

Na temelju članka 23. i 59. Statuta Ustanove za zapošljavanje, rad i profesionalnu rehabilitaciju osoba s invaliditetom DES iz Splita, a u vezi s člancima 88., 89. i 90. Pravilnika o radu, na prijedlog ravnatelja Ustanove, a nakon provedenog savjetovanja s Radničkim vijećem, Upravno vijeće Ustanove Upravno vijeće Ustanove na sjednici održanoj dana 12. 6. 2023. godine, donosi sljedeći

P R A V I L N I K **o kriterijima i mjerilima za isplatu** **stimulacije i nagrade za radne rezultate** **radnika Ustanove DES**

Članak 1.

Plaća iz članka 88. Pravilnika o radu može se Odlukom Upravnog vijeća ili Ravnatelja za radnike povećati u vidu i/ili stimulacije i/ili nagrade za radne rezultate pojedinim radnicima.

Ovim Pravilnikom o kriterijima i mjerilima za isplatu **stimulacije** i **nagrade** za radne rezultate (dalje u tekstu: Pravilnik) uređuju se uvjeti i postupak ostvarivanja prava na isplatu uvećane plaće putem:

- stimulacije i
- nagrade za radne rezultate radnicima Ustanove DES (dalje u tekstu: Ustanove).

Isplata stimulacije i nagrade može se odobriti ukoliko za tu svrhu postoje raspoloživa financijska sredstva.

Članak 2.

Plaće pojedinih radnika mogu se Odlukom Ravnatelja povećati stimulacijom i nagradom.

Radniku se stimulacija na plaću i nagrada može isplatiti na temelju sljedećih kriterija kako slijedi:

doprinos financijskom poslovanju, povećan obujam posla i njegovo kvalitetno izvršenje, zalaganje radnika na radu, odnos prema strankama i drugim radnicima, doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja te poboljšanje organizacije rada i kreativnost radnika.

Odluka o stimulaciji na plaći radnika i nagrade utvrđuje se za period u kojem je isti doprinio radu Ustanove ispunjavajući neke ili sve od kriterija opisanih u ovom članku.

Poslodavac određuje stimulaciju na plaću radnika i nagradu, s obzirom na poslove koje obavlja, a temeljem sljedećih kriterija:

- A) doprinos financijskom poslovanju** – koji se ocjenjuje s obzirom na:
 - ostvarivanje prihoda koji premašuju uobičajene rezultate poslovanja organizacijske jedinice u kojoj radnik radi ili Ustanove

- B) povećan obujam posla i njegovo kvalitetno izvršenje** – koji se ocjenjuje s obzirom na:
 - opseg ili kvalitetu obavljenih poslova radnog mjesta koje premašuju uobičajene rezultate organizacijske jedinice u kojoj radnik radi ili Ustanove,
 - povećani obujam poslova radnika tijekom određenog vremenskog razdoblja,
 - obavljanje poslova drugog radnika koji je na godišnjem odmoru, roditeljskom/roditeljskom dopustu ili bolovanju, uz redovito obavljanje poslova svoga radnog mjesta,

C) zalaganje radnika na radu, odnos prema strankama i drugim radnicima – koji se ocjenjuje s obzirom na:

- kontinuirano ostvarivanje natprosječnih rezultata rada,
- dodatnim zalaganjem i radom ostvari ekstra prihode iz komercijalnih djelatnosti,
- uspješno rješavanje konfliktnih situacija bilo sa strankama ili kolegama,
- širenje pozitivnog razmišljanja i optimizma odnosno stvaranje pozitivnog ozračja u radnoj okolini,
- način profesionalnog postupanja unutar i izvan radnog kolektiva kojim se doprinosi ugledu i afirmaciji poslodavca,
- pohvale radnika od strane korisnika, poslovnih partnera itd.

D) doprinos radnika racionalnosti i učinkovitosti poslovanja te poboljšanje organizacije rada, kreativnost radnika – koji se ocjenjuje s obzirom na:

- obavljanje radnih zadataka racionalnim korištenjem resursa i u što kraćem vremenu, uzimajući u obzir organizacijske i tehničke uvjete u kojima se poslovi obavljaju,
- profesionalno i odgovorno ponašanje prema poslu i kolegama s ciljem povećanja učinkovitosti poslovanja,
- poduzimanje radnji kojima se unaprijeđuje poslovni proces,
- pisanim predlaganjem radnji kojima se mogu unaprijediti postojeći procesi obavljanja poslova,
- sposobnost stvaralaštva i samostalnost u pronalaženju najboljih rješenja.

Članak 3.

