

На основу члана 3. Закона о раду („Службени гласник РС“, br.24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/2014) и члана 81. Статута Јавно комуналног предузећа „Водовод“-Лесковац, директор предузећа дана 17.01.2017.год., доноси

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
„ВОДОВОД“

ПРАВИЛНИК

БР. 446

о измени и допуни правилника о раду

ДАТУМ: 17.01 2017 год
ЛЕСКОВАЦ

ЈАВНО КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ВОДОВОД“ ЛЕСКОВАЦ

I Правилник о раду ЈКП „Водовод“-Лесковац бр 699.од 29.01.2015. , у делу који се односи на годишњи одмор члан 32 мења се и гласи:

Члан 32.

Запосленом се дужина годишњег одмора утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1. По основу високог образовања и оспособљености за рад:

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - 5 радних дана.
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,
- 3) за средње образовање у трајању од четири и три године (IV и III степен стр.спреме) - 2 радна дана,
- 4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

2. По основу услова рада:

- 1) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана
- 2) за рад у сменама - 1 радни дан

3. По основу радног искуства:

- 1) запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - 4 радна дана

2) запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана

3) запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана и

4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу-1 радни дан

За запослене преко 30 година радног стажа – 5 радних дана.

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца

- за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година - 2 радна дана

2) самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - 3 радна дана,

3) запосленом који се стара о члану уже породице (брачни друг и деца) који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - 5 радних дана.

4) инвалиду рада и војном инвалиду - 3 радна дана.

Изузетно од става 1, 2. и 3. овог члана, запослени – мушкарац са 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена - жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота, као и запосленом млађи од 18 година живота, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Време коришћења годишњих одмора запослених утврђује се по правилу, Планом коришћења годишњих одмора за сваку календарску годину који доноси послодавац на предлог помоћника директора, или директора сектора.

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

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

II Правилник о раду ЈКП "Водовод"- Лесковац бр 699.од 29.01.2015. , у делу који се односи на плаћено одсуство члан 34 мења се и гласи:

Члан 34.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) до 7 радних дана у току календарске године, у случају:

1. Ступања запосленог у брак 5 радних дана.
2. Порођаја супруге или усвојења детета 5 радних дана.
3. Породична славља (женидба сина, удаје ћерке) и порођај другог члана уже породице (ћерке, усвојенице или супруге сина) 3 радна дана.
4. Смрти члана уже породице (брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи,усвојитељ, усвојеника и старатељ) 5 радних дана.
5. Смрти ,усвојиоца,брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана.
6. Селидбе сопственог домаћинства
 - а) на подручју истог насељеног места 2 радна дана
 - б) ван подручја места становања 3 радна дана
7. Полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада 1 радни дан, а укупно 6 радних дана у току једне календарске године,
8. Припреме за одлазак на одслужење или дослужење војног рока 2 радна дана.
9. Неговања болесног члана уже породице (брачни друг, деца, родитељ, односно усвојилац запосленог) 2 радна дана.
10. Добровољног давања крви 2 узастопна радна дана рачунајући дан давања крви и наредни дан.
11. Заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом 3 радна дана.
12. Коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 5 радних дана.
13. За стручно усавршавање, односно оспособљавање за потребе послодавца, по налогу послодавца до 5 радних дана.
14. Празновање крсне славе 1 радни дан.

15. Теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи - 5 радних дана.

Поред напред набројаних случајева, послодавац може одобрити плаћено одсуство ради учешћа на радно-производним, културним, спортским и другим такмичењима које организује репрезентативни Синдикат запослених и регистроване Асоцијације, односно Удружења Водовода у зависности од дужине трајања.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим.

За поновљене случајеве из става 1. тачке 4, 5. и 10. у току календарске године запослени има право на исти број дана плаћеног одсуства.

Уз захтев за коришћење одсуства из става 1. и 2. овог члана, запослени је дужан да прибави одговарајуће доказе, који потврђују постојање наведеног случаја.

