

## **PRAVILNIK O RADU**

Na osnovu člana 3. stav 4. Zakona o radu, Upravni odbor JP "LJUBIČEVO iz Ljubičeva, donosi

### **PRAVILNIK O RADU**

#### **I Osnovne odredbe**

##### **Član 1**

Ovim pravilnikom, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u JP "Ljubičevo, (dalje: Poslodavac),

i obaveze Poslodavca u obezbeđivanju i ostvarivanju prava zaposlenih iz radnog odnosa.

##### **Član 2**

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koji nisu uređeni ovim pravilnikom primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i drugih važećih propisa.

#### **II Radno vreme, odmori i odsustva**

##### **I. Radno vreme**

##### **Član 3**

Radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova u radnoj nedelji (*puno radno vreme*)

##### **2. Godišnji odmor**

##### **Član 4**

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

- |                                       |                   |
|---------------------------------------|-------------------|
| 1) doprinosa u radu                   | do 5 radnih dana; |
| 2) uslova rada:                       |                   |
| - za poslove sa povećanim rizikom     | 3 radna dana;     |
| - za ostale poslove                   | 1 radni dan;      |
| 3) radnog iskustva:                   |                   |
| - za radno iskustvo do 5 godina       | 1 radni dan;      |
| - za radno iskustvo od 5 do 15 godina | 3 radna dana;     |
| - za radno iskustvo preko 15 godina   | 5 radnih dana;    |
| 4) stručne spreme:                    |                   |

- za I - II stepen stručne spreme	1 radni dan;
- za III - IV stepen stručne spreme	2 radna dana;
- za V - VI stepen stručne spreme	3 radna dana;
- za VII - VIII stepen stručne spreme	4 radna dana;
5) utvrđene invalidnosti	2 radna dana;

Samohranom roditelju sa detetom do 15 godina života i roditelju koji ima troje i više dece do 15 godina života, dužina godišnjeg odmora utvrđena u smislu stava 1. ovog člana, uvećava se za 2 radna dana.

Godišnji odmor zaposlenog ne može biti duži od 30 radnih dana u kalendarskoj godini.

## Član 5

Zaposleni ima pravo da koristi godišnji odmor u neprekidnom trajanju.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u dva dela, s tim da prvi deo u trajanju od tri radne nedelje koristi u tekućoj kalendarskoj godini, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

### 3. Plaćeno odsustvo

## Član 6

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo do sedam radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju:

- 1) sklapanja braka - 5 radnih dana;
- 2) porođaja supruge - 3 radna dana;
- 3) teže bolesti člana uže porodice - 5 radnih dana;
- 4) selidbe - 3 radna dana;
- 5) polaganja pripravničkog ili drugog stručnog ispita - 3 radna dana;
- 6) odlaska na odsluženje vojnog roka - 1 radni dan;
- 7) učešća na stručnim savetovanjima i simpozijumima - 3 radna dana;

## Član 7

Pored plaćenog odsustva iz člana 7. ovog pravilnika, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice, kao i pravo na dva radna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući dan davanja krvi.

#### **4. Neplaćeno odsustvo**

##### **Član 8**

Zaposleni ima pravo na neplaćeno odsustvo, u slučaju:

- 1) negovanja bolesnog člana uže porodice - 7 radnih dana;
- 2) posete bračnom drugu na radu u inostranstvu - 15 radnih dana;
- 3) obavljanja privatnih (ličnih) poslova - 2 radna dana;
- 4) smrti srodnika - 1 radni dan;
- 5) lečenja u inostranstvu - do šest meseci.

*Alternativa:* Na zahtev zaposlenog, direktor odobrava korišćenje neplaćenog odsustva.

### **III Zarada, naknada zarade i druga primanja zaposlenih**

#### **I. Zarada**

##### **Član 9**

Odgovarajuća zarada, na koju zaposleni ima pravo, utvrđuje se na osnovu zakona, pravilnika o radu i ugovora o radu.

Zaradu u smislu stava 1. ovog člana čini: zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarada po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i druga primanja po osnovu radnog odnosa utvrđena zakonom, ovim pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Zaradom u smislu pravilnika o radu smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

#### **1.1. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu**

##### **Član 10**

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu utvrđuje se na osnovu:

- osnovne zarade,
- dela zarade za radni učinak i
- uvećane zarade.