Stimulaciju na plaću radnika i nagradu određuje ravnatelj Odlukom, na temelju zahtjeva rukovoditelja/voditelja organizacijske jedinice, a za radnike u Uredu ravnatelja stimulaciju i nagradu određuje Ravnatelj Ustanove. Za Ravnatelja stimulaciju i nagradu određuje Upravno vijeće Ustanove temeljem svoje odluke.

Ako rukovoditelj /voditelj organizacijske jedinice ocijeni da je određena organizacijska jedinica ostvarila neki od kriterija iz članka 2. ovog Pravilnika, može predložiti ravnatelju isplatu stimulacije na plaću ili nagrade svim radnicima iz te organizacijske jedinice.

Ravnatelj prijedlog za isplatu neposredno nadređenog rukovoditelja/voditelja može prihvatiti, odbiti ili modificirati.

Ravnatelj može i bez prijedloga neposredno nadređenog rukovoditelja/voditelja donijeti odluku o stimulaciji i nagradi pojedinog radnika ili svih radnika Ustanove ili pojedine organizacijske jedinice, kada procjeni da su stečeni uvjeti za to.

Isplata stimulacije na plaći ili nagrada se određuje u iznosu do maksimalno 40% neto plaće radnika iz proteklog mjeseca, odnosno prvog idućeg kojeg je odradio u punom fondu sati, ovisno o ispunjenju kriterija iz članka 2. ovog Pravilnika.

Članak 4.

U prijedlogu za isplatu stimulacije i nagrade koji se odnosi na pojedinog radnika mora se navesti kriterij i/ili kriteriji za isplatu, uz što detaljnije obrazloženje, te iznos sukladno ovom Pravilniku.

Poslodavac ima mogućnost dodatnog nagrađivanja radnika kroz isplatu neoporezivih nagrada, naknada, potpora i primitaka – do iznosa koji su propisani čl.7. st.2. Pravilnika o porezu na dohodak.

Uzimajući u obzir da propisima o porezu na dohodak nije propisana obveza isplate neoporezivih primitaka, poslodavac ima pravo odlučiti hoće li i u kojem iznosu isplaćivati navedene primitke. Sukladno navedenim zakonskim propisima sredstva iz članka 2. isplaćuju se do propisane visine, a potom se predloženi iznosi smatraju oporezivim neto iznosima za isplatu zaposlenicima.

Članak 5.

Primjena odredbi ovog Pravilnika uvjetovana je sljedećim uvjetima:

- da prethodno nisu donijete Odluke o restriktivnim mjerama u Ustanovi, a koje bi bile u svezi s ozbiljnim poteškoćama u ukupnom poslovanju poslodavca,
- neizvršavanje i nepravovremeno izvršavanje radnih zadataka, naloga, odluka i zaključaka Poslodavca i neposredno nadređenih,
- odbijanje radnih naloga,
- kašnjenje,
- opomenom iz radnog odnosa, odnosno ukoliko radnik svojom krivnjom ne ostvaruje moguću učinkovitost na poslu,
- ispodprosječna kvaliteta rada,
- nemaran odnos prema sredstvima i predmetima rada,
- nekorištenje sredstava osobne zaštite na radu i osobne zaštitne opreme, kršenje ostalih odredbi zaštite na radu,
- narušavanje ugleda poslodavca i ometanje normalnog i zakonitog obavljanja posla, kojeg pojedini radnik uzrokuje ponašanjem i odnosom prema radu, strankama i poslovnim partnerima,
- neredovitost i neopravdano kašnjenje dostave potrebne dokumentacije,
- kršenje svih drugih propisa u svezi s radom
- da račun poslodavca nije u blokadi

Sva prava radnika iz ovog Pravilnika (stimulacija i nagrada) se automatizmom i u punom iznosu odnose i na ravnatelja. Odluku o nagradi i stimulaciji za ravnatelja donosi Upravno vijeće.

Članak 6.

Ovaj Pravilnik se objavljuje na oglasnim pločama Ustanove, a stupa na snagu istekom roka od osam dana od dana objavljivanja na oglasnim pločama Ustanove.

Izmjene i dopune ovog Pravilnika donose se prema istom postupku propisanom za njegovo donošenje.

Split, 15.06 2023. godine

Ur.broj: 521



PREDSJEDNICA UPRAVNOG VIJEĆA:

/ mr.sc. Sanja Majić, dipl.iuris /

Utvrdjuje se da je ovaj Pravilnik objavljen na oglasnim pločama Ustanove dana 15.6. 2023. godine, te stupa na snagu dana 24.6. 2023. godine.

RAVNATELJ:



/ Stenko Dell'Orco, dipl.oec. /