

На основу члана 3., и 24., Закона о раду ("Сл.гласник РС", број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/2014, 13/2017 одлука УС.113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) Одлуке о оснивању предузећа за одржавање улица и путева „Сирмијум пут“ доо Сремска Митровица, Надзорни одбор предузећа за одржавање улица и путева „Сирмијум пут“ доо Сремска Митровица, у Сремској Митровици, дана 29.01.2025. године, доноси Измену:

ПРАВИЛНИКА О РАДУ

предузећа за одржавање улица и путева „Сирмијум пут“ доо Сремска Митровица

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду предузећа за одржавање улица и путева „Сирмијум пут“ доо Сремска Митровица (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у предузећу за одржавање улица и путева „Сирмијум пут“ доо Сремска Митровица (у даљем тексту: запослених) и обавезе предузећа за одржавање улица и путева „Сирмијум пут“ доо Сремска Митровица (у даљем тексту: Предузеће) из области рада и радних односа, као и међусобни односи.

Члан 2.

Овај Правилник се непосредно примењује на све запослене, осим за директора чија се права, обавезе и одговорности уређују Законом о Раду, овим Правилником, Одлуком о оснивању Предузећа за одржавање улица и путева „Сирмијум пут“ доо Сремска Митровица, а Уговор о заради, овлашћењима и обавезама директора, закључују Надзорни одбор Предузећа и директор.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником, непосредно се примењују одредбе Закона и других важећих прописа.

Члан 4.

Овим Правилником уређују се:

- Радни однос,
- Цена рада,
- Зарада,
- Увећана зарада,
- Накнада зараде,
- Остала лична примања,
- Привремени престанак потребе за радом запослених,
- Заштита на раду,
- Престанак радног односа,
- Заштита права запослених,
- Услови за рад синдиката,
- Прелазне и завршне одредбе.

ІІ РАДНИ ОДНОС

1) Заснивање радног односа

Члан 5.

Радни однос се заснива Уговором о раду.

Изузетно, оглашаваће ће се извршити ако директор оцени да ће тако обезбедити бољи избор кандидата.

Уговор о раду из става 1. овог члана закључују директор и запослени пре ступања запосленог на рад и њиме се не могу утврдити неповољнији услови и права од услова и права утврђених овим Правилником.

Уколико је Уговор о раду неповољнији непосредно се примењује Закон и овај Правилник.

Члан 6.

Радни однос се заснива на неодређено време под условима и на начин утврђен законом. Радни однос може да се заснује и на одређено време у случајевима утврђеним законом.

Члан 7.

Одлуку о потреби запошљавања доноси директор.
Избор између кандидата за заснивање радног односа, врши директор.
Уговор о раду у име послодавца потписује директор.

Члан 8.

Када су за вршење одређених послова предвиђена два узастопна степена стручне спреме предност има кандидат са вишим степеном стручне спреме, ако испуњава и остале услове.

Члан 9.

Запослени је дужан да обавести послодавца, пре закључивања Уговора о раду, о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот или здравље других лица.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду.

Члан 10.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним Уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

2) Претходна провера радних способности и пробни рад

Члан 11.

За рад на одређеном радном месту утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Предузећа, врши се провера радних способности кандидата.

Претходна провера радних способности може се вршити путем теста, писаног рада, практичном провером знања или пробним радом.

Члан 12.

Пробни рад, као посебан услов рада за рад на одређеном радном месту, утврђен Правилником о систематизацији радних места Предузећа, може да траје најдуже 3 месеца.

Трајање пробног рада утврђује се Уговором о раду.

Обављање послова на пробном раду прати посебна, трочлана, комисија именована од стране директора од којих најмање један члан има исти или виши степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени на пробном раду.

Комисија из става 3. овог члана је дужна да достави мишљење о резултатима пробног рада директору најкасније задњег дана пробног рада запосленог.

На основу достављеног мишљења из претходног става Директор доноси одлуку о заснивању радног односа на неодређено време са запосленим на пробном раду.

Запосленом који, по оцени Директора, за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног Уговором о раду.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком од најмање пет радних дана.

