

Број: 2048

Датум: 01.09.2021  
КУРШУМЛИЈА

На основу члана 104.-123. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - Одлука УС РС и 113/2017.), члана 26. Закона о јавним предузећима ("Службени гласник РС", бр. 15 од 25. фебруара 2016, 88 од 13. децембра 2019), и члана 22 Статута Јавног предузећа за уређивање грађевинског земљишта Куршумлија, Директор Јавног предузећа за уређивање грађевинског земљишта " Куршумлија", доноси:

## ПРАВИЛНИК

### О заради, накнади зараде и другим примањима запослених у Јавном предузећу за уређивање грађевинског земљишта Куршумлија

#### Члан 1.

Укупна маса за исплату зарада и других примања запослених у Јавном предузећу за уређивање грађевинског земљишта Куршумлија, дефинисана је усвојеним Програмом пословања предузећа за 2021. Годину и усвојеним Финансијским планом који је саставни део Програма пословања предузећа за 2021.годину.

Правилник о заради, накнади зараде и других примања запослених у Јавном предузећу за уређивање грађевинског земљишта Куршумлија, примењиваће се почевши од обрачуна зараде за септембар 2021.године.

#### Члан 2.

Запослени има право на зараду која се утврђује у складу са законом, важећом систематизацијом, овим правилником и уговором о раду.

Запослени обавља послове према Правилнику о систематизацији којим се утврђује врста посла, стручна спрема, сложеност посла и посебни услови потребни за рад на тим пословима.

Зараду у смислу става 1. Овог члана чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада на основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања на основу радног односа у складу са овим Правилником и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. Овог члана, сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, а обухвата сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог за долазак и одлазак са рада (регулисано посебним Правилником), накнада трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, накнада за смештај, исхрану и боравак на терену.

#### Члан 3.

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

- Основне зараде,
- Дела зараде за радни учинак и
- Увећане зараде

#### Члан 4.

Основица за обрачун зараде код послодавца Јавног предузећа за уређивање грађевинског земљишта Куршумлија чији је оснивач Скупштина општине Куршумлија, утврђује се у просечном износу 32.371,68 динара и то као производ важеће минималне цене рада од 183,93 динара у нето износу, по радном часу, без пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање, на основу Одлуке о висини

минималне цене рада за период јануар-децембар 2021.године („Службени гласник РС”, бр. 116/2020 од 15.09.2020. године) и просечног броја радних часова у месецу – 176.

Основна нето зарада за послове које запослени обавља утврђује се множењем основице за обрачун зараде дефинисаном у ставу 1. Овог члана, сразмерно броју радних часова у месецу за који се врши обрачун и коефицијентом за обрачун зараде,

Основна нето зарада је основна зарада по уговору о раду умањена за порезе и доприносе за обавезно социјално осигурање који се плаћају у складу са законом.

#### Члан 5.

Коефицијенти за обрачун зарада запослених утврђују се у распону од 1,00 до 2,15 по групама послова и то:

Група послова	Опис послова према сложености, одговорности, стручној спреми и условима рада	Коефицијент за обрачун
1	Најједноставнији послови (обављају се по једноставном поступку и са једноставним средствима рада као што су послови: одржавање хигијене пословних просторија, чишћење објеката, уређење путних појасева-физички радник)	1,00
2.	Послови полуквалификованог радника (стручна и практична оспособљеност)	1,01-1,02
3.	Средње сложени послови КВ радника и средње стручне спреме – пружање комуналних услуга,руковање средствима рада (одржавање-возач, руковоаоци, копиранти, контролори, геометар, електромонтер) и други сродни послови.	1,02-1,03
4.	Сложени специјализовани послови за које је потребна виша спрема за које је потребно организационо стручно и оперативно вођење процеса рада, сложеност послова на припреми, праћењу и анализи као што су: заштита на раду, послови ликвидатора, евиденција тех.документације,специјализовани послови надзора и контроле и организације Паркинг сервиса, посебне анализе наплате и др., одржