На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) (даље: Закон) и члана 37. Статута ЈКП „Градска топлана“ Косјерић, Надзорни одбор ЈКП „Градска топлана“ Косјерић, на седници одржаној дана 07. јуна 2023. године, доноси

**ПРАВИЛНИК О РАДУ**

**ЈАВНОГ КОМУНАЛНОГ ПРЕДУЗЕЋА**

**„ГРАДСКА ТОПЛАНА“ КОСЈЕРИЋ**

**I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим правилником, у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном комуналном предузећу „Градска топлана“ Косјерић (даље: **Послодавац**) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

О правима, обавезама и одговорности запосленог код Послодавца одлучује директор.

Директор може за одлучивање о појединим правима, обавезама или одговорности запосленог да овласти друго лице, у складу са Законом.

**II ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА**

**Члан 2.**

Запослени има право на поштовање достојанства личности, заштиту од дискриминације и злостављања на раду, као и право на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником, право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, право на синдикално организовање и друга колективна права у складу са законом.

Запослени је дужан да савесно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања послодавца, да се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када захтева потреба процеса рада (у складу са програмом послодавца), као и друге обавезе у складу са законом и овим правилником.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом безбедне услове рада, зараду и друга примања, као и друга права у складу са законом, другим прописима и овим правилником.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим правилником примењују се одговарајуће одредбе Закона и других важећих прописа.

**Члан 3.**

Послодавац је дужан да на огласној табли објави слободне послове са пуним и непуним радним временом и услове потребне за њихово обављање, најмање четири пута годишње, ради обавештавања запослених о могућности преласка са пуног на непуно радно време и обрнуто.

Послодавац може, у случају потребе за попуњавањем слободног посла са пуним или непуним радним временом, на огласној табли (или на својој интернет страници) да објави слободне послове, најмање пет дана пре јавног оглашавања слободних послова.

**Уговор о раду за обављање послова ван просторија Послодавца**

**Члан 4.**

Радно време запослених који раде од куће, односно на даљину, утврђује се према нормативима рада за сваки посао и евидентира се на основу достављених дневних и периодичних извештаја.

Послови који се обављају од куће, односно на даљину утврђују се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова, а права и обавезе запосленог и Послодавца утврђују се уговором о раду, у складу са Законом.

**III РАДНО ВРЕМЕ, ГОДИШЊИ ОДМОР И ОДСУСТВА**

**1. Радно време**

**Члан 5.**

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

Радно време запослених млађих од 18 година износи 35 часова у радној недељи (пуно радно време).

Непуно радно време је радно време краће од времена утврђеног у став 1. и 2. овог члана. Запослени ради непуно радно време на пословима који су систематизовани са непуним радним временом или у другим случајевима у складу са законом.

**Члан 6.**

Радно време запослених који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима (послови, односно радна места са повећаним ризиком), скраћује се за највише 10 часова недељно у односу на пуно радно време утврђено у члану 5. овог правилника, на основу стручне анализе у складу са законом (скраћено радно време).

**Члан 7.**

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време и да га у примереном року обавести о прихватању или неприхватању захтева запосленог.

У захтеву из става 1. овог члана запослени је дужан да наведе послове које би обављао са пуним / непуним радним временом за које испуњава услове, а може да наведе и разлоге за подношење захтева.

**Члан 8.**

Запослени је дужан да обавља послове у просторијама послодавца или на другом месту према налогу послодавца, у складу са законом.

Послодавац и запослени се могу споразумети да један период радног времена запослени обавља од куће, при чему се радно време утврђује према нормативима рада у складу са чланом 3. овог правилника.

**2. Прерасподела радног времена**

**Члан 9.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

**3. Годишњи одмор**

**Члан 10.**

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

1. доприноса на раду:
2. на предлог руководиоца до 5 радних дана;
3. услова рада:
4. за послове са повећаним ризиком 3 радних дана;
5. по основу рада ноћу и/или рада у сменама 2 радна дана;
6. радног искуства:
7. за радно искуство до 5 година 1 радни дан;
8. за радно искуство од 5 до 15 година 2 радна дана;
9. за радно искуство од 15 до 25 година 3 радна дана;
10. за радно искуство преко 25 година 4 радна дана;
11. по основу степена образовања и оспособљености за рад:
12. за основно образовање и средње образовање у трајању од 3 године: 1 радни дан;
13. за средње образовање у трајању од четири године: 2 радна дана;
14. за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од 3 године, више образовање или специјалистичко образовање након средњег образовања: 3 радна дана;
15. за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање 4 године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године: 5 радних дана;
16. по основу бриге о деци и члановима уже породице:
17. родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година: 2 радна дана
18. запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан: 5 радних дана.

