*predlog*

Na osnovu čl.329 Zakona o privrednim društvima ( „Sl.glasnik RS“ br.36/2011, 99/2011, 83/2014 – dr.zakon i 5/2015 ) Skupština akcionara AK „Kompresor“ ad Beograd je na svojoj vanrednoj sednici održanoj dana 08.09.2017.godine, donela sledeći

PRAVILNIK

O NAGRAĐIVANJU ZA POSEBNE DOPRINOSE U RADU MENADŽMENTA

Član 1.

Ovim Pravilnikom određuju se kriterijumi za vrednovanje tekućeg rada zaposlenih – menadžera kod poslodavca AK „Kompresor“ ad Beograd, odnosno postignutog uspeha, kao i modaliteti nagrađivanja u cilju da se putem kvalitetnijeg i produktivnijeg rada zaposlenih ostvare ciljevi društva.

Član 2.

Vrednovanje tekućeg rada se vrši na osnovu kvantiteta i kvaliteta obavljenog rada na odgovarajućem poslu.

Pod kvantitetom rada se podrazumeva obim obavljenog rada u okviru odgovarajućih poslova izražen brojčano ili na drugi pogodan način.

Pod kvalitetom rada se podrazumeva složenost rada, odgovornost u radu i uslovi rada u zavisnosti od prirode posla koji se obavlja.

Vrednovanje tekućeg rada zaposlenih obavlja neposredno pretpostavljeni odnosno direktor društva.

Član 3.

Kao kriterijumi za procenu uspešnosti zaposlenih, odnosno njihov doprinos ostvarenju ciljeva društva, utvrđuju se naročito :

1. strucno znanje-poznavanje posla
2. vestina pismenog i usmenog izrazavanja
3. sposobnost uocavanja i resenja problema
4. kreativnost i inovativnost
5. samostalnost i odgovornost u radu
6. spretnost pregovaranja
7. kvalitet i planiranje rada
8. spremnost na promene
9. timski rad i rad sa novozaposlenima
10. sposobnost odlučivanja I motivisanje zaposlenih

Procenu uspešnosti vrši neposredni rukovodilac/direktor društva najmanje jednom u toku poslovne godine, dok ocenu uspešnosti u radu direktora društva daje Odbor direktora društva.

Član 4.

Zaposleni čiji se rezultati rada ocene kao uspešni u skladu sa kriterijumima iz člana 3 ovog Pravilnika, imaju pravo na bonus čiju visinu određuje neposredni rukovodilac i/ili direktor društva, odnosno Odbor direktora društva.

Ukupan iznos bonusa koje društvo može isplatiti u toku godine ne može preći 25% ukupne dobiti ostvarene u poslovnoj godini koja prethodi godini u kojoj se bonus utvrđuje.

Ukoliko u poslovnoj godini dobit nije ostvarena, ili se pak prema važećoj regulative ima isplatiti za pokriće gubitka, bonusi se zaposlenima ne mogu isplaćivati.

Takođe, bonus zaposlenima ne može biti isplaćen ni u slučaju kada je u prethodnoj poslovnoj godini ostavrena dobit, ali se iz poslovanja u tekućoj godini u kojoj se bonus utvrđuje I isplaćuje, može zaključiti da će tekuća godina biti okončana sa poslovnim gubicima.

Član 5.

Neposredni rukovodilac i/ili direktor društva je u obavezi da svakom zaposlenom – menadžeru u društvu na njegov zahtev obrazloži odluku o nagrađivanju.

Član 6.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a primenjivaće se po isteku roka od 8 (osam ) dana od dana isticanja na odlagsnoj tabli društva.

Predsednik Skupštine