25. мај-Милан Гале Мушкатировић д.о.о.
Бр: 41
Датум: 10.01.2024.
Београд

ПРИВРЕДНО ДРУШТВО
„25. МАЈ-МИЛАН ГАЛЕ МУШКАТИРОВИЋ“ ДОО БЕОГРАД

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Б е о г р а д, 10. јануар 2024. године

На основу члана 3. став 2. тачка 1) Закона о раду ("Службени гласник РС" бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017- одлука УС 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), члана 12. став 3. тачка 9) Одлуке о оснивању Привредног друштва „25. мај – Милан Гале Мушкатировић", д.о.о. Београд, број 07/2019 од 31.07.2019. године („Службени лист града Београда" број 56/2019 и 69/2019), директор Привредног друштва „25. мај – Милан Гале Мушкатировић", д.о.о. Београд, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Привредном друштву „25. мај – Милан Гале Мушкатировић", д.о.о. Београд (у даљем тексту Послодавац), као и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа у складу са Законом о раду (у даљем тексту Закон) и другим прописима.

На права.обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим правилником, примењују се одговарајуће одредбе Закона, општих аката и других прописа којима се уређују радни односи.

Члан 2.

Правилником се уређује:

- заснивање радног односа,
- радно време,
- одмори и одсуства,
- заштита запослених,
- зарада, накнада зараде и друга примања,
- накнада штете,
- удаљење запосленог са рада
- измена уговора о раду,
- престанак радног односа,
- остваривање и заштита права запослених и
- друга питања у складу са Законом.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове прописане Законом и посебне услове прописане општим актом Послодавца којим се регулише организација и систематизација послова (радних места).

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду, у складу са Законом.Општи акт и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и обавеза који су утврђени Законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена Законом, осим ако Законом није другачије одређено.

Општи акт којим се регулише организација и систематизација послова (радних места) доноси директор Послодавца и у њему се утврђују организациони делови, назив и опис послова, врста и ниво образовањаи други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 4.

Уговор о раду се закључује у писаном облику, пре ступања на рад запосленог и садржи:

1. назив и седиште послодавца,
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
3. врсту и ниво образовања запосленог који је потребан за обављање послова за чије обављање се закључује уговор,
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
7. трајање уговора о раду уколико је закључен на одређено време и основ заснивања уговора на одређено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, непуно или скраћено),
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
12. рокове за исплату зараде и других примања на које запослени има право,
13. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачке 11) – 13) овог члана ако су они утврђени Законом, овим правилником или другим актом послодавца у складу са Законом, у ком случају у уговору о раду мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

Уколико директор не закључи уговор о раду у складу са одредбама овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време, даном ступања на рад.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор на основу указане потребе процеса рада у Друштву.

Радни однос на одређено време

Члан 5.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено.

Послодавац, са истим запосленим, може да закључи један или више уговора о раду на одређено време чије укупно трајање, са прекидима или без прекида, не може бити дуже од 24 месеца, при чему се под прекидом не сматра период краћи од 30 дана.

Изузетно од става 2 овог члана, уговор о раду на одређено време може трајати дуже од 24 месеца, и то:

- уколико је потребно заменити привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- уколико се запослени ангажује на пројекту чије је трајање унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- уколико се уговор о раду закључује са страним држављанином, на основу дозволе за рад, у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- уколико се запослени ангажује на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа, у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- уколико се за рад ангажује незапослено лице коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Уколико запослени настави да ради код послодавца најмање пет радних дана након истека уговора о раду на одређено време, сматраће се да је засновао радни однос на неодређено време.

Пробни рад

Члан 6.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад. Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци. Послодавац и запослени могу да откажу уговор о пробном раду пре истека рока на који је закључен, са отказним роком од 5 дана. Уколико уговор о пробном раду отказује послодавац, исти мора бити образложен.

Обављање послова за време пробног рада прати комисија послодавца, на основу чијег мишљења се утврђује да ли запослени наставља да ради код послодавца.

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 7.

Запослени, по правилу, заснива радни однос за пуно радно време које износи 40 часова недељно.
Рад се обавља по правилу у пет радних дана у недељи, са дневним радним временом у трајању од 8 часова.
Дневно радно време почиње у 8 часова, а завршава се у 16 часова.

Запослени и послодавац се могу споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена, запослени послове обавља од куће.

Члан 8.

Уколико природа посла захтева рад у сменама, ноћу или другачији распоред радног времена од радног времена утврђеног чланом 7, радна недеља и распоред радног времена може се организовати на други начин.

Када је рад код послодавца организован у сменама или кад то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу, у ком случају запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 9.

Уколико природа посла омогућава, пуно радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно (непуно радно време), при чему запослени остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 10.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

Послодавац води дневну евиденцију о прековременом раду.

Уколико у току месеца, због потребе посла дође до одтупања у односу на налог за прековремени рад, извршиће се корекција и утврдити тачан број сати прековременог рада.

Запосленом који ради на пословима за које је, у складу са законом, уведено скраћено радно време, не може се одредити прековремени рад на тим пословима.

Прерасподела радног времена

Члан 11.

Послодавац може извршити прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада или ради рационалнијег коришћења радног времена, при чему укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године, не може бити дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног предходним ставом, часови рада дужи од просечног радног времена, обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 12.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.
Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном редоследу, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидиме током одређеног периода дана или недеља.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 13

Запослени имају право на одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада (паузу) у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од 4 а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.
Одмор у току дневног рада користи се у договору са непосредним руководиоцем.

Дневни одмор

Члан 14.

Запослени има право на дневни одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.
Запослени који ради по прерасподељеном радном времену има право на одмор у оквиру 24 часа, у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Недељни одмор

Члан 15.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је у обавези да му обезбеди одмор у трајању од 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 16.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада (где се рачуна и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде), од дана заснивања радног односа код послодавца.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа.

Члан 17.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. **Радног искуства:**
- За сваких навршених 5 година .....1 радни дан;

2. **Нивоа квалификација:**
- За први и други ниво.....1 радни дан;
- За други и трећи ниво.....2 радна дана;
- За пети и шести ниво.....3 радна дана;
- За седми ниво.....4 радна дана;

3. **Инвалидности**.....2 радна дана;
4. **Самохраном родитељу са дететом до 15 година живота**.....2 радна дана;
5. **Родитељу са троје и више деце до 15 година живота**.....2 радна дана;
6. **Запосленом који ради ноћу или у сменама**.....1 радни дан.

Годишњи одмор запосленог не може бити дужи од 30 дана у календарској години.

Члан 18.

Запослени има право да користи годишњи одмор једнократно или у два или више делова. Уколико запослени користи годишњи одмор у деловима, обавезан је да први део искористи у току календарске године у минималном трајању од две радне недеље, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени може да користи годишњи одмор у више делова, ако му послодавац, на његов захтев, одобри.

Члан 19.

Запослени има право на дванаестину утврђеног годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Сразмерни део годишњег одмора утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 17. овог правилника, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци које је запослени провео на раду у тој календарској години.

При утврђивању сразмерног дела годишњег одмора, децимала од 0,5 и више, заокружује се на 1 радни дан.

Члан 20.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз предходну консултацију запосленог.

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

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

Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може запосленом доставити у електронској форми. На захтев запосленог, послодавац је дужан да то решење достави у писаној форми.

Плаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право да одсуствује са рада (плаћено одсуство) у укупном трајању од 5 радних дана у току календарске године у случају:

1. склапања брака запосленог.....5 радних дана;
2. порођаја супруге запосленог или усвајања детета.....5 радних дана;
3. порођаја другог члана уже породице, као и другог лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим.....1 радни дан;
4. полазак детета запосленог у први разред основне школе.....2 радна дана;
5. отклањање штетних последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожаром, или другим непредвидивим догађајима.....3 радна дана;
6. селидбе сопственог домаћинства.....3 радна дана;
7. полагање стручног или другог испита.....1 радни дан;
8. теже болести члана уже породице или другог лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим.....5 радних дана.

Под чланом уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг и ванбрачни партнер, деца, пасторак, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друго лице које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 22.

Поред права на одсуство из члана 21. овог правилника, има право на плаћено одсуство још:

1. услед смрти члана уже породице, као и другог лица које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим.....5 радних дана;
2. услед смрти сродника.....1 радни дан;
3. за сваки случај добровољног давања крви.....2 узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Под чланом уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг и ванбрачни партнер, деца, пасторак, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друго лице које живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Неплаћено одсуство

Члан 23.

Послодавац може, на писани образложени захтев запосленог, да запосленом одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) уколико процени да је захтев оправдан ценећи конкретне околности и ако се одсуством запосленог не ремети процес и организација рада.

Решење о неплаћеном одсуству доноси директор у писаној форми и обавезно садржи период за који је одобрено.