3) Приправници

Члан 13.

Радни однос са приправником може се засновати на неодређено или одређено време, за рад на радном месту утврђен Правилником о систематизацији радних места.

Члан 14.

Приправнички стаж, зависно од степена стручне спреме, може да траје најдуже

- за приправнике са IV степеном спреме – 6 месеци;
- за приправнике са VI степеном стручне спреме – 9 месеци;
- за приправнике са VII степеном стручне спреме – 12 месеци.

Трајање приправничког стажа у смислу става 1. алинеја 1. – 3. овог члана, утврђује се Уговором о раду приправника.

Члан 15.

Програмом о стручном оспособљавању приправника, који доноси директор, утврђује се начин оспособљавања приправника, начин и време полагања стручног испита и састав комисије за полагање стручног испита.

Члан 16.

Директор може понудити запосленом потписивање Уговора о раду под измењеним условима за рад на радном месту који одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима, у случају потребе процеса и организације рада (увођење нове технологије, проширења обима рада и пословања, потпунијег коришћења капацитета и др.).

Члан 17.

У случају неприхватања Уговора о раду из члана 16. овог Правилника директор може запосленом отказати Уговор о раду.

Члан 18.

Запослени може, привремено, уз његову сагласност, да буде распоређен код другог послодавца, на основу споразума оба послодавца, у следећим случајевима:

1. ако је утврђен престанак потребе за радом запосленог, док му се не обезбеди једно од права утврђених законом,
2. ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада,
3. ако је неопходна помоћ послодавцу код кога се запослени привремено распоређује на рад због испуњења рокова утврђених прописима, Правилником или актом надлежног органа.

Запослени који је распоређен код другог послодавца има право да се врати истом послодавцу на радно место на ком је био распоређен пре упућивања или које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања, знању и способностима када престану разлози упућивања.

Члан 19.

Запослени може привремено, док траје опасност, да буде распоређен на рад на друго радно место за које се тражи нижи степен стручне спреме када је то неопходно ради заштите средстава и лица у случају елементарне непогоде или у другим случајевима ако је то неопходно да се спречи настанак штете на материјалним средствима или лицима.

У случају распоређивања из става 1. овог члана, запослени има право на зараду утврђену према цени рада на радном месту где је трајно распоређен ако је то за њега повољније.

Члан 20.

Запослени може привремено, не дуже од 45 радних дана у периоду од 12 месеци, да буде премештен на друге одговарајуће послове на основу Решења, без понуде анекса Уговора о раду, ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта.

Члан 21.

Када се на начин и по поступку прописаним законом, утврди да запослени у периоду од најмање 3, а најдуже 6 месеци није показао потребна знања и способности за рад на радном месту на које је распоређен, или не остварује нормални стандардни учинак за пуно радно време, запослени се распоређују на радно место које одговара његовом знању и способностима, а ако таквог радног места нема запосленом престаје радни однос.

Знања и способности за рад запосленог на одређеном радном месту, утврђује комисија коју образује директор.

Поступак за утврђивање способности запосленог покреће се писменим образложењем на захтев непосредног руководиоца.

Комисија има три члана од којих најмање један члан има исти или виши степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени чије се способности утврђују.

Оцену о знању, способностима, односно резултатима рада запосленог, комисија из става 2. овог члана утврђује на основу:

- стандарда и норматива рада утврђених за Предузеће;
- квалитета обављеног посла;
- тачности обављеног посла;
- рационалности коришћења радног времена;
- утрошка материјала и енергије, и
- радне дисциплине.

Члан 22.

Решење о распоређивању запосленог садржи разлоге распоређивања.

4) Радно време

Члан 23.

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

Члан 24.

Одлуку о почетку и завршетку радног времена доноси директор.

Члан 25.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад), осим случајева утврђених законом може да се уведе и када је неопходно:

- да се заврши одређени процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање нанело знатну материјалну штету Предузећу;
- да се замени изненадно одсутни запослени, у процесу рада који непрекидно траје.

Рад дужи од пуног радног времена у смислу става 1. овог члана не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Решење о раду дужем од пуног радног времена доноси директор или запослени са посебним овлашћењима и одговорностима.

Решење из става 3. овог члана може се издати и усмено, с тим да се у року од 3 дана изврши и писмени отправак.

Члан 26.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће и запослени млађи од 18 година, не могу да раде дуже од пуног радног времена.

Запослена жена са дететом до 3 године живота и самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете које је тежак инвалид могу да раде дуже од пуног радног времена само на основу свог писаног захтева, односно пристанка.

5) Одмори и одсуства

Члан 27.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно.

Одмор од 30 минута у току дневног рада може да се користи у целости или из два или три дела, у зависности од потреба посла и процеса рада.

Члан 28.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана за годину дана рада.

Ако запослени у календарској години нема годину дана рада, а у радном односу је најмање месец дана, има право на годишњи одмор сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 29.

Дужину и време коришћења годишњег одмора одређује директор или запослени са посебним овлашћењима и одговорностима, по овлашћењу директора.

Члан 30.

Дужина годишњег одмора утврђује се на основу критеријума утврђених законом и овим Правилником.

Законски минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

1. сложености послова радног места до 5 радних дана, и то:
 - за послове за које се захтева III – IV степен стручне спреме - 3 радна дана,
 - за послове за које се захтева V – VII степен стручне спреме - 4 радна дана,
 - за запослене са посебним овлашћењима и одговорностима – 5 радних дана;
2. по основу услова рада на радним местима која су утврђена Правилником о систематизацији послова као радна места са посебним условима рада – 2 радна дана;
3. по основу радног искуства и то:
 - за радно искуство до 5 година – 1 радни дан;
 - за радно искуство од 5 до 10 година – 2 радна дана;
 - за радно искуство од 10 до 25 година радног стажа – 3 радна дана;
 - за радно искуство преко 25 година радног стажа – 4 радна дана;
4. запосленом којем је утврђена инвалидност – 5 радних дана;
5. самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 2 радна дана;
6. родитељу који има троје или више деце до 14 година живота – 2 радна дана;
7. запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – 2 радна дана;
8. запосленом који у свом домаћинству издржава тешког болесника – 2 радна дана;

Дужина годишњег одмора утврђује се за сваког запосленог понаособ сходно основима наведених у претходном ставу овог члана, стим да укупан збир по више основа не може да пређе 30 радних дана.

Члан 31.

О времену коришћења годишњег одмора одлучује директор или запослени са посебним овлашћењима и одговорностима по овлашћењу директора, а на основу претходне консултације са запосленим.

Члан 32.

Запослени мушкарац са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота као и запослени млађи од 18 година живота, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 33.

Запослени има право да користи годишњи одмор једнократно или у два или више делова, с тим да први део, који се користи у трајању од две радне недеље, користи у текућој календарској години када то дозвољава процес рада, а други део запослени је дужан да искористи најкасније до 30. јуна наредне године.

При утврђивању дужине годишњег одмора, радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре дана одређеног за почетак годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора може се доставити запосленом и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе процеса рада.

Члан 34.

Запослени има право на плаћено одсуство у календарској години у случајевима:

1. ступања запосленог у брак – 5 радних дана;
2. ступања у брак члана уже породице – 3 радна дана;

3. порођаја супруге – 5 радних дана;
4. порођаја другог члана уже породице - 3 радна дана;
5. селидбе – 2 радна дана; ван подручја истог насељеног места – 3 радна дана;
6. отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – 3 радна дана;
7. полагања стручног или другог испита - 3 радна дана, а највише 6 у току године;
8. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности по предлогу здравствених установа или лекарске комисије – 7 радних дана;
9. коришћења рекреативног одмора са упутом синдиката – 7 радних дана;
10. теже болести члана уже породице – 3 радна дана;
11. смрти члана уже породице – 5 радних дана;
12. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог – 3 радна дана;
13. учествовање на радно-производним такмичењима која организује синдикат – у дане такмичења;
14. учествовање на семинарима и стручним предавањима из области делокруга рада и потреба Друштва – за дане семинара, а не више од 5 радних дана;
15. давања крви - 2 узастопна слободна радна дана, рачунајући и дане давања крви;
16. пратња детета, усвојеника или пасторка први дан у школу (основну) – 2 радна дана;
17. одлазак код лекара ради обављања здравственог прегледа – 2 радна дана;
18. одлазак на терапије и лекарске контроле особа са инвалидитетом – у дане терапија / не више од 7 радних дана;
19. прековремени рад по основу чл.51. ст.1. тч.3. Правилника а по изричитом захтеву запосленог сходно чл.51. ст.3. овог Правилника – не више од 7 радних дана.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачке 10. и 11., сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Директор може да одобри запосленом одсуство из става 1. тачке 10. и 11. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године.