#### **1.1.1. Osnovna zarada**

##### **Član 11**

Osnovna zarada utvrđuje se po grupama poslova koji su definisani Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, za koje su zaposleni zaključili ugovore o radu, i na osnovu vremena provedenog na radu.

Zaposleni ima pravo na pun iznos osnovne zarade iz stava 1. ovog člana za puno radno vreme provedeno na radu i ostvareni standardni učinak na osnovu normativa, standarda i drugih merila i kriterijuma kojima se utvrđuje standardni učinak.

Osnovna zarada iz stava 1. ovog člana utvrđuje se po radnom času izraženom u dinarima u jedinstvenom iznosu za sve zaposlene a grupa poslova definiše se koefficijentom izraženim u rasponima po grupama poslova. Koefficijent sadrži složenost poslova , odgovornost, uslove rada i stručnu spremu koja je uslova za rad na određenim poslovima.


Osnovna zarada iz stava 3. ovog člana, ugovara se za period koji ne može biti kraći od jednog meseca, niti duži od godinu dana

Osnovna zarada iz stava 3. i 4. ovog člana, može ugovorom o radu da se ugovori u većem iznosu a najviše do 100 %.


## Član 12

Osnovna zarada pripravnika ne može se ugovoriti u nižem iznosu od 80% osnovne zarade za odgovarajuće poslove iz člana 12. st. 3. i 4. ovog pravilnika na kojima se zaposleni sposobljava za samostalni rad u struci.

### 1.1.2. Zarada po osnovu radnog učinka

## Član 13

Deo zarade zaposlenog za radni učinak utvrđuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama, u skladu sa sledećim kriterijumima:

- 1) kvalitet i obim obavljenog rada,
- 2) blagovremenost izvršavanja poslova,
- 3) doprinos timskom radu,
- 4) radna disciplina,
- 5) radno iskustvo,
- 6) drugi elementi od značaja za ocenu radnog učinka.

Radni učinak zaposlenog, utvrđuje se mesečno .

## **Član 14**

Po osnovu radnog učinka, u smislu člana 13. ovog pravilnika, zarada može da se uveća najviše do 100 %, odnosno umanji naviše do 50 %.

### *1.1.3. Uvećana zarada*

## **Član 15**

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj ovim pravilnikom i ugovorom o radu, ako za to odluči direktor i to za:

- rad na dan praznika koji je neradan dan - 10 %;
- prekovremeni rad - 10 %;
- rad noću - 10 %;
- rad u smenama - 10 %.
- po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvaren u radnom odnosu - minuli rad 0,5 %.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

### *2. Zarada iz dobiti*

## **Član 16**

Zaposlenom se može isplatiti zarada iz dobiti na način i pod uslovima predviđenim osnivačkim aktom i statutom Poslodavca, a srazmerno učešcu u ostvarenoj dobiti, ako za to odluči direktor.

Zarada iz dobiti može se isplatiti pre utvrđivanja godišnjeg računa, na osnovu procenjene dobiti.

Iz ostvarene dobiti mogu se izdvojiti sredstva za zarade zaposlenih najviše do 20 % ostvarene dobiti.

### *3. Naknada zarade*

## **Član 17**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodna tri meseca, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradan dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

## **Član 18**

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) u visini 65 % prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada.
- 2) u visini 100% prosečne zarade u prethodna tri meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno.

## **Član 19**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65 % prosečne zarade u prethodna tri meseca, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže za 30 dana.

## **Član 20**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 50 % prosečne zarade u prethodna tri meseca, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

### **4. Rokovi za isplatu zarade**

## **Član 21**

**Zarada se isplaćuje u jednom delu, najkasnije do 15 u mesecu za prethodni mesec.**

### **5. Naknada troškova**

#### **5.1. Službeno putovanje u zemlji**

## **Član 22**

Zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini 5 % prosečne bruto zarade isplaćene u privredi Republike, prema poslednjem objavljenom podatku .

Službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta rada zaposlenog, radi izvršavanja određenih poslova po nalogu ovlašćenog zaposlenog. Službenim putovanjem smatraće se putovanje na udaljenosti većoj od 50 kilometra od mesta rada.