Запослен је дужан да се, након истека неплаћеног одсуства врати на посао у року од три дана рачунајући од последњег дана неплаћеног одсуства. Уколико се запослени у утврђеном року не врати на посао и такав поступак не оптавда, сматраће се да је учинио повреду радне дисциплине.

Мировање радног односа

Члан 24.

Послодавац доноси решење о мировању радног односа, на захтев запосленог уз који је запослени дужан да приложи доказе да испуњава један од услова за мировање радног односа у случајевима утврђеним Законом.

Запослени има право да се, након истека периода мировања радног односа врати на рад код послодавца на исто или друго радно место које одговара његовом нивоу образовања, знању и способностима.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа осим права на здравствену заштиту.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 25.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, као и друге врсте заштите у складу са Законом (општа заштита, заштита личних података, заштита омладине, заштита материнства, породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе, заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама).

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Члан 26.

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 послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима запослени живи у породичном домаћинству.

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

VI ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 27.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са Законом, општим актом и уговором о раду.

Зарада запосленог састоји се из зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуса...) и других примања по основу радног односа у складу са општим актом послодавца и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 2. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде (бруто зарада).

Члан 28.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду, састоји се од:

1. основне зараде,
2. дела зараде за радни учинак и
3. увећане зараде

Основна зарада

Члан 29.

Основна зарада се утврђује у фиксном износу, на месечном нивоу, за пуно радно време, пун фонд сати и стандардни учинак.

Елементи за обрачун зараде су коефицијент сложености посла и вредност по коефицијенту.

Елементе за обрачун зараде утврђује директор Друштва.

Коефицијенти сложености посла према нивоу образовања, предвђеном обиму посла у складу са планом и програмом, врсти и сложености су:

За седми ниво квалификација подниво 1 стечен на интегрисаним академским студијама (макс. 360 ЕСПБ) што одговара основним дипломским студијама у трајању од четири до шест година (до 2005. године, 7.1 ССС), **на мастер академским студијама (МАС, 180 +120 или 240+60 ЕСПБ)** или мастер струковним студијама (МСС, 120 ЕСПБ) што одговара специјалистичким струковним студијама II степена (ССС, 180+60 ЕСПБ) стечене у складу са Законом о високом образовању који је престао да важи 07.10.2017. године - 2,60-5,50

За шести ниво квалификација подниво 1 који је стечен на основним академским студијама (ОАС, 180 ЕСПБ), што одговара вишем образовању у трајању од две до три године студија (6.1 ССС) **или основним струковним студијама (ОСС, 180 ЕСПБ),** што одговара првом степену факултета до 2005. године (6.1 ССС), **или шести ниво квалификација подниво 2 који се стиче на основним академским студијама (ОАС 240 ЕСПБ) или специјалистичким струковним студијама I степена** (ССС, 180+60 ЕСПБ) стечене у складу са Законом о високом образовању који је на снази од 07.10.2017, што одговара вишем образовању са специјализацијом у трајању до годину дана (6.2 ССС) - 2,10-2,50

За трећи и четврти ниво квалификације који се стиче завршавањем средњег стручног образовања у трајању од три године или неформално образовање одраслих са минимумом 960 сати обуке (ниво 3) што, до ступања на снагу Закона о националном оквиру квалификација,(„Сл. гласник РС“, бр.27/18) одговара квалификацији КВ радник (3. ССС-трећи степен стручне спреме), **или завршавањем средњег образовања у трајању од четири године, ниво 4 (стручно, уметничко, гимназијско)**, што до ступања на снагу Закона о националном оквиру квалификација,(„Сл. гласник РС“, бр.27/18) одговара четвртом степену стручне спреме (4. ССС) - 1,55-2,00

За први и други ниво квалификације који се стиче завршавањем основног образовања и васпитања или основног образовање одраслих ниво 1 (предходно неквалификовани, НК радник, 1. ССС-основно образовање стечено на основу прописа који су важили до ступања на снагу Закона о националном оквиру квалификација, („Сл. гласник РС“, бр.27/18) **или стручно оспособљавање у трајању до једне године, образовање за рад у трајању до две године, односно неформално образовање одраслих у трајању од 120-360 сати обуке ниво 2** (услов је предходно стицање нивоа1), што одговара предходном, полуквалификовани (ПК) радник, 2. ССС до ступања на снагу Закона о националном оквиру квалификација, („Сл. гласник РС“, бр.27/18) - 1,50

Коефицијенти сложености посла по захтеваном нивоу квалификације:

Редни број	Назив радног места	Потребан ниво квалификација	Коефицијент
1.	Директор Друштва	7.1	5,50
2.	Заменик директора Друштва	7.1	4,50
3.	Саветник директора Друштва	7.1	3,25
4.	Помоћник директора Друштва	7.1	3,60
5.	Административни службеник	4.0	2,00
6.	Директор сектора	7.1	3,60
7.	Стручни сарадник за економске послове	7.1	3,25
8.	Стручни сарадник правне послове и послове закупа пословног простора	7.1	3,25
9.	Стручни сарадник за правне послове и послове закупа термина	7.1	3,25
10.	Службеник за јавне набавке	7.1	3,25
11.	Стручни сарадник за одржавање објекта	7.1	3,20
12.	Стручни сарадник за послове продаје и спорта	7.1	3,20
13.	Стручни сарадник за реализацију програмских садржаја	7.1	3,20
14.	Координатор за реализацију програмских садржаја	6.1	2,20
15.	Сарадник за обрачунске послове	6.1	2,40
16.	Организатор рада на базену	6.1	2,10
17.	Реализатор спортских програма и програма рекреације	6.1	2,20
18.	Сарадник за инвестиционо и техничко одржавање и одржавање уређаја и опреме	6.1	2,20
19.	Референт за послове ликвидатуре	4.0	2,00
20.	Референт магацинског и благајничког пословања	4.0	2,00
21.	Техничар филтерског одржавања	3.0 - 4.0	1,80
22.	Електричар	4.0	1,80
23.	Референт за одржавање објекта	3.0 - 4.0	1,60
24.	Референт за оперативне послове	3.0 - 4.0	1,60
25.	Рецепционар благајник	3.0 - 4.0	1,60
26.	Молер-фарбар	4.0	1,60
27.	Портир	3.0 - 4.0	1,55
28.	Радник на пословима одржавања	3.0	1,50
29.	Хигијеничар	1.0	1,50

Основна зарада се уговором о раду може уговорити у већем износу који не може бити већи од 30% и то највише за 5% запослених.

Део зараде за радни учинак

Члан 30.

Део зараде за радни учинак (резултате рада) одређује се на основу квалитета и обина обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Критеријуми за утврђивање дела зараде по основу радног учинка су:

- квалитет и обим обављеног посла;
- благовременост извршавања послова;
- допринос тимском раду;
- испуњење обавеза у року;
- други критеријуми који допринесу квалитетнијем обављању послова.

Квалитет и обим обављеног посла на месечном нивоу утврђује непосредни руководилац запосленог према задатим плановима и стандардима у односу на опис послова радног места на које је запослени распоређен.

Благовременост извршавања послова утврђује непосредни руководилац на основу праћења извршења посла у задатим роковима.

Допринос тимском раду огледа се у способности запосленог да радне задатке извршава и проблеме решава у сарадњи са другим запосленима у позитивној радној атмосфери.

Пртиликом оцене радног учинка могу се узети у обзир и други критеријуми у зависности од конкретног случаја.

Одлуку о радном учинку доноси директор на образложен писани предлог непосредног руководиоца.

По основу постигнутог радног учинка (резултата рада) зарада запосленог може да се увећа, односно умањи до 30%.

Увећана зарада

Члан 31.

Запослени има право на увећану основну зараду, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
2. за рад ноћу – 26% од основице;
3. за прековремени рад – 26%;
4. по основу времена проведеног на раду (минули рад) за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

У увећање зараде по основу минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца предходника у случају статусне промене, односно промене послодавца због спајања, припајања или одвајања.

Уколико су се истовремено стекли услови за увећање зараде по више основа утврђених ставом 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена чланом 29. овог правилника.

Накнада зараде

Члан 32.

За време одсуствовања са рада, запослени има право на накнаду зараде, и то:

1. У висини 100% просечне зараде у предходних 12 месеци у случају:
- коришћења годишњег одмора;
- коришћења плаћеног одсуства
- одсуствовања у дане државних и верских празника који су нерадни дани;
- војне вежбе и одазивање на позив државног органа;
- привремене спречености за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалномболешћу.

2. У висини 75% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утв рђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада.

3. У висини 60% просечне зараде у предходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до кога је дишло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

4. У висини 65% просечне зараде у предходних 12 месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обацљања Рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

Минимална зарада

Члан 33.