Под чланом уже породице у смислу става 1. тачка 5. подтачка 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Радним искуством из става 1. тачка 3. овог члана сматра се време проведено на раду на пословима на којима је запослени распоређен или сличним пословима, по стицању стручне спреме, односно образовања (степена и врсте) која се захтева за обављање тих послова.

Годишњи одмор запосленог утврђен према критеријумима из става 1. овог члана не може бити дужи од 30 (тридесет) радних дана у календарској години.

**Члан 11.**

Запослени у календарској години у којој заснива радни однос или у којој му престаје радни однос има право на сразмеран годишњи одмор.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 9. овог правилника, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

При утврђивању сразмерног годишњег одмора децимала од 0.5 и више заокружује се на 1 радни дан.

**Члан 12.**

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се на основу плана коришћења годишњег одмора који Послодавац доноси најкасније до краја марта за текућу годину. План коришћења годишњег одмора доноси се по претходно обављеним консултацијама са запосленима.

Запосленом се доставља решење о коришћењу годишњег одмора у роковима и на начин прописан Законом.

Ако се запосленом решење доставља у електронској форми, запослени је дужан да потврди пријем решења без одлагања.

Датум потврде пријема решења из става 3. овог правилника сматра се датумом доставе решења и у случају када запослени накнадно тражи личну доставу решења.

Запослени може да користи годишњи одмор у непрекидном трајању или у деловима, у складу са Законом.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део у трајању од најмање две радне недеље користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да одобри коришћење годишњег одмора у више делова, у складу са Законом.

Запосленом се мимо плана коришћења годишњег одмора може одобрити одмор на његов захтев, уз сагласност непосредног руководиоца.

**Члан 13.**

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у организационој јединици Послодавца, решење о коришћењу годишњег одмора, које садржи период коришћења годишњег одмора и списак запослених може се објавити на огласној табли, најмање 15 дана пре термина одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о колективном годишњем одмору сматра се урученим запосленом даном његовог објављивања.

Преостали део годишњег одмора према критеријумима утврђеним у складу са Законом и овим правилником, запослени остварују у складу са чланом 9. овог правилника.

**4. Плаћено одсуство**

**Члан 14.**

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 (седам) радних дана у календарској години, у случају:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| 1. | склапања брака | 5 радних дана |
| 2. | порођаја супруге или усвојење детета | 5 радних дана |
| 3. | склапање брака или порођај другог члана уже породице | 3 радна дана |
| 4. | смрти ужег члана породице | 5 радних дана |
| 5. | смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог | 2 радна дана |
| 6. | 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 |
| 7. | селидбе споственог домаћинства |  |
| 7.1. | на подручју истог насељеног места | 2 радна дана |
| 7.2. | ван подручја места становања | 3 радна дана |
| 8. | полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада | 1 до 6 радних дана |
| 9. | отклањања последица проузрокованих елементарним непогодама у домаћинству | 3 радна дана |
| 10. | коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 7 радних дана |
| 11. | учествовање у спортским и радно-производним такмичењима | 3 до 5 радних дана |
| 12. | добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви | 2 узастопна дана |

Чланом уже породице у смислу члана 13. сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запсоленом одсуство из става 1 овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 2), 4), 10) и 12) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

**Члан 15.**

Плаћено одсуство се одобрава, на писани захтев запосленог, под условима да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

**Члан 16.**

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

**5. Неплаћено одсуство**

**Члан 17.**

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство на његов образложени захтев, ако то не омета процес и организацију рада код Послодавца.

**IV ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**

**1. Зарада**

**Члан 18.**

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са Законом и Програмом пословања, на који сагалсност даје Оснивач.

**Члан 19.**

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји од:

1. зарада за обављени рад и време проведено на раду,
2. зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.) и
3. друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим правилником и уговором о раду.

Зарадом се сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

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

**1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду**

**Члан 20.**

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

* основне зараде,
* дела зараде за радни учинак и
* увећане зараде.

**1.1.1. Основна зарада**

**Члан 21.**

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

1. вредности радног часа;
2. коефицијента посла;
3. месечног фонда остварених часова рада.

Основна зарада из става 1. овог члана чини производ основице која се утврђује Одлуком о висини основице за обрачун основне зараде сагласно Програму пословања и коефицијента који изражава сложеност, одговорност и услове рада прописане Правилником о организацији и систематизацији послова и овим правилником.