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

Директор може запосленом одобрити плаћено одсуство у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана и у дужем трајању када то не ремети процес рада.

Запослени је дужан да уз захтев за коришћење плаћеног одсуства или најкасније 7 дана након коришћења достави доказ о основаности коришћења плаћеног одсуства.

Рок из претходног става може се продужити уколико је достављање доказа условљено издавањем одговарајућих докумената од стране неког другог органа, с тим да је запослени одмах по издавању таквог документа дужан да исти без одлагања достави послодавцу у складу са правилима канцеларијског пословања.

Плаћена одсуства у случајевима из става 1. тч.3, 11, 12, 15, 18. и 19. овог члана се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 35.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању од 30 радних дана у календарској години у случају стручног усавршавања на које је упућен од стране Предузећа.

Члан 36.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
2. упућивања на рад у иностранство од стране Предузећа или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна или друга представништва,

3. избора, односно именованја на функцију у државном органу или другу јавну функцију за чије вршење се захтева да привремено престане да ради у Предузећу,
4. издржавања казне затвора у трајању до 6 месеци.

У року од 15 дана од престанка разлога из става 1. овог члана, запослени има право да се врати на рад.

Права из става 1. и 2. овог члана има и запослени у Предузећу чији се брачни друг упућује на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње у дипломатска, конзуларна или друга представништва.

Члан 37.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

1. неговања болесног члана уже породице – 20 радних дана;
2. смрти сродника који нису наведени у члану 35. овог Правилника - 2 радна дана;
3. стручног усавршавања – 5 радних дана;
4. обављања приватних послова – 2 радна дана.

Директор може запосленом, на његов захтев, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, када то не ремети процес рада али не дуже од 30 радних дана у току календарске године.

За време одсуствовања са рада без накнаде запослени има право на пензијску, инвалидску и здравствену заштиту под тачком 1,2,3,и 4 овог члана.

Члан 38.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена има право на породилско одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно дете у трајању од 2 године.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Право из става 3. овог члана има отац детета и кад мајка није у радном односу.

Члан 39.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави у Предузеће потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, у Предузеће достављају чланови уже породице или друга лица са којима запослени живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана, дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

III ЦЕНА РАДА И ЕЛЕМЕНТИ ЗА ОБРАЧУН ОСНОВНЕ ЗАРАДЕ

Члан 40.

Коефицијент сложености, одговорности, услова рада и руковођења по групама послова и захтевима стручности, за послове који се обављају на свим радним местима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Предузећа, утврђује се у посебном Прегледу коефицијената по групама послова у овом Правилнику, према захтевима стручности и пословима радног места, дефинисани у оквиру Правилника о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Предузећа и који чини саставни део овог Правилника.

Преглед коефицијената по групама послова (табела):

Група послова -ва	Врста послова и радних задатака – Радно место	Минимални степен захтеване стручности	Број извршилаца	Коефицијент радног места
1	ДИРЕКТОР	VII	1	154.000
2.	ПОМОЋНИК ДИРЕКТОРА	VII	1	139.500
3.	САМОСТАЛНИ СТРУЧНИ САРАДНИК ЗА ОПШТЕ ПРАВНЕ И ЕКОНОМСКЕ ПОСЛОВЕ	VII	2	85.500
4.	САМОСТАЛНИ СТРУЧНИ САРАДНИК ЗА ГРАЂЕВИНСКО ОДРЖАВАЊЕ ПУТЕВА	VII	1	113.150
5.	САМОСТАЛНИ СТРУЧНИ САРАДНИК ЗА ПОСЛОВЕ РАЧУНОВОДСТВА	VII	1	113.150
6.	САМОСТАЛНИ СТРУЧНИ САРАДНИК ЗА ПОСЛОВЕ ИЗ ОБЛАСТИ САОБРАЋАЈА	VII	1	113.150
7	РЕФЕРЕНТ ЗА ОДРЖАВАЊЕ ПУТНЕ ИНФРАСТРУКТУРЕ	IV	1	77.000

Члан 41.