Послодавац може да донесе одлуку о увођењу минималне зараде ако није у могућности да исплати зараде утврђене Законом и овим правилником у случају:

- поремећаја у пословању које траје дужи временски период, а најмање 6 месеци;
- услед других објективних финансијских тешкоћа.

Накнада трошкова

Члан 34.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Накнада се може исплатити у новцу или уплатом претплатне карте у складу са изјашњењем запосленог;
2. за службено путовање у земљи у висини важећег неопорезивог износа, трошкове ноћења према приложеном рачуну (осим у хотелу лукс категорије). Трошкови превоза се признају у целини, према приложеном рачуну;
3. за трошкове службеног пута у иностранство у висини важећег неопорезивог износа;
4. за смештај и исхрану за рад и боравак на терену у висини која се утврђује посебном одлуком;
5. за исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини коју утврди директор одлуком у писаном облику. Под даном проведеном на раду не подразумевају се дани проведени на годишњем одмору, боловању и плаћеном одсуству. Накнада трошкова за исхрану се исплаћује месечно, заједно са зарадом;
6. за регрес за годишњи одмор у висини коју утврди директор одлуком у писаном облику, који се исплаћује запосленима који су стекли право на коришћење годишњег одмора у једнаким месечним ратама, уз месечну зараду, у години у којој су запослени стекли то право.

Друга примања

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину приликом одласка у пензију запосленог, у висини две просечне зараде у Републицин Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
2. запосленом трошкове погребних услуга у случају смрти члана уже породице а члановима уже породице у случају смрти запосленог према приложеном рачуну, а највише до неопорезивог износа у складу са важећим прописима;
3. запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини просечне зараде у предходних 12 месеци.

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

Члан 36.

Послодавац може запосленом да исплати:

1. јубиларну награду и то за 10 година непрекидног рада код послодавца – половину просечне нето зараде послодавца, за 15 година – једну нето просечну зараду послодавца, за 20 година – једну и по просечне зараде послодавца и за 30 и 35 година – две нето просечне зараде послодавца исплаћене у месецу који предходи стицању услова за исплату јубиларне награде;
2. деци запослених, старости до 12 година живота, поклон за нову годину у висини неопорезивог износа за ту намену;
3. поклон, или финансијска средства поводом 8. марта-Дана жена или Нове године у висини до неопорезивог износа;
4. за рођење детета у висини 50% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Уколико постоји могућност обезбеђења средстава предвиђених у овом члану, директор доноси одлуку о исплати.

Солидарна помоћ

Члан 37.

Послодавац може запосленом да обезбеди новчана средства на име солидарне поимоћи у висини неопорезивог износа, у склсду са Законом о порезу на доходак грађана, и то:

- у случају дуже и теже болести;
- у случају смрти члана породичног домаћинства;
- у случају елементарних непогода и
- у другим оправданим случајевима.

Испуњеност услова за доделу солидарне помоћи утврђује се на основу приложене документације и расположивости средстава.

Обрачун и исплата зараде и накнаде зараде

Члан 38.

Зараде си исплаћују у два дела, и то:

- први део до 20-ог у месецу за текући месец у висини 50% зараде утврђене уговором о раду (као аконтациони део), и
- други део до 5-ог у наредном месецу, (као коначни обрачун зараде за предходни месец).

Зарада се исплаћује у новцу. Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате достави месечни обрачун. Месечни обрачун зараде може да се достави у електронској форми.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде у складу са Законом.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 39.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу покреће директор по пријему писане пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује комисија од три члана која именује директор.

Комисија спроводи поступак утврђивања одговорности запосленог за проузроковану штету: саслушава запосленог и сведоке уколико их има и изводи друге потребне доказе.

Висина штете утврђује се на основу процене стручних лица послодавца или на основу процене вештачењем од стране стручњака одговарајуће струке.

По спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује постојање штете, висина штете и одговорност запосленог, на основу чега директор доноси одговарајуће решење. Решењем се, уколико се запослени огласи одговорним, утврђују и рокови накнаде штете. Уколико се запослени не сагласи да надокнади штету, о накнади штете одлучиваће се у судском поступку.

VIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНГ СА РАДА

Члан 40.

Запослени може да се привремено удаљи са рада из свих разлога утврђених Законом.

Имовином веће вредности у смислу одредаба Закона, сматра се имовина чија је књиговодствена вредност већа од 50.000,00 динара (педесетхиљададинара).

