

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ДОМ ЗДРАВЉА "ЗЕМУН"
Бр. 48
03.01.2026
ПОТПИС

ПРАВИЛНИК О СТИМУЛАТИВНОМ НАГРАЂИВАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ
У ДОМУ ЗДРАВЉА ЗЕМУН

Јануар 2026. године

На основу члана 25. Статута Дома Здравља Земун, члана 4а. и члана 12. Закона о платама у државним органима и јавним службама ("Сл. гласник РС", бр. 34/2001; 62/2006 - др. закон; 116/2008 - др. закони; 92/2011; 99/2011 -др. закони; 10/2013; 55/2013 и 99/2014, 21/2016- др. закони, 113/17, 95/2018- др. закони, 86/2019-др.закони, 157/2020-др. закони,123/2021-др закони и 19/20258) и члана 94. Посебног Колективног уговора за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе ("Сл. гласник РС" бр. 96/19, 58/20 - Анекс), Управни одбор на седници одржаној 09 JAN 2026 године, донео је

ПРАВИЛНИК О СТИМУЛАТИВНОМ НАГРАЂИВАЊУ ЗАПОСЛЕНИХ У ДОМУ ЗДРАВЉА ЗЕМУН

Члан 1.

Правилником о стимулативном награђивању запослених у Дому здравља Земун(у даљем тексту: Послодавац) детаљније се регулишу критеријуми и поступак остваривања увећања плате – стимулација до висине оствареног прихода, а који нису јавни приходи у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима, а највише до 30% по запосленом код послодавца.

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.

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. Право остварују запослени – медицинско особље и запослени – немедицинско особље, под једнаким условима и критеријумима за оцењивање, са разликом природе сваког радног места.

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 је израда 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, а који послови не спадају у његову основну делатност.

Непосредни руководиоца даје предлог директору који одлучује о увећању плате запосленог по основу става 2 и 3 овог члана. За руководиоце организационих јединица предлог и одлуку доноси директор на основу свог дискреционог овлашћења.

Члан 5.

Предлог оцене доприноса запослених, руководиоца даје на следећи начин:

- Успешан – повећање плате до 15%. Учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања радних задатака је изнад просека, очигледна је самосталност у раду.
- Нарочито успешан – повећање плате преко 15% до 30%. Изузетним залагањем запослени је извршио максимални обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета.

Запосленом који поред послова свог радног места обавља делимично и послове одсутног запосленог или радног места где недостаје извршилац, може се увећати плата до 30% и то од дана кад је почео обављати те послове.

Члан 6.

Дискреционо је право директора да ли ће се стимулације исплаћивати у одређеном месецу или се неће исплаћивати, којим запосленима, али је везан предлозима руководиоца организационих јединица, и у ком износу.

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

Члан 7.

Одлуку о стимулативном награђивању директора доноси Управни одбор Дома здравља Земун.

Члан 8.

Исплата стимулација се врши из средстава које послодавац остварује мимо јавних прихода, у смислу Закона о јавним приходима и јавним расходима.

Члан 9.

Измене и допуне Правилника врше се на начин и по поступку предвиђеном за његово доношење.

Члан 10.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Дома здравља.

ДОМ ЗДРАВЉА ЗЕМУН

21 Председник Управног одбора

Др Ксенија Крехов Радовић



Овај Правилник објављен је на огласној табли Дома здравља, дана 09 ЈАН 2026 године.