Основна зарада запосленог на радном месту, утврђује се на основу следећих елемената:

- вредности основне сатнице - радног часа
- коефицијента послова радног места (утврђеног на основу сложености посла, степена одговорности, обиму посла и условима рада и степену захтеване стручности);
- месечног фонда остварених часова рада.

Запосленом такође припада накнада за месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини од 5% просечне месечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку статистике, као и регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 4.068,00 динара месечно.

Члан 42.

Основна зарада запосленог биће утврђена у Уговору о раду.

Члан 43.

Зарада запосленог може се по основу радног доприноса:

1. увећати највише за 30%,
2. умањити највише за 20%.

Члан 44.

Директор, на предлог непосредног руководиоца, утврђује радни допринос сваког запосленог на следећи начин:

- НАРОЧИТО УСПЕШАН (увећање зараде за 16-30%): изузетним залагањем радник је извршио обим рада изнад предвиђеног у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета, без надзора и додатних упутстава, уз смањење трошкова и сл;
- УСПЕШАН (увећање зараде за 1-15%): учинак радника и квалитет је изнад просека уз изражену самосталност у раду;

- ДЕЛИМИЧНО НЕУСПЕШАН (умањење зараде за 1-10%): учинак и квалитет рада су испод просека, одговорност у раду смањена са повременим грешкама и потребан повремени надзор;
- НЕУСПЕШАН (умањење зараде за 11-20%): учинак је недовољан, неквалитетан са честим грешкама, непоштовање рокова, нарушена радна дисциплина, повремено ометање других радника у извршењу радних задатака, потребан чешћи надзор.

IV ЗАРАДА

Члан 45.

Зараду запосленог чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведене на раду, увећана зарада, накнада зараде и друга примања осим накнаде трошкова из члана 56. овог Правилника и других примања из члана 57. овог Правилника.

Члан 46.

Цене рада утврђене у складу са овим Правилником су јавне и могу се ставити на увид сваком запосленом.

Члан 47.

Зарада запосленог је тајна.

Одавање података о износу исплаћене зараде представља повреду пословне тајне.

Члан 48.

Зарада се исплаћује само у новцу и најмање једном месечно.

Зарада запосленог може се исплатити у два дела.

Први део зараде исплаћује се најкасније до 20. у месецу за који се исплата зарада врши.

Други део зараде, који представља разлику остварене зараде запосленог и исплаћеног износа дела зараде, исплаћује се најкасније до 10. у наредном месецу у односу на месец за који се исплата зараде врши.

V УВЕЋАНА ЗАРАДА

Члан 49.

Запосленом припада увећана зарада у износу од 0,4% цене рада радног места по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад).

Члан 50.

Запосленом припада увећана зарада у висини цене рада увећане, и то:

- за рад на дан државног празника за који је законом предвиђено да се не ради 110% од основице, у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 наредног дана), ако такав рад није урачунат при утврђивању цене рада за посао који обавља на радном месту у смислу члана 43. овог Правилника, 26% од основице;
- за прековремени рад, у који се не урачунава радно време унапред одређено на основу извршене годишње прерасподеле радног времена, 26% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећану зараду, у смислу става 1. овог члана по више основа, увећање не може бити ниже од укупног збира по сваком од тих основа.

Запосленом се може, на сопствени захтев, у складу са чл.35. ст.1. тч.19. овог Правилника одобрити коришћење плаћеног одсуства уместо увећане зараде из става 1. тч.3 овог члана, тако што се број прековремених сати множи са 1.26 а добијени износ се претвара у број дана плаћеног одсуства.