IX ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 41.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговора о раду (анекс уговора):

1. Ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. Ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са одредбама Закона;
3. Ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са Законом;
4. Ако је запосленом који је вишак, обезбедио остваривање права у складу са Законом;
5. Ради промене елеменатаза утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду, у складу са законом и овим правилником.
6. У другим случајевима утврђеним Законом.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1. и 3. овог члана, сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 42.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писано обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни (осам радних дана) и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, отказује се уговор о раду, с тим што запослени задржава право да у судском поступку осправа законитост законитост анакса.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 43.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 42 овог правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1.овог члана, запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 42. овог правилника, не примењују се ако је анекс закључен на иницијативу запосленог, као и у случају измене личних података о запосленом и података о послодавцу

и других података којима се не мењају услови рада. Ове измене могу да се констатују анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса како је утврђено чланом предходним чланом.

Уговори о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 44.

Радни однос запосленом престаје:

1. истеком рока на који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране запосленог или послодавца;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 45.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца у случајевима утврђеним Законом.

Отказ радног односа ос стране запосленог

Члан 46.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља у писаном облику, 15 дана пре датума који је назначен као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказ од стране послодавца

Члан 47.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду:

1. **ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање, и то:**

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно плаћеног одсуства у складу са Законом.

2. **ако је својом кривицом учинио повреду радне обавезе, и то:**

- ако несавесно и немарно извршава радне обавезе, ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- фалсификује новчана и друга службена документа;

3. **ако не поштује радну дисциплину, поред случајева предвиђеним Законом и у случају:**

- ако неоправдано изостане са посла три радна дана са прекидима, у току једног месеца, ако неоправдано изостане са рада пет дана узастопно или седам дана са прекидима у току 12 месеци.
- ради изазивања нереда или учествовања у тучи у радно време,
- недолично понашање према руководиоцу и одбијање извршења радног налога,
- неизвршавање налога државних органа и институција,
- неоправдано закашњавање на посао или неоправдано напуштање радног места у току и пре истека радног времена, пет дана у току месеца,
- ометање запослених у обављању послова у складу са актима послодавца,
- изношење или проношење неистинитих или увредљивих садржаја који се односе на запослене или послодавца,
- да је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

Члан 48.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца, и то:

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- ако одбије закључење анекса уговора о радуу смислу одредаба Закона и овог правилника.

Члан 49.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу Закона и члана 47. овог правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења директора о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 51. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 50.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 47. став 1. алинеја 1. овог правилника или изрекне неку другу меру утврђену чланом 49. овог правилника, ако му је предходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, са упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 51.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду из разлога утврђених чланом 47. став 2. и 3. овог правилника , при чему је дужан да запосленог, пре отказа уговора, писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од десет дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из предходног става послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 52.

Отказ уговора о раду из разлога утврђених чланом 47. став 1. алинеја 1. и и ставом 2. и 3. овог правилника, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињенице које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 47. став 1. алинеја 2. овог правилника, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 53.

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи поуку о правном леку.
Достављање решења запосленом врши се у складу са одредбама Закона.

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 55.

Запослени коме је уговор о раду отказан из разлога утврђених чланом 47. став 1. алонеја 1. (зато што не остварује потребне резултате рада), има право на отказни рок који се утврђује у зависности од стажа осигурања, и то:

- 8 дана ако је запослени навршио 10 година стажа осигурања;
- 15 дана ако је запослени навршио 11 до 20 година стажа осигурања, и
- 30 дана ако је запослени навршио више од 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, уз споразум са директором, да престане са радом и пре истека отказног рока, при чему за време трајања отказног рока у складу са ставом 1. овог члана, има накнаду зараде у висуни 100% просечне зараде у предходних 12 месеци.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 56.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор Друштва или лице које он овласти. Овлашћење се даје у писаном облику.

Члан 57.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење којим се одлучује о његовим правима, обавезама и одговорностима са образложењем и поуком о правном леку.

Против решења којим је повређено право запосленог или је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 58.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 59.

На све што није регулисано овим правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду, као и други прописи којима се регулишу права и обавезе из радних односа.

Члан 60.

Овај правилник ступа на снагу 8. дана од дана објављивања на огласној табли Привредног друштва „25. мај-Милан Гале Мушкатировић“ д.о.о. Београд.

Даном ступања на снагу овог правилника, престаје да важи Правилнико раду Привредног друштва „25. мај-Милан Гале Мушкатировић“ д.о.о. Београд, број 274 од 03.04.2024. године.

У Београду 10. јануара 2024. године

ДИРЕКТОР ДРУШТВА

Милош Милић