konkurenčna prednost vašega podjetja.

Rešitve zagotavlja

ČETRTA POT

www.cetrtpot.si

Kontaktirajte nas **T** +386 4 280 66 60 **E** prodaja@cetrtpot.si

- Ob prijavi v aplikacijo dobi uporabnik seznam zaposlenih, ki jih mora oceniti. Enako velja za odgovorno osebo, ki ima nalogo podeliti oz. potrditi višino nagrade.
- Izračunana je višina razpoložljivih sredstev.
- Pri nagrajevanju je možno porabiti le sredstva, ki so na voljo za izbrano skupino.



- V proces ocenjevanja in nagrajevanja so vključene osebe, ki za to izpolnjujejo pogoje.
- Ocene in nagrade vidijo le za to pooblaščen osebe.
- Izračun nagrade je izveden po pravilu, ki velja za vse.

- Prikaz podeljenih nagrad v različnih oblikah – tabelah in grafikoni za ocenjevalce in vodstvo.
- Z izdelanimi poročili in grafikoni je pregled podeljenih ocen in nagrad lažji.

- Vnos ocen in izračun nagrad je zaradi enostavnosti možen v le nekaj dneh.
- Po zaključku procesa je višina nagrade že pripravljena za obračun pri plači.

- Zaposleni ima dostop do ocene preko osebne portala.

Področja uporabe digitalne rešitve za upravljanje redne delovne uspešnosti zaposlenih

Informacijska podpora za ocenjevanje in nagrajevanje zaposlenih je uporabna tako za javne zavode kot podjetja, ki imajo implementiran proces nagrajevanja tistih zaposlenih, ki dosegajo nadpovprečne rezultate pri svojem delu, ali razmišljajo o tem.



Pravila za javne zavode so določena s KPJS in rešitev **Redna delovna uspešnost za javni sektor (JS)** je tem pravilom prilagojena.



Z rešitvama **Redna delovna uspešnost** in **Nagrajevanje** pa lahko pokrijemo vsa ostala podjetja, ki uspešne zaposlene posebej nagrajujejo.

Rešitve zagotavlja

ČETRTRA POT

www.cetrtrapot.si

ČETRTRA POT, d.o.o., Kranj je vodilno slovensko IT-podjetje, specializirano za vrhunske kadrovske, registracijske in plačne sisteme ter sisteme e-voznice javnega potniškega prometa. Tako strojna oprema kot programske rešitve so plod lastnega razvoja in izdelave.

Kontaktirajte nas **T** +386 4 280 66 60 **E** prodaja@cetrtrapot.si