**Члан 22.**

Коефицијенти на основу којих се утврђује зарада, по групама послова, дати су у табели:

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **Група послова** | **Опис послова** | **Распон коефицијената** |
| I група  НК | Послови неквалификованих радника, односно најједноставнији послови | 1,00 – 1,80 |
| II група  НК | Послови неквалификованих радника који се обављају по једноставном поступку и са једноставним средствима рада | 1,50 – 1,95 |
| III група  ПК | Послови полуквалификованих радника | 1,90 – 2,30 |
| IV група  КВ | Средње сложени послови везани за припрему и праћење процеса рада, као и административно-технички послови | 2,15 – 2,65 |
| V група  ССС | Средње сложени послови везани за припрему и праћење процеса рада, као и административно-технички послови | 2,30 – 2,75 |
| VI група  ССС, ВКВ | сложени послови средње стручне спреме и послови висококвалификованих радника | 2,75 – 3,00 |
| VII група  ВШС | Сложени послови везани за организационо, оперативно и стручно вођење процеса рада | 3,00 – 3,50 |
| VIII група  ВСС | Сложени послови анализе, контроле и руковођења процесом рада | 3,50 – 4,10 |
| IX група  ВСС | Најсложенији послови у процесу рада, као и најсложенији руководећи послови | 4,10 – 5,00 |

**Члан 23.**

Основна зарада приправника утврђује се у износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове из члана 18. овог правилника на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

**1.1.2. Зарада по основу радног учинка**

**Члан 24.**

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама.

Елементи за обрачун и исплату зараде по основу радног учинка су:

1. квалитет и обим обављеног рада,
2. благовременост извршавања послова,
3. допринос тимском раду,
4. други елементи од значаја за оцену радног учинка.

Остварени радни учинак на основу елемената из става 2. овог члана утврђује се на основу оцене/извештаја непосредног руководиоца, која се доставља служби за обрачун зарада.

Основна зарада по основу радног учинка утврђеног у складу са ст. 2. и 3. овог члана може се увећати или умањити највише до 20%.

Запослени остварује право на зараду за стандардни радни учинак и пуно радно време у висини основне зараде утврђене у складу са чланом 21. овог правилника.

**1.1.3. Увећана зарада**

**Члан 25.**

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим правилником и уговором о раду, и то за:

1. прековремени рад – 26% од основице;
2. за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
3. за рад недељом – 10% од основице;
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) – 0,5% од основице;

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 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 у складу са Законом и овим правилником.

**Члан 26.**

Зарада запосленог се посебно не увећава:

* за рад ноћу између 22,00 – 06,00 часова.

Увећања из става 1. овог члана већ су обухваћена коефицијентом радног места.

**Члан 27.**

Код утврђивања распореда рада запослених на дан државних и верских празника, ноћу или у смени, водиће се рачуна да се обезбеди такав распоред рада, тако да се омогући запосленом да у току године буде укључен у обављање рада у складу са потребама процеса рада.

**2. Минимална зарада**

**Члан 28.**

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

1. услед поремећаја пословања,
2. услед немогућности наплате потраживања и других објективних финансијских тешкоћа.

**3. Накнада зараде**

**Члан 29.**

Запослени има право на накнаду зараде у за време одсуствовања са рада у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци, и то за:

1. коришћење годишњег одмора;
2. плаћеног одсуства;
3. одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
4. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
5. присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;
6. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
7. учешће у радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва;
8. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непсоредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, и то:
   1. за првих 30 дана одусуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,
   2. почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средства обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописан износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из става 1. тачке 8) овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције МУП-а и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

**Члан 30.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако Законом није друкчије одређено;
2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако Законом није друкчије одређено.

**Члан 31.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, у трајању утврђеном у складу са Законом.

**4. Рокови за исплату зараде**

**Члан 32.**

Зарада се исплаћује у једном делу, најкасније до 15-ог у месецу за претходни месец.

Зарада може да се исплаћује у два дела и то: први део најкасније до 10-ог у месецу, а други део зараде најкасније до 30-ог у месецу.

**5. Накнада трошкова**

**5.1. Превоз на рад и са рада**

**Члан 33.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно у висини стварних трошкова превоза, а према пријављеној адреси на дан закључења уговора о раду.

Каснија промена адресе не обавезује Послодавца да запосленом повећа износ накнаде трошкова превоза запосленом.