Одлуку о претварању прековремених сати у плаћено одсуство доноси директор.

Члан 51.

Зарадом коју би остварио на радном месту као да је радио, у месецу за који се врши обрачун и исплата, у смислу овог Правилника, сматра се зарада у износу цене рада запосленог која је утврђена Уговором о раду.

VI НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 52.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада – у висини од 65% од зараде коју би остварио на радном месту на које је распоређен, у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде, у следећим случајевима:

1. због обављања преквалификације или доквалификације, у складу са законом;
2. због прекида рада до ког је дошло наредбом овлашћеног запосленог или због необезбеђења заштите на раду која може проузроковати опасност по живот и здравље запослених или прекида рада на отвореном простору услед зиме и невремена, када је:
дневна температура испод -5°C или изнад $+40^{\circ}\text{C}$, снежних наноса изнад 70 см.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована болешћу или повредом ван рада, у висини од 65% од зараде, коју би остварио на радном месту на које је распоређен, у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде.

Члан 53.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са овим Правилником и уговором о раду, за време одсуствовања са рада у случајевима:

1. коришћења годишњег одмора;
2. државног празника за који је законом прописано да се не ради и коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника, у складу са законом;
3. привремене неспособности за рад, ако је неспособност проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,
4. давања крви, ткива и других делова тела;
5. коришћења плаћеног одсуства у случајевима из чл.35 овог Правилника и престанка са радом пре истека отказног рока;
6. стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада у Предузећу;
7. присуствовања, по основу избора седници Народне скупштине, скупштине општине или њихових тела, или органа Привредне коморе Србије, регионалне и градске привредне коморе, синдиката и Савеза синдиката (осим седница синдиката Предузећа);
8. учешћа на радно производним такмичењима и изложбама иновација и других врста стваралаштва;
9. за време трајања војне вежбе и одазивања на позив војних и других органа;
10. прекида рада до ког је дошло наредбом надлежног државног органа; и
11. у другим случајевима утврђеним законом, Општим и Посебним колективним уговором.

Члан 54.

За време привремене удаљености са рада, запослени има право на накнаду зараде у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 месечне нето зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Члан 55.

Запосленом припада накнада за иновације, рационализације и друге облике стваралаштва у висини од 10% годишње добити остварене по овом основу.

Услови и начин учешћа запосленог по овом основу регулишу се Уговором о раду.

VII ОСТАЛА ЛИЧНА ПРИМАЊА

Члан 56.

Запосленима се може исплатити надокнада трошкова који су у функцији извршавања послова, а који имају карактер пословних расхода, ако није на други начин обезбеђено подмирење ових трошкова, у следећим случајевима:

1. трошкова превоза у јавном саобраћају, ради одласка на рад и повратка са рада, у висини до цене месечне претплатне превозне карте, односно приградском саобраћају зависно од места становања. Накнада трошкова превоза ради одласка на рад и повратка са рада обезбеђује се запосленом у готовини или претплатном превозном картом. Начин накнаде трошкова превоза утврђује се на основу писмене изјаве запосленог. Запослени је дужан да на дан започињања коришћења годишњег одмора врати претплатну карту. Запослени који

накнаду трошкова превоза остварује у готовини, има право на накнаду трошкова превоза за дане проведене на раду. Запослени има право на накнаду трошкова превоза ако ради одласка на рад и повратка са рада, користи средство јавног саобраћаја на растојању од најмање једне станице.

2. трошкова за службено путовање у земљи, путни трошкови и трошкови ноћења, осим ноћења у хотелу "де лукс" категорије, признају се у целини, према приложеном рачуну;
 3. трошкова за службено путовање у иностранство – дневницу, у износу и на начин који пропише надлежни државни орган;
 4. боравка на терену – дневни теренски додатак, у висини од 3% просечне месечне нето зараде, по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
 5. трошкова употребе путничког возила у својини запосленог, за службене потребе, у висини од 30% цене једног литра супер-бензина по пређеном километру, а највише до износа од утврђеног Законом о порезу на доходак грађана;
 6. других трошкова утврђених Општим и Посебним колективним уговором.
- Одлуку о исплати средстава из става 1. тачка 1., 2., 5. и 7. овог члана доноси Директор.