## **Član 23**

Za vreme službenog putovanja u zemlji zaposleni ima pravo na naknadu troškova noćenja, prevoz i druge troškove po priloženom računu.

Akontacija za službeni put može se isplatiti u visini planiranih troškova prema predviđenom trajanju službenog puta.

## **Član 24**

Zaposlenom na službenom putu pripada pravo na dnevnicu, i to:

- od 12 - 24 časova provedenih na službenom putu, cela dnevница;
- za vreme provedeno na službenom putovanju dužem od 8 časova, a kraćem od 12 časova, pola dnevnice.

## **Član 25**

Zaposleni je dužan da u roku od 3 dana po povratku sa službenog putovanja podnese uredno popunjeno putni nalog sa izveštajem o obavljenom poslu.

## **5.2. Službeno putovanje u inostranstvu**

### **Član 26**

Zaposlenom za službeno putovanje u inostranstvo pripada dnevница u skladu sa posebnim propisima o izdacima za službeno putovanje u inostranstvu.

## **6. Druga primanja**

### **6.1. Otpremnina zbog odlaska u penziju**

### **Član 27**

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremnину при оdlasku u penziju u visini tri prosečne zarade isplaćene po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike .

### **6.2. Solidarna pomoć**

### **Član 28**

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi novčanu pomoć na ime solidarne pomoći u visini od jedne prosečne zarade u sledećim slučajevima:

- duže i teže bolesti ili povrede na radu;
- za kupovinu lekova;
- za pomoć u troškovima lečenja u zemlji ili inostranstvu;
- za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda;
- pomoć u slučaju smrti roditelja ili staratelja;
- \_\_\_\_\_.

### **6.3. Jubilarna nagrada**

### **Član 29**

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi jubilarnu nagradu povodom jubilarnih godina rada kod poslodavca u kojima je ostvario izuzetan doprinos u radu, i to:

- za 10 godina rada \_\_\_\_\_;
- za 20 godina rada \_\_\_\_\_;
- za 30 godina rada \_\_\_\_\_;
- za 35 godina rada \_\_\_\_\_.

- O isplati jubilarne nagrade iz stava 1. ovog člana odluku donosi direktor ako finansijsko stanje preduzeća to dozvoljava.

#### **6.4. Pomoć u slučaju smrti**

### **Član 30**

Poslodavac je dužan da, u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, isplati porodici, odnosno zaposlenom novčanu pomoć u visini troškova pogrebnih usluga prema priloženom računu.

Članovima uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se:

bračni ili vanbračni drug i deca.

### **IV Zabrana konkurenциje**

### **Član 31**

Zaposleni se obavezuje da u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca ne može da obavlja poslove utvrđene ugovorom o radu na teritoriji Braničevskog okruga .

### **V Naknada štete**

#### **Član 32**

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu prouzrokovanoj Poslodavcu pokreće direktor po prijemu pismene prijave ili saznanja za prouzrokovanoj štetu.

#### **Član 33**

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je nastala, visinu i način naknade utvrđuje posebna komisija od tri člana koju obrazuje direktor.

Komisija iz stava 1. ovog člana zakazuje raspravu, sprovodi postupak saslušanja zaposlenog čija se odgovornost utvrđuje, svedoka (ako ih ima) i izvodi druge dokaze radi utvrđivanja činjeničnog stanja.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika i knjigovodstvene vrednosti oštećene stvari ili na osnovu procene veštačenjem stručnjaka.

#### **Član 34**

O sprovedenom postupku sačinjava se zapisnik i utvrđuje stepen krivice zaposlenog i visina štete, na osnovu koga direktor donosi rešenje o odgovornosti zaposlenog ili o oslobođanju od odgovornosti.

Sastavni deo zapisnika iz stava 1. ovog člana je i izjava zaposlenog da li pristaje da naknadi štetu.

Rešenjem iz stava 1. ovog člana utvrđuje se način naknade štete i rok u kome je zaposleni dužan da naknadi štetu.

Ako zaposleni ne pristane da naknadi štetu u utvrđenom roku, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

## **VI Udaljenje sa rada**

### **Član 35**

Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada ako je učinio povredu radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti kod Poslodavca.

