

1) Pitanje:

Po novoj sistematizaciji zaposleni treba da se rasporedi na novu poziciju za koju je usvojenom sistematizacijom utvrđen veći koeficijent od onog koji ima na sadašnjem radnom mestu. Primer: sa 4,5 na 6,6 i da pređe sa radnog mesta za koji je utvrđen grejd 12 na radno mesto na grejdu 15. Međutim, zaposlenom se ponudom za zaključen je aneks ugovora o radu navodi da je grejd radnog mesta 15, ali se nudio koeficijent 5,92, što znači da se ne poštuju usvojena organizacija i sistematizacija.

Odgovor: U skladu sa Standardom o Grejdingu i Kolektivnom ugovoru, za svaki grejd je predviđen dijapazon zarade, počev od nivoa baze i završavajući ekspertom. Za zaposlenog koji prelazi sa nižeg po hijerarhiji radnog mesta na više po hijerarhiji radno mesto, nivo zarade koji se preporučuje je bazni, u skladu sa osnovnim znanjima i sposobnostima koje u momentu prelaska na novo radno mesto poseduje zaposleni.

2) Pitanje:

Koliko zaposleni grejdova može da „skoči“- odnosno da li je u skladu sa Standardom da preskoči više od 1 grejda?

Odgovor: Da bi prešao na više (prema hijerarhiji) radno mesto, zaposleni treba da bude u skladu sa zahtevima, predviđenim za to radno mesto. Naprimera, ako zidar ima potrebne sposobnosti, obrazovanje, radni staž i slično, on može da pređe na radno mesto Rukovodioca službe sa grejdom koji odgovara tom radnom mestu.

3) Pitanje:

Zaposleni se nalazi na 15 grejdu i koeficijent 6,6. Po novoj sistematizaciji je dobio novi ugovor za grejd 12 i koeficijent 4,61. Koliko grejdova zaposleni može da „padne“?

Odgovor: Grejd predstavlja utvrđeni nivo za svako radno mesto u našoj kompaniji, uzimajući u obzir opis posla, koji je određen za radno mesto, odgovornosti i ostale faktore, a ne lični nivo zaposlenog. Prilikom prelaska na niže po hijerarhiji radno mesto, zaposleni će imati suženiji opis posla, sa odgovarajućim grejdom i zaradom.

4) Pitanje:

Kada će zaposleni moći da polažu testove da pređu u veću profesionalnu kategoriju u okviru istog grejda? U svim razgovorima je navedeno da će zaposleni moći dobrovoljno da polažu na svakih 6 meseci za veću profesionalnu kategoriju.

Odgovor: Više puta smo preko Portala I odgovorana lična pisma zaposlenih upućivali informaciju ovakve prirode. **Ovom prilikom obaveštavamo i Vas o tome da je trenutno u toku ponovno ocenjivanje svih radnih mesta u kompaniji NIS a.d. Novi Sad. Ova faza Projekta Grejding je započeta uz pomoć konsultantske kuće PricewaterhouseCoopers, po međunarodnoj metodologiji, koja će nam omogućiti da sistem grejdova NIS-a bude usklađen sa istim sistemom GPN-a.**

Čim se završi pomenuta faza Projekta Grejding, u planu je da se započne sa fazom testiranja zaposlenih, čime bi se pružila mogućnost za napredovanje, kretanjem kroz profesionalne kategorije.

O vremenu i mestu testiranja ćemo Vas blagovremeno informisati. Budući da pomenuta faza ide planiranom dinamikom, testiranje će biti moguće sprovesti najranije tokom naredne godine.