

На основу члана 61. Закона о управи („Службени гласник БиХ“ број 32/02), а у вези са чланом 27. став 5. Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“ број 50/08, 35/09 и 75/09) и чланом 5. Одлуке о оквирним критеријима за додјелу новчане награде запосленим у институцијама Босне и Херцеговине („Службени гласник БиХ“ број 31/10), директор Управе за индиректно опорезивање доноси

П Р А В И Л Н И К О Н О В Ч А Н О Ј Н А Г Р А Д И ЗАПОСЛЕНИХ У У П Р А В И ЗА ИНДИРЕКТНО ОПОРЕЗИВАЊЕ

Члан 1. (Предмет)

Овим Правилником се регулишу критерији, мјерила и поступак додјеле новчане награде запосленима у Управи за индиректно опорезивање (у даљем тексту: Управа), у складу са одредбама члана 27. Закона о платама и накнадама у институцијама Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Закон) и Одлуке о оквирним критеријима за додјелу новчане награде запосленим у институцијама Босне и Херцеговине (у даљем тексту: Одлука).

Члан 2. (Новчана награда)

- (1) Новчана награда је стимулација, која се може исплаћивати запосленима у Управи за остваривање изузетних резултата у раду, у складу са одредбама овог Правилника.
- (2) Директор Управе нема право на новчану награду (члан 6. став 2. Одлуке).

Члан 3. (Фонд за новчану награду)

Укупан износ средстава (фонд) за исплату новчане награде планира се у износу од 2,50 % од износа нето плате Управе планиране годишњим буџетом, из којег се исплаћује новчана награда, порези и доприноси, а укупна средства за исплату новчане награде запосленима могу износити максимално 2,50 % од износа исплаћених нето плата у буџетској години (члан 27. став 2. Закона и члан 4. Одлуке).

Члан 4. (Износ новчане награде по запосленом)

- (1) Износ новчане награде који се запосленом може исплатити у једном мјесецу не може бити већи од 40 % његове основне плате.
- (2) Укупан износ новчане награде који се запосленом може исплатити у току буџетске године не може бити већи од 20 % његове годишње основне плате (члан 27. став 3. Закона).

Члан 5. (Критерији за додјелу новчане награде)

- (1) Запослени у Управи може остварити право на новчану награду ако:
- квалитетно и ефикасно, у оквиру планираних рокова, извршава послове и задатке радног мјеста;
 - се посебно истиче у остваривању резултата рада у односу на запослене који обављају исте послове;
 - извршава послове у обиму већем од просјечног за то радно мјесто;
 - се у раду посебно истиче стручним и креативним способностима;
 - обавља послове другог непопуњеног радног мјеста или привремено обавља послове попуњеног радног мјеста, у случају одсутности с посла запосленог по било којем основу дужем од десет радних дана, изузев по основу кориштења годишњег одмора, под условом да запослени не остварује право на накнаду из члана 38. Закона;
 - ради у комисијама које обављају послове међуентитетске и интерресорне координације, другим комисијама и радним тијелима које формирају институције Босне и Херцеговине,
 - учествује у изради сложених и значајних пројеката везаних за реформу јавне управе и других сличних пројеката који нису директно везани за опис послова радног мјеста, под условом да не остварује право на накнаду из члана 39. Закона;
 - обавља ванредне послове који захтијевају посебну стручну оспособљеност;
 - по ојени директора Управе, својим радом доприноси унапређењу укупног функционисања Управе.
- (2) Под истим пословима подразумевају се послови радног мјеста истог нивоа и истог платног разреда у оквиру сектора или одјељења у који је запослени распоређен, као и радног мјеста истог нивоа и платног разреда у оквиру другог сектора или одјељења.

Члан 6. **(Мјерила за вредновање резултата рада)**

Мјерила за додјелу новчане награде запосленом могу бити конкретни показатељи постигнутих редовних резултата остварених у обављању послова, ојена о постигнутим изузетним резултатима рада, посебно цијенећи околности у којима су они остварени, њихов значај и постигнуте корисне ефекте за рад Управе, показатељи наведени у конкретним анализама и ојенама извршења планова рада, те показатељи из извјештаја о раду и других званичних извјештаја чија је израда посебно прописана.

Члан 7. **(Поступак додјеле новчане награде)**

- (1) Приједлог за додјелу новчане награде запосленом у Управи утврђује и подноси руководиоца основне организационе јединице у којој запослени ради, примјеном правила, критерија и мјерила прописаних овим Правилником.
- (2) Приједлог из става (1) овог члана мора бити образложен, а може бити заснован на ојени руководиоца основне организационе јединице о испуњености критерија за додјелу новчане награде или ојени основаности иницијативе упућене од стране руководиоца унутрашње организационе јединице.
- (3) Директор Управе одлучује да ли ће се у одређеном мјесецу исплатити новчана награда - стимулација, којим запосленим ће се исплатити и у којем проценту или износу.
- (4) О исплати новчане награде - стимулације запосленом за одређени мјесец, директор Управе, на основу своје ојене о испуњености одређеног прописаног критерија или образложеног приједлога из става (2) овог члана, одлучује рјешењем, којим се

новчана награда - стимулација може утврдити у проценту од основне плате запосленог или у одређеном новчаном износу (израженом у конвертибилним маркама), при чему проценат или износ не могу прећи износе прописане одредбама члана 4. овог Правилника.

- (5) Рјешење из става (1) овог члана се објављује на огласној плочи и интернет страници Управе.
- (6) Обрачун и исплата новчане награде - стимулације запосленом врши се на основу рјешења из члана 7. овог Правилника, у поступку обрачуна и исплате плата запослених у Управи.

Члан 8. (Престанак важења прописа)

Даном ступања на снагу овог Правилника, престаје да важи Одлука о стимулацији запослених у Управи за индиректно опорезивање за 2009.годину број: 02-2-2581/09 од 09.11.2009.године и број: 02-2-2581-35/09 од 02.12.2009.године.

Члан 9. (Ступање на снагу)

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

Број: 02-2-1423 /10
Датум: 25.06. 2010.године

ДИРЕКТОР
Кемал Чаушевић