Imovinom veće vrednosti, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se imovina u vrednosti preko 100.000 dinara

## **VII Upućivanje na rad kod drugog poslodavca**

### **Član 36**

Zaposleni može, uz svoju saglasnost da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca ako je došlo do privremenog prekida ili smanjenja obima rada kod Poslodavca.

Zaposleni može da bude upućen na rad kod drugog poslodavca u smislu stava 1. ovog člana za vreme dok traju razlozi za upućivanje, a najduže godinu dana .

## **VIII Prestanak radnog odnosa - otkaz od strane poslodavca**

### **Član 37**

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima utvrđenim zakonom.

Poslodavac može zaposlenom da otkaže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na njegovo ponašanje (nepoštovanje radne discipline, povrede radnih obaveza).

### **Član 38**

Zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, ako:

- 1) pokazuje nemaran odnos prema sredstvima rada, poverenoj dokumentaciji, robi i sl.;
- 2) neopravданo zakašnjava na posao duže od 2 radnih dana u mesecu;
- 3) pasivno obavlja radne zadatke;
- 4) neblagovremeno i nepravilno izvršava naloge i odluke Poslodavca;
- 5) neuredno održava prostor u kome je smeštena roba, dokumentacija i dr. a što ima za posledicu oštećenje stvari i robe;

### **Član 39**

Zaposlenom prestaje radni odnos otkazom ugovora o radu, ako svojom krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:

- 1) neopravданo izostane sa posla 2 radna dana uzastopno, ili 3 dana sa prekidima u periodu od godinu dana.
- 2) odbije obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu, nepostupanje po radnim instrukcijama rukovodioca
- 3) neblagovremeno, nesavesno i nemarno izvršava poslove;
- 4) nezakonito raspolaže sredstvima;

- 5) zloupotrebi položaj i prekorači ovlašćenja;
- 6) oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom Poslodavca;
- 7) necelishodno ili neodgovorno koristi sredstva rada;
- 8) falsifikuje novčana i druga službena dokumenta;
- 9) odbije da izvrši propisani lekarski pregled;
- 10) konzumiranje alkoholnih pića u radno vreme,dolazak na posao u pijanom stanju,uživanje opojnih droga I kockanje
- 11)grubo,neuljudno I nedolično ponašanje prema drugim zaposlenima
- 12) netačno prikazivanje rezultata rada Ili vremena provedenog na radu
- 13) nanošenje štete ugledu Preduzeća
- 14) omogućavanje sticanja protivpravne imovinske koristi sebi ili drugima
- 15) prouzrokovavanje ili mogućnost prouzrokovavanja materijalne štete, donošenjem nezakonitih ili necelishodnih odluka.
- 16) povreda propisa I akata Preduzeća o zaštiti na radu,životne sredine,požara,neblagovremeno I neistinito obaveštavanje Preduzeća I zaposlenih
- 17) davanje netačnih podataka koji su od uticaja za donošenje odluka nadležnih organa
- 18) neuredno držanje dokumenata,materijala I sredstava za rad kojima je zaposleni zadužen
- 19) samovoljno napuštanje poslova bez saglasnosti rukovodioca
- 20) nenamensko korišćenje računa preduzeća
- 21) savako ponašanje ili aktivnost zaposlenog koja narušava međusobno poverenje koje treba da postoji između Preduzeća I zaposlenog

## **IX Zaštita pojedinačnih prava**

### **Član 40**

Ako nastane spor između Poslodavca i zaposlenog, Poslodavac i zaposleni mogu da sporna pitanja reše sporazumno.

Sporna pitanja rešava arbitar, koga sporazumno određuju Poslodavac i zaposleni.

Predlog za rešavanje spornog pitanja u pisanoj formi mogu podneti i Poslodavac i zaposleni, u roku od tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje strane u sporu - Poslodavca i zaposlenog.

### **Član 41**

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kada je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni ili predstavnik sindikata - po ovlašćenju zaposlenog, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 90 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

X Prelazne i završne odredbe

Član 42

Ovaj pravilnik stupa na snagu \_\_\_\_\_ (datum) 2009. godine.

Broj 508  
U Požarevcu  
dana 27.10. 2009. godine