Члан 57.

Запосленом може бити исплаћен износ на име:

1. отпремнине при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности у висини три просечне зараде запосленог за последња три месеца, с тим да иста не може бити нижа од три просечне зараде у Предузећу за последња три месеца;
2. солидарне помоћи за случај: дуже или теже болести запосленог или чланова његове породице, здравствене рехабилитације запосленог, наступа теже инвалидности, ублажавања последица елементарних непогода, набавке лекова за запосленог или чланова његове уже породице, до износа трошкова према приложеном рачуну, ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених, а највише до две просечне зараде последње исплаћене на нивоу Предузећа;
3. новогодишњих и божићних пакетића за децу до 15 година старости. Одлуку о износу исплате доноси директор Предузећа, у складу са финансијским планом.
4. помоћи породици у случају смрти запосленог или у случају смрти детета или брачног друга запосленог - у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну;
5. накнаду запосленом, који је по посебном налогу директора вршио послове припреме и обуке другог запосленог лица или приправника за одређено радно место, групу или део послова, у висини коју одреди директор предузећа.
6. накнаду за обављање послова по налогу директора или непосредног руководиоца, а који нису обухваћени уговором о раду или се врше ван радног времена запосленог у висини коју одреди директор предузећа.

Одлуку о исплати средстава из става 1. тачка 1. до 4. овог члана доноси Директор.

Члан 58.

Запослени има право на јубиларну награду за године радног стажа проведене у Предузећу, и то:

1. за десет година, у висини 1 просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
2. за двадесет година, у висини 2 просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
3. за тридесет година, у висини 3 просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
4. за четрдесет година, у висини 4 просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

Члан 59.

Предузеће може, поводом одређених празника или Дана Предузећа, запосленима уручити новчану или другу награду.

Одлуку о исплати и висини средстава из става 1. овог члана доноси Директор.

VIII ПРИВРЕМЕНИ ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 60.

Директор може упутити запосленог на плаћено одсуство због прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог у трајању до 45 радних дана у календарској години од дана доношења и издавања запосленом решења о упућивању запосленог на плаћено одсуство са обавезом пријављивања на посао по позиву Директора у року од 3 дана.

Приликом одређивања запослених за чијим је радом привремено престала потреба мора се водити рачуна о правилној смењивости запослених упућених на плаћено одсуство, ако природа посла и специфичност радног места то омогућавају.

Члан 61.

За време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, а који не може да траје више од 45 радних дана у календарској години, запослени има право на:

1. накнаду зараде – у висини 45% од зараде коју би остварио на радном месту као да ради, с тим што тако утврђена накнада зараде не може да буде нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом,
2. годишњи одмор – сразмерно времену проведеном на ефективном раду у календарској години,

IX ЗАШТИТА НА РАДУ

Члан 62.

Предузеће је дужно да, у складу са законом прописаним мерама и нормативима заштите на раду, предузима неопходне мере за заштиту здравља и безбедност запослених, спречавање повреда на раду и професионалних обољења.

Члан 63.

Предузеће је дужно да запосленог теоријски и практично оспособи за безбедан рад.

Оспособљавање запослених, у смислу става 1. овог члана, врши се према програму оспособљавања запослених за безбедан рад, који доноси директор.

Члан 64.

Запослени је дужан:

- да ради са пуном пажњом ради безбедности свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених;
- да се пре почетка рада на одређеном радном месту, упозна са прописима и мерама заштите на раду;
- да користи средства и опрему личне заштите;
- да одмах обавести запосленог који је одговоран за примену мера заштите на раду у том радном процесу о кваровима или другим недостацима који би могли угрозити безбедност на раду.

Члан 65.

Запослени под утицајем алкохола или других средстава зависности не сме започети, односно наставити рад.

Запослени је дужан да се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других средстава зависности, у случајевима и на начин утврђен општин актом, који доноси директор.

Члан 66.

