

Општа болница Шабац
"Др Лаза К. Лазаревић"
Бр. 09-7/84
27.02 2020 год.
Шабац

ОПШТА БОЛНИЦА „ДР ЛАЗА К. ЛАЗАРЕВИЋ“ ШАБАЦ

П Р А В И Л Н И К
О КРИТЕРИЈУМИМА И ПОСТУПКУ
ЗА УВЕЋАЊЕ ПЛАТЕ – СТИМУЛАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Шабац, фебруар 2020. године

На основу члана 12. Закона о платама у државним органима и јавним службама („Сл. гласник РС“ бр. 34/2001, 62/2006 - др. закон, 63/2006 - испр. др. закона, 116/2008 – др. закони, 92/2011, 99/2011 – др. закон, 10/2013, 55/2013, 99/2014, 21/2016 – др. закон, 113/2017 – др. закони, 95/2018 – др. закон и 86/2019 – др. закони), члана 119. став 1. тачка 2. Закона о здравственој заштити („Сл. гласник РС“ бр. 25/2019), члана 94. Посебног колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (“Сл. гласник РС“ бр. 96/2019), члана 26. став 1. тачка 2. Статута Опште болнице „Др Лаза К. Лазаревић“ Шабац, Управни одбор Опште болнице „Др Лаза К. Лазаревић“ Шабац, на својој седници одржаној дана 27.02.2020. године, доноси

П Р А В И Л Н И К
О КРИТЕРИЈУМИМА И ПОСТУПКУ
ЗА УВЕЋАЊЕ ПЛАТЕ – СТИМУЛАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о критеријумима и поступку за увећање плате – стимулације запослених у Општој болници „Др Лаза К. Лазаревић“ Шабац (у даљем тексту: Послодавац), детаљније се регулишу критеријуми и поступак остваривања увећања плате – стимулација до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом код послодавца.

Прикупљање, обрада, чување и архивирање података о личности врши се на начин којим се обезбеђује остваривање права на приватност и права на поверљивост података о личности у складу са законом којим се уређује заштита података о личности.

Информација о прикупљању и обради података о личности број 09-/84-1 од 27.02.2020.год. са Изјавом о престанку за прикупљање и обраду података о личности, одштампана је уз овај Правилник и чини његов саставни део.

II ПРАВО НА СТИМУЛАЦИЈУ

Члан 2.

Стимулација је новчана награда која се исплаћује запосленима који квалитетно и ефикасно обављају послове и задатке пре планираних рокова, и/или обављају послове чији је обим ванредно повећан, и/или на свом радном месту трпе повећани напор, и /или који поред послова свог радног места обавља делимично и послове одсутног запосленог или радног места где недостаје извршилац.

Под повећаним напором подразумева се повећани физички или психички напор који настаје због тежине или због великог обима редовног посла који запослени мора обавити на свом радном месту, и/или по налогу претпостављених, и/или због стреса којем је запослени изложен приликом обављања својих послова и задатака.

III УСЛОВИ ЗА ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА СТИМУЛАЦИЈУ

Члан 3.

Износ који се једном запосленом може исплатити у једном месецу не може бити већи од 30% његове плате.

Члан 4.

Право на стимулацију се може остварити на свим пословима које обављају запослени код послодавца.

Приликом одлучивања о стимулацији, у обзир се узимају конкретни показатељи постигнутих резултата до којих се долази конкретним оцењивањем околности у којима су они остварени, као и значај и корист за рад код послодавца.

Осим конкретних показатеља из става 2. овог члана, приликом одлучивања о стимулацији могу се узети у обзир и оцена рада, показатељи наведени у анализама и оценама планова рада, извештаја о раду и других званичних извештаја чија израда је посебно прописана.

Резултати рада утврђују се на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу са утврђеним критеријумима за оцену резултата рада.

Оцена резултата рада запосленог утврђује се на основу следећих критеријума:

- ефикасност у раду, степен ангажовања запосленог;
- поштовање радне дисциплине;
- однос и брига према пацијентима;
- однос према имовини послодавца;
- склоност ка тимском раду као и однос према осталим запосленима;
- однос према руководиоцима;
- амбиција и жеља за стручним усавршавањем,
- оптерећеност запосленог;
- ажурност и педантност приликом обављања послова;
- додатно ангажовање запосленог у случају повећаног обима посла код послодавца који не спадају у његову основну делатност.

Непосредни руководилац даје предлог директору за увећање плате по основу става 2. и 3. овог члана. Предлог за руководиоце организационих јединица даје директор.

Члан 5.

Директор одлучује да ће се у одређеном месецу исплатити стимулација, којим запосленим и у ком износу.

О исплати стимулације за одређени месец се одлучује решењем, којим се може утврдити износ стимулације, при чему износ не може прећи проценат прописан чланом 3. овог Правилника.

Члан 6.

Решење о исплати стимулације доноси директор у складу са својим овлашћењима, а исплата се врши из средстава које послодавца остварује мимо јавних прихода у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима.

Члан 7.

Основна плата директора може се увећати до 30% из средстава остварених мимо јавних прихода у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима.

Одлуку о увећању плате директора доноси Управни одбор код послодавца, на основу оцене резултата и у складу са расположивим средствима.

Резултати рада директора су основ за увећање основне плате по основу следећих критеријума:

- ефикасност у раду;
- однос према имовини послодавца;
- однос према члановима Управног и Надзорног одбора код послодавца, према органима ресорног министарства као и оснивача, према РФЗО и другим органима као и према јавности,
- склоност према стручном усавршавању и увођење нових процедура у рад код послодавца;
- за остварене посебне позитивне финансијске ефекте.

III ОСТАЛЕ ОДРЕДБЕ

Члан 8.

За све што није регулисано овим Правилником примењују се одговарајуће одредбе Закона, подзаконски акти који регулишу ову област и Посебан колективни уговор за здравствене установе чији је основач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Члан 9.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења и објављује се на огласној табли и службеној интернет страници послодавца.



[Handwritten signature]

Изradio: Биљана Филиповић *[Signature]*

Контролисао: *[Signature]*