**5.2. Службено путовање у земљи**

**Члан 34**.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од најмање 2% просечне зараде исплаћене у Републици према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, с тим што се путни трошкови, трошкови ноћења и остали трошкови везани за службени пут у земљи утврђују општи.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог. Службеним путовањем сматраће се путовање на удаљености већој од 150 километра од места рада.

**Члан 35.**

Запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа од 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

**Члан 36.**

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

**Члан 37.**

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, ради обезбеђења трошкова исхране и превоза у месту боравка, и то:

* за 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница;
* за време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

**Члан 38.**

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

**5.3. Службено путовање у иностранству**

**Члан 39.**

Запосленом се обрачунава накнада трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, на начин и у висини утврђеној прописима којима се утврђује право државних службеника и намештеника на накнаду ових трошкова.

**5.4. Регрес за коришћење годишњег одмора**

**Члан 40.**

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора са припадајућим порезима и доприносима, годишње у висини од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за претходну годину.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000 динара, без пореза и доприноса.

Износ регреса из става 1. и 2. овог члана дели се на 12 месеци и исплаћује запосленима сваког месеца, уз зараду.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од од 20 радних дана или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

**5.5. Накнада за исхрану у току рада**

**Члан 41.**

Запослени има право на дневни износ за топли оброк од најмање 250 динара без пореза и доприноса за сваки дан проведен на раду.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Послодавац може запосленима да обезбеди исхрану у сопственом или другом ресторану, односно давањем ваучера за исхрану у току рада у вредности утврђеној у ставу 1. овог члана.

**6. Друга примања**

**6.1. Отпремнина због одласка у пензију**

**Члан 42.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћују отпремнина или три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, уколико је то повољније за запосленог.

**6.2. Солидарна помоћ**

**Члан 43.**

Запослени има право на солидарну помоћ 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. набавке лекова за запсоленог или члана уже породице;
6. штете од елементарних непогода;
7. смрти родитеља или старатеља.

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

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

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

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Висина солидарне помоћи из става 5. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

**6.3. Јубиларна награда**

**Члан 44.**

Послодавац може запосленом да обезбеди јубиларну награду за године непрекидног рада код послодавца, и то:

* **за 10 година рада** 50% од просечне зараде без пореза и доприноса исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
* **за 20 година** **рада** једна просечна зарада без пореза и доприноса исплаћена по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
* **за 30 година рада** 150% од просечне зараде без пореза и доприноса исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Јубиларна награда исплаћује се у месецу априлу, на Дан предузећа, запосленима који у тој години остваре године непрекидног рада у смислу став 1. овог члана.

**6.4. Накнада трошкова погребних услуга**

**Члан 45.**

Послодавац је дужан да, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга најмање у висини неопорезивог износа.

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

**V ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

**Члан 46.**

Забрана конкуренције може да се уговори само ако постоје услови да запослени радом код Послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Запослени се обавезује да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца не може да обавља послове из става 1. овог члана, утврђене уговором о раду на територији општине Косјерић.

**VI НАКНАДА ШТЕТЕ**

**Члан 47.**

У складу са законом, овим правилником и уговором о раду, запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу.

Постојање штете, њену висину, околности под који мје настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује послодавац на основу предлога Комисије, коју формира директор.

**Члан 48.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

Директор доноси решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 8 (осам) дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запсоленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

**Члан 49.**

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запсоленог за штету доноси се у писаном облику и садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запсоелни извршио штетну радњу.

**Члан 50.**

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање тог износа проузроковало несреазмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

**Члан 51.**

На основу предлога комисије, директор доноси решење којим се Запослени обавезује да накнади штету, или се делимично или постпуно ослобађа одговорности.

**Члан 52.**

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем ствари у стање у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од 8 (осам) радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади и висини штете.

Ако Запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади, о наканди штете одлучује надлежни суд.

**Члан 53.**

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запсоелног од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штзету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађања плаћања накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавеза плаћања накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би Запослени исплатом накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.

**Члан 54.**

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

**Члан 55.**

Ако Запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом, уговором о раду и овим правилником.

**VII УДАЉЕЊЕ СА РАДА**

**Члан 56.**

Запослени може да се привремено удаљи са рада, поред других случајева утврђених Законом, и ако се терети за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине којом се угрожава имовина веће вредности код Послодавца.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. овог члана, сматра се витална опрема у котларници, топлотним подстаницама и топловоду.

