



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ ЛУЧАНИ

Број 19.

17. јун 2015. године

Година 32

1.

На основу члана 2. Закона о радним односима у државним органима („Службени гласник РС“ број 48/91, 66/91, 44/98 - др. закон, 49/99 - др. закон, 34/01 - др. закон, 39/02, 49/05 - УС, 79/2005 - др. закон и 23/13 – УС, члана 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14.), члана 108. Статута општине Лучани („Службени гласник општине Лучани“ број 4/14) и члана 52. Одлуке о Општинској управи општине Лучани („Службени гласник општине Лучани“ број 16/15) и Анекса Посебног колективног уговора за државне органе („Сл. гласник РС“ број 50/15), Начелник Општинске управе општине Лучани доноси

П РА В И Л Н И К

О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О РАДУ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ ЛУЧАНИ

Члан 1.

У Правилнику о раду у Општинској управи општине Лучани („Сл. гласник општине Лучани“ број 13/15) после члана 1. додаје се члан 1а. који гласи:

„Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места доноси начелник Општинске управе.

Начелник је дужан да у поступку доношења Правилника или општих акта који су од значаја за дефинисање радно правног и материјалног положаја запослених у локалној самоуправи, тражи мишљење синдиката на предлоге тих аката.

Синдикат је дужан да у року од 15 дана од дана достављања достави своје мишљење послодавцу.“

Члан 2.

Члан 16. Правилника мења се и гласи:

„Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 18 радних дана увећава према следећим критеријумима, и то:

- 1) По основу доприноса на раду:
 - (1) запосленом који се нарочито истекао на раду – за 5 радних дана,
 - (2) запосленом који се истекао на раду – за 3 радна дана,
 - (3) запосленом који је остварио стандардни учинак на раду – 1 радни дан,
- 2) По основу стручне спреме:
 - (1) запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студајама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године – за 5 радних дана,
 - (2) запосленом са средњом школском спремом – за 3 радна дана,
 - (3) запосленом са осталим степенима школске спреме – за 1 радни дан;
 - 3) По основу година рада проведених у радном односу:
 - (1) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радних дана,
 - (2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,
 - (3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана,
 - (4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана,
 - (5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;
 - 4) По основу услова рада:
 - (1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,
 - (2) за рад на радном месту на којима је уведено скраћено радно време – за 10 радних дана,
 - (3) за ноћни рад – за 2 радна дана;
 - 5) Запослено особи са инвалидитетом – за 5 радних дана;
 - 6) По основу бриге о деци и члановима уже породице:

(1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једни малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно мелолетно дете по 1 радни дан,

(2) самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

(3) 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 – за 5 радних дана.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 25 радних дана.

Самохраним родитељом у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке, суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.“

Члан 3.

Члан 19. Правилника став 2. мења се и гласи:

„У случају престанка радног односа послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне плате коју је остварио у претходних 12 месеци сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора“.

После става 2. додаје се став 3 који гласи:
„Накнада штете из става 2. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.“

Члан 4.

У члану 20. Правилника после става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и 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.“

Досадашњи ставови 3., 4. и 5. постају ставови 4., 5. и 6.“

Члан 5.

Члан 21. Правилника став 3. мења се и гласи:

„Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години и то:

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;

2) ради неговања оболелог члана уже породице – до 90 радних дана;

3) ради обављања личних послова – до 7 радних дана;

4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – до 5 радних дана;

5) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

После става 4. додају се ставови 5. и 6. који гласе:

„На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства).“

Члан 6.

Члан 22. Правилника мења се и гласи:

„Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којој су спроведене мере безбедности и здравља на раду – у складу са законом, општим актима, Анексом Посебног колективног уговора за државне органе и Правилником.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописан начин користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог као и живота и здравља запослених.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који је у складу са законом и подзаконским општим актима утврђује постојање опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да након процене њиховог

утицаја на настанак повреда и оштећења здравља запосленог утврди радна места са повећаним ризиком.“

Члан 7.

После члана 22. Правилника додаје се нови члан 22а који гласи:

„Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузме мере безбедности здравља на раду у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима, техничким прописима, Анексом Посебног колективног уговора за државне органе и овим Правилником.“

Члан 8.

У члану 23. Правилника после става 1. додају се ставови 2. и 3. који гласе:

„Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 2. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са општим актом послодавца.“

Члан 9.

После члана 24. додаје се нови члан 24а који гласи:

„Запослени код послодавца бирају једног или више представника за безбедност на раду и то један представник на 50 запослених и по један представник према броју организационих јединица изван седишта органа јединице локалне самоуправе.

Најмање три представника запослених образују одбор за безбедност и здравље на раду.

Представници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе синдикату.

Синдикат може предложити послодавцу да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања представника запослених и одбора о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених врши

тако што ће о тим питањима обавештавати непосредно синдикат.“

Члан 10.

У члану 31. Правилника став 1. тачка 2. мења се и гласи:

„Чланство у органима политичких странака или изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова код послодавца.“

Члан 11.

У члану 45. Правилника став 1. тачка 1. мења се и гласи:

„Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе, независно од тога у ком је органу радио и да ли је орган у ком је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји. Право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене. Запослени остварују право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија, а који су услед промене државног уређења престали да постоје.“

Члан 12.

У члану 46. Правилника став 1. тачка 1. после речи „26% од основице“ додају се речи „у складу са овим Правилником“.

Члан 13.

После члана 46. Правилника додаје се нови члан 46.а који гласи:

„Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно.

Рад дужи од пуног радног времена месечно се прерачунава у слободне сате, које запослени мора да искористи у току наредног месеца.

Запосленом коме због природе послова радног места не буде омогућено да у току наредног месеца искористи слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се

вредност сата основне плате запосленог увећаног за 26%.

Право на додатак на основну плату утврђује се решењем послодавца које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.“

Члан 14.

У члану 52. Правилника, став 1. речи: „, просечна нето зарада у привреди Републике Србије“, замењују се речима: „просечна зарада без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији.“

После става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

„У случају да је послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца који је престао да постоји, као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца“

Досадашњи ставови 3. и 4. постају ставови 4. и 5.

Члан 15.

Члан 54. Правилника мења се и гласи:

„Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке отопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ члановима уже породице, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;

7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца,

рођене браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа локалне самоуправе, а највише до висине три просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Висина помоћи у току године у случају утврђеном у ставу 1. тачка б) овог члана признаје се највише до висине две просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко инвалидске заштите и другим прописима.

Средства за солидарну помоћ одобрава решењем начелник, на писани захтев запосленог, уз који се прилаже потребна документација.“

Члан 16.

После члана 55. Правилника додаје се нови члан 55а који гласи:

„Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда се исплаћује запосленом по правилу једном годишње у месецу јануару, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде Закона о буџету.“

Члан 17.

У члану 56. Правилника, после става 2. додају се ставови 3. и 4. који гласе:

„Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана преговара и прибави сагласност синдиката.

Послодавац може у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама, у државном или приватном власништву, са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за своје запослене

организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.“

Члан 18.

После члана 57. Правилника додаје се нови члан 57 а који гласи:

Начелник Општинске управе је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету и обезбеди вођење евиденције о стручном оспособљавању и усавршавању. Запослени кога начелник упути на стручно оспособљавање и усавршавање има право на накнаду плате, накнаду стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.“

„Запослени који стекне додатно образовање може бити распоређен, односно постављен на упражњено радно место за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са правилником. Запослени који је од стране и о трошку послодавца у складу са програмом стручног оспособљавања и усавршавања, упућен на стручно оспособљавање и усавршавање, а који у року од годину дана од дана оспособљавања и усавршавања не буде распоређен на попуњено радно место нема обавезе да остане у радном односу код послодавца, нити да надокнади трошкове стручног оспособљавања и усавршавања, осим ако законом није другачије речено.“

Члан 19.

Члан 58. Правилника мења се и гласи:

„Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова. Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Пребивалиште се утврђује на основу личне исправе запосленог.“

Члан 20.

У члану 67. Правилника у ставу 2. истог члана после речи: „плате“ додају се речи: „која му је исплаћена за последња три месеца који претходе месецу којем је донето решење о утврђивању да је остао нераспореден“.

Члан 21.

После члана 67. додаје се нови члан 67а који гласи:

„Запосленој жени са дететом до 2 године живота чији је укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде, запосленом који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа.“

Члан 22.

На све што није регулисано овим Правилником примењиваће се одредбе Анекса Посебног колективног уговора за државне органе број („Сл.гласник РС“ 50/2015).

Члан 23.

Овај Правилник ступа на снагу даном објављивања у „Службеном гласнику општине Лучани“.

Члан 24.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о начину (поступку) рада дужег од пуног радног времена запослених у Општинској управи општине Лучани број 110-14/2014-02 од 01.09.2014. године.

Општинска управа општине Лучани
У Лучанима дана 17.06.2015. године,
број 110-5/2015-IV

Начелник
Јован Ковачевић, с.р.

С А Д Р Ж А Ј

АКТИ ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ ЛУЧАНИ

Страна

- | | | |
|----|--|---|
| 1. | ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О РАДУ
У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ ЛУЧАНИ..... | 1 |
|----|--|---|