II Правилник о раду ЈКП "Водовод" - Лесковац бр 699.од 29.01.2015. , у делу који се односи на зараде мења се и допуњује тако што се иза члана 39 додаје :

Члан 40.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

члан 40 постаје члан 41 и гласи

Члан 41.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, овим Правилником и Уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Зарада запосленог састоји се из:

1. Зараде за обављени рад и време проведено на раду,
2. Зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.),
3. Других примања по основу радног односа.

Под зарадом из става 1.овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

Под зарадом у смислу става 1.овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42.став 3.тач.4) и 5), члана 118.тач.1-4), члана 119, члана 120 тачка 1) и члана 158 Закона о раду.

Члан 41 постаје члан 42

Члан 42 постаје члан 43 мења се и гласи:

Члан 43.

Основна зарада одређује се на основу:

- коефицијента посла
- вредности радног часа
- месечног фонда остварених часова рада.

Основна зарада запосленог представља производ коефицијента посла, вредности радног часа и броја остварених часова рада у месецу.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и предпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из става 1.и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Члан 43 правилника постаје члан 44 мења се и допуњује на следећи начин:

Зарада запосленог састоји се из:

1. Зараде за обављени рад и време проведено на раду,
2. Зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.),
3. Других примања по основу радног односа.

Под зарадом из става 1.овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

Под зарадом у смислу става 1.овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42.став 3.тач.4) и 5),члана 118.тач.1-4),члана 119,члана120 тачка 1) и члана 158 Закона о раду.

Члан 41 постаје члан 42

Члан 42 постаје члан 43 мења се и гласи:

Члан 43.

Основна зарада одређује се на основу:

- коефицијента посла
- вредности радног часа
- месечног фонда остварених часова рада.

Основна зарада запосленог представља производ коефицијента посла, вредности радног часа и броја остварених часова рада у месецу.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и предпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из става 1.и 2. овог члана,утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Члан 43 правилника постаје члан 44 мења се и допуњује на следећи начин:

Иза става 1, додаје се став 2,3 и 4 који гласе :

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља, на процес и резултате рада.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

Став 2 постаје став 5 мења се и гласи

Имајући у виду наведене критеријуме и примењујући исте, послодавац може запосленом повећати коефицијент до 1,00.

У осталом делу члан 43,односно сада 44 остаје непромењен.

У Правилник о раду ЈКП"Водовод"- Лесковац бр 699.од 29.01.2015.

чланови : 44, 45, и 46 постају чланови 45,46, и 47 наведеног правилника.

Члан 47 постаје члан 48 правилника, мења се и гласи :

Члан 48.

Зарада запосленог за пуно радно време и учинак у нивоу норматива и стандарда рада, односно резултате рада уобичајне за конкретне послове, утврђује се у висини основне зараде запосленог, за послове утврђене уговором о раду.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, у проценту утврђеном општим актом, а највише до 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

Члан 48 постаје члан 49, мења се и гласи

Члан 49.

Послодавац може дати посебну оцену рада – групни стимуланс групи запослених или организационој целини у случају остваривања изванредних резултата рада или извршења радних обавеза у посебно утврђеном року или пре рока.

Члан 49 постаје члан 50.

Члан 50 постаје члан 51, мења се и гласи :

Члан 51.

1. Запослени има право на увећану зараду и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан, основна зарада се увећава за 110%,
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, основна зарада се увећава за 26%,
- за прековремени рад основна зарада се увећава за 26%,
- за рад недељом основна зарада се увећава за 10%,
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу за укупне године радног стажа (минули рад), основна зарада се увећава за 0,5%.

Посебном одлуком послодавца, увећање зараде по основу минулог рада може се изменити тако што ће се основна зарада увећати за 0,5% по основу временаведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код последњег послодавца, као и код послодавца претходника и повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити мањи од збира процената по сваком од основа увећања.

Члан 51 постаје члан 52

Члан 52 постаје члан 53

Члан 53 постаје члан 54 мења се и гласи :

Члан 54

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

1. Коришћење годишњег одмора.
2. Коришћење плаћеног одсуства.
3. Одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни.

4. Присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа Привредне коморе и удружење Послодавца, органа управљања и других органа код послодавца, органа Синдиката и Савеза синдиката у својству члана односно по позиву.
5. Стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца.
6. Учешћа на радно-производним такмичењима, спортским и културним манифестацијама и изложбама иновација и других видова стваралаштва на које је упућен од стране репрезентативних синдиката запослених или послодавца.
7. Војне вежбе.
8. Одазивања на позив државног органа.
9. Обављање синдикалних активности, ако овим Правилником није другачије утврђено.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није другачије одређено.

Члан 54 , 55 , 56 и 57 постају чланови 55, 56,57,и 58.

Члан 58 правилника, постаје члан 59, мења се и гласи :

Члан 59.

Запослени има право на накнаду трошкова , и то:

1. накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у висини трошкова превоза цене месечне претплатне карте предузећа овлашћеног за јавни превоз за запослене из III зоне превоза, цене појединачне карте и писмене изјаве запосленог о адреси становања за запослене из I и II зоне превоза. Запосленим који не користе месечне претплатне карте из I и II зоне превоза исплата накнаде за долазак на рад и повратак са рада вршиће се у готовом новцу према стварним трошковима, а највише до неопорезивог износа.
2. накнаду трошкова, ако запослени по налогу органа послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе у висини 30% цене литре горива за сваки прђени километар, а највише до неопорезивог износа, месечно.
3. за време проведено на службеном путу у земљи до висине неопорезивог износа;

4. за време provedeno на службеном путу у иностранству, у износу и на начин утврђен у посебном правилнику;
5. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде, до неопорезивог износа;
6. трошкове исхране за време прековременог рада на изградњи и одржавању водоводне и канализационе мреже и осталих запослених. Одлуку о висини накнаде доноси послодавац.

Издаци под тачком 5. и 6. морају бити документовани одговарајућим рачунима за смештај и исхрану и признају се у трошкове предузећа у износу који овери послодавац.

7. трошкове по основу угоститељских услуга поводом прославе Дана жена, односно, обележавања јубилеја или других значајних датума предузећа (ручак или вечара за запослене, пензионере, пословене партнере), уколико то дозвољава финансијска ситуација у предузећу;
8. за исхрану у току рада (топли оброк) у висини 250,00 динара по радном дану, само за дане проведене на раду;
9. за регрес за коришћење годишњег одмора, у висини просечне зараде по запосленом у републици за месец децембар предходне године, према објављеном податку републичког Завода за статистику, а исплаћивање се месечно као 1/12 годишњег износа.

Члан 59 постаје члан 60 мења се и гласи :

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом исплати :

1. отпремнину при одласку у пензију, у висини износа четири зараде коју је запослени остварио за месец који предходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или четири просечне зараде у републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог,
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, најмање у висини неопорезивог износа по приложеним рачунима;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 60 постаје члан 61 који се мења и гласи :

Члан 61.

Послодавац може да исплати запосленом:

1. Јубиларну награду за године проведене у радном односу у предузећу и то:

- за 10 година рада у предузећу,
- за 20 година рада у предузећу,
- за 30 година рада у предузећу.

Одлуку о исплати јубиларне награде доноси Надзорни одбор на предлог послодавца.

2. Солидарну помоћ запосленом у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско—техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавка лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом и у следећим случајевима :

1) ублажавање последица елементарних или других непогода (пожар, поплава и слично.)

2) пружања помоћи породици умрлог запосленог и у другим случајевима.

Одлуку о исплати доноси послодавац.

Чланови Правилника о раду ЈКП "Водовод" - Лесковац, бр. 699 од 29.01.2015.год. од бр. 61.па до бр. 95., постају чланови од бр.62.до бр.96.правилника.

Ступање на снагу

Правилник о измени и допуни правилника о раду ЈАВНО КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА "ВОДОВОД"-ЛЕСКОВАЦ, сматра се донетим даном добијања сагласности од стране оснивача, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли предузећа.

За послодавца

Директор



Косара Илић дипл.инж.