

**ПРАВИЛНИК О УВЕЋАЊУ, ОДНОСНО СМАЊЕЊУ ЗАРАДА ПО
ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА РАДА И ДОПРИНОСА У РАДУ
(СТИМУЛАЦИЈА, ОДНОСНО ДЕСТИМУЛАЦИЈА) У ЈКП
ИНФОСТАН ТЕХНОЛОГИЈЕ БЕОГРАД**

ЈАНУАР 2025. ГОДИНЕ

На основу члана 40. став 1. тач. 20) и 21) и члана 44. став 1. тач. 15) и 16) Статута ЈКП Инфостан технологије Београд број: 812/10 од 11.03.2019. године ("Службени лист града Београда", број 19/19 - пречишћен текст) - у даљем тексту Статут, а у вези са чланом 3. став 1. Закона о раду („Сл. гласник“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) - у даљем тексту: Закон о раду и чланом 11. Колективног уговора код послодавца ЈКП Инфостан технологије Београд број: 15906 од 20.12.2024. године ("Службени лист града Београда, број: 153/24) - у даљем тексту: Колективни уговор, на основу предлога директора ЈКП „Инфостан технологије“ Београд (у даљем тексту: директор), Надзорни одбор ЈКП „Инфостан технологије“ Београд (у даљем тексту: Надзорни одбор) на 43. седници одржаној дана 29.01.2025. године, доноси

ПРАВИЛНИК О УВЕЋАЊУ, ОДНОСНО СМАЊЕЊУ ЗАРАДА (СТИМУЛАЦИЈА, ОДНОСНО ДЕСТИМУЛАЦИЈА) ПО ОСНОВУ РЕЗУЛТАТА РАДА И ДОПРИНОСА У РАДУ У ЈКП ИНФОСТАН ТЕХНОЛОГИЈЕ БЕОГРАД

Уводне одредбе

Члан 1.

Правилником о увећању, односно смањењу зарада (стимулација, односно дестимулација) по основу резултата рада и доприноса у раду у ЈКП Инфостан технологије Београд (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у ЈКП „Инфостан технологије“ Београд (у даљем тексту: Предузеће). На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим Правилником примењују се одредбе Закона о раду, Колективног уговора, подзаконских аката, других општих аката Предузећа, уговора о раду и осталих релевантних прописа. О правима, обавезама и одговорностима запослених у Предузећу одлучује директор Предузећа.

Висина и динамика доделе стимулације, односно дестимулације

Члан 2.

Сваком од запослених у Предузећу, може се доделити стимулација/дестимулација (увећање/умањење) од најмање 5% до највише 20% од основне зараде тог запосленог, по основу резултата рада и доприноса у раду.

Стимулација/дестимулација се одређује у проценту од зараде запосленог за тај месец.

Запосленом се додела стимулације/дестимулације одобрава на месечном нивоу.

Овлашћено лице за доделу стимулације, односно дестимулације

Члан 3.

Одлуку о додели стимулације/дестимулације из члана 2. овог Правилника доноси искључиво директор Предузећа, који одлучује и о висини исте.

Поступак доделе стимулације, односно дестимулације

Члан 4.

Директор Предузећа додељује стимулацију, односно дестимулацију за запосленог у Сектору, односно Служби, на основу писаног предлога датог од стране директора Сектора, односно оцене радног доприноса запосленог од стране непосредног руководиоца.

О додели стимулације/дестимулације извршном директору, директору Сектора, односно руководиоцу Службе, одлуку доноси искључиво директор Предузећа.

Одлука о додели стимулације, односно дестимулације се доноси на основу следећих критеријума:

- 1) На основу квалитета и обима обављеног посла:
 - за благовремено извршење/неизвршење предвиђених и планираних обавеза запосленог у наложеној мери;
 - због пропуштања/нарочитог истицања у извршењу својих задатака и послова из описа радног места;
 - због непрофесионалног и некоректног/нарочито професионалног и коректног односа према корисницима услуга, даваоцима услуга или пословним партнерима;
- 2) За успешно/неуспешно, ревносно/немарно, проактивно/незаинтересовано, савесно/несавесно и благовремено/неблаговремено обављање свих послова и задужења.

Ограничења везана за доделу стимулације

Члан 5.

Исплата стимулације се може доделити ако за ту сврху постоје расположива финансијска средства, односно ако су иста опредељена Програмом пословања којим је утврђена висина средстава за исплату у текућој години.

Стимулација се не може доделити запосленом за период током којег је био привремено одсутан са рада или је користио годишњи одмор.

Повећано радно оптерећење запосленог

Члан 6.

За повећано радно оптерећење запосленог, у зависности од расположивих финансијских средстава Предузећа, запосленом се може исплатити увећање основне зараде тог запосленог. Ову одлуку доноси искључиво директор Предузећа, који одлучује и о висини исте, на основу писаног предлога датог од стране директора Сектора, односно оцене радног доприноса запосленог од стране непосредног руководиоца.

Додатни послови

Члан 7.

Рад у комисијама и на евентуалним пројектима предлаже, дефинише и формира директор Сектора, а по одобрењу директора Предузећа.

У случају да запослени обавља додатне послове који нису обухваћени његовим радним местом, а налазе се у Правилнику о организацији и систематизацији послова у ЈКП Инфостан технологије (број: 7276 од 17.06.2019. године, Измене и допуне број 7879 од 03.08.2020. године, Измене и допуне број: 14085 од 25.12.2020. године, Измене и допуне број: 2460 од 03.03.2021. године и Измене и допуне број: 10216 од 16.09.2022. године) - у даљем тексту: Правилник о организацији и систематизацији послова Предузећа, запослени има право на увећање зараде, одлуком коју доноси директор Предузећа, а на основу писаног предлога датог од стране директора Сектора, односно оцене радног доприноса запосленог од стране непосредног руководиоца.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 8.

Овај Правилник ступа на снагу даном доношења.

НАДЗОРНИ ОДБОР ЈКП “ИНФОСТАН ТЕХНОЛОГИЈЕ“

Број: 1234/4 од 29.01.2025. године

Београд, ул. Данијелова број 33

ПРЕДСЕДНИК НАДЗОРНОГ ОДБОРА



Др Василије Коругић