Запослени има право да одбије да ради, кад сматра да му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду, све док се не спроведу одговарајуће мере заштите.

Члан 67.

У случају повреде на раду, Предузеће је дужно да запосленом одмах изда прописану исправу о повреди на раду, а најкасније у року од 24 часа од дана сазнања за повреду.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 68.

Запосленом престаје радни однос под условима, у случајевима и на начин прописан законом. Отказ Уговора о раду од стране послодавца даје се у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт из става 2. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Члан 69.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

Члан 70.

Запослени коме је отказан Уговор о раду због економских и организационих промена или смањења обима рада, послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду исплати отпремнину у висини збира 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и 1/4 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу, преко 10 година проведених у радном односу.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

XI ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 71.

Против коначног решења надлежног органа којим је одлучено о остваривању права, обавезе и одговорности запосленог, односно отказа Уговора о раду, запослени има право да покрене спор код надлежног суда за заштиту права у року од 15 дана од дана достављања коначног решења, односно отказа Уговора о раду.

Члан 72.

Запослени и послодавац могу евентуална спорна питања да изнесу пред арбитражу.

Арбитража има три члана.

У састав арбитраже улази по један представник страна у спору и један арбитар кога стране споразумно одреде из реда стручњака за област која је предмет спора.

Одлука арбитраже је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 73.

Правоснажну одлуку суда донету у поступку за заштиту права запосленог, Предузеће је дужно да изврши у року од 15 дана ако рок није одређен у одлуци суда.

Члан 74.

Обавештавање запослених и достава писмена, која се није могла извршити у Предузеће или упућивањем на адресу становања запосленог, врши се преко огласне табле која се налази у просторијама седишта Предузећа.

Обавештавање или достава се сматра извршеном протеком 5 (пет) дана од дана истицања обавештења или писмена на огласну таблу, осим ако самим актом није утврђен други рок.

Члан 75.

Остваривање права запослени могу вршити путем штрајка, у складу са Законом.

Организовање и учествовање у штрајку, који није организован у складу са Законом представља тежу повреду радне обавезе.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 76.

Синдикат за свој рад користи просторије Предузећа са инвентаром неопходним за нормално одвијање синдикалне активности, с тим да се не ремети процес рада Предузећа.

Све административно-техничке услуге (штампање материјала који не прелази обим од 30 страна месечно, умножавање материјала до највише 100 копија месечно и др.) представник Синдиката обавља преко административно-техничке службе Предузећа.

Члан 77.

Председник Синдиката има право на 20 слободних часова месечно за обављање синдикалних активности, са накнадом зараде за то време.

Слбодни часови се по правилу остварују ослобађањем председника Синдиката од редовних радних активности, што се ближе утврђује конкретним споразумом између председника Синдиката, запосленог одговорног за процес рада и директора.

Изузетно, када то активности захтевају, слободни часови ће се остварити додатним плаћеним редовним радним сатима.

Члан 78.

Предузеће је дужно да представницима Синдиката (председник, чланови органа синдиката, повереник, члан виших органа синдиката) омогући одсуствовање са рада ради присуствовања састанцима на вишим нивоима синдикалног организовања, где присуствује у својству члана, као и да присуствује семинарима, ако не трају дуже од пет дана у току календарске године, а у оквиру слободних часова из члана 78. става 1.

Члан 79.

Председнику Синдиката, за време обављања функције, ако поступа у складу са законом и Правилником, не може се отказати уговор о раду, нити се може на други начин ставити у неповољнији положај него што је био пре избора на ту функцију.

Члан 80.

Запослени могу да образују савет запослених.

У делокруг савета спада:

1. праћење примене општих аката који су од значаја за положај запослених и давање препорука Директору значајних за запослене,
2. давање мишљења о унапређењу услова рада запослених,
3. давање мишљења о програму збрињавања запослених као економског и технолошког вишка.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 81.

Овај Правилник се доноси на неодређено време.

Важење овог Правилника може престати доношењем новог правилника или потписивањем Појединачног колективног уговора.

Члан 82.

Овај Правилник ступа на снагу 5 дана од дана објављивања.

Председник НО:

Бранислав Стринић