**VIII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА**

**Члан 57.**

Запослени може, уз своју сагласност да буде привремено упућен на рад код другог Послодавца, у случајевима утврђених Законом.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана без његове сагласности, а уз његову сагласност и дуже од тог рока.

За време док је упућен на рад код другог послодавца, запосленом код Послодавца мирују права и обавезе из радног односа у складу са Законом.

**IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА – ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА**

**Члан 58.**

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на његово понашање (непоштовање радне дисциплине, повреде радних обавеза).

**Непоштовање радне дисциплине**

**Члан 59.**

Запослени не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених Законом, и ако:

1. показује немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби и сл.;
2. неоправдано закасни на посао у току три радна дана у месецу или укупно пет радних дана у календарској години;
3. неоправдано изостане са посла два радна дана у месецу или три радна дана у току календарске године;
4. пасивно обавља радне задатке;
5. неуредно одржава простор у коме је смештена роба, документација и др. а што има за последицу оштећење ствари и робе;
6. ако својим понашањем омета друге запослене да раде;

**Повреде радних обавеза**

**Члан 60.**

Запослени чини повреду радне обавезе, поред случајева утврђених Законом, и ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

1. неблаговремено извршава радне обавезе;
2. незаконито располаже средствима;
3. ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или општим актом Послодавца;
4. фалсификује новчана и друга службена документа;
5. не извршава одлуке и налоге органа послодавца и непосредног руководиоца.

**Отказни рок у случају неостваривања резултата рада**

**Члан 61.**

Отказни рок у случају отказа уговора о раду због неостваривања резултата рада износи:

1. 8 дана – ако је запослени навршио до 10 година стажа осигурања;
2. 15 дана – ако је је запослени навршио до 20 година стажа осигурања;
3. 30 дана – ако је је запослени навршио до 20 година стажа осигурања.

**X ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА**

**Члан 62.**

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору – Послодавца и запосленог.

**Члан 63.**

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

**XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

**Члан 64.**

Запослени имају право да, без претходног одобрења послодавца, образју синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, заосленима омогући синдикално организовање, и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и социјално-економског положаја.

**Члан 65.**

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом полодавца.

**Члан 67.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређују се актом синдиката.

**Члан 68.**

Послодавац је дужан да:

* Председнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;
* Да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

Репрезентативни синдикати код послодавца споразумно одређују свог представника из става 1. овог члана.

**Члан 69.**

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

1. Програму пословања предузећа,
2. Годишњем финансијском извештају.

Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

1. учешћу зараде у трошковима пословања предузећа;
2. просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
3. броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
4. кварталним извештајима о безбедности и заштити на раду и повредама запсоелних и
5. другим питањима, у складу са општим актом.

**Члан 70.**

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здраљу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

**Члан 71.**

Послодавац ћe члановима синдиката омогућити одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа синдиката који организује скуп, у складу са овим актом.

**Члан 72.**

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

1. обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
2. потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;
3. коришћење сале за састанке;
4. огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
5. обрачун износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката у складу са статутом највишег органа синдиката;
6. стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

**Члан 73.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

**XII УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ**

**Члан 74.**

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

У поступку предлагања члана надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативног синдиката, уколико је исти образован.

**Члан 75.**

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирарња, организационим променама предузећа кто и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу.

**Члан 76.**

Послодавац ћe овлашћеном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

**XIII ПPABA И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ**

**Члан 77.**

Синдикат има право организовати штрајк под условима утврђеним законом, колективним уговором и овим правилником.

Оснивач је обавезан да, у складу са законом, утврди минимум процес рада за комунална предузећа, а на основу мишљења репрезентативног синдиката.

**Члан 78.**

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим правилником, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закон о штрајку, одржавања минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу члана 9. и 10. Закона о штрајку.

**XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 79.**

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана добијања сагласности Оснивача и објављује се на огласној табли и интернет страници Послодавца.

**Члан 80.**

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду ЈКП „Градска топлана „Косјерић број 01-138/05 од 31.12.2005 године.

**Члан 81.**

Овај правилник престаје да важи ступањем на снагу Колективног уговора који Послодавац закључи са репрезентативним синдикатом, у складу са Законом.

НАДЗОРНИ ОДБОР ЈКП „ГРАДСКА ТОПЛАНА“ КОСЈЕРИЋ

Број: 01-124/23

У Косјерићу, дана 07.06.2023. године

|  |
| --- |
| **ЗА ПОСЛОДАВЦА,**  **ПРЕДСЕДНИК НАДЗОРНОГ ОДБОРА,**  **Ацо Караклајић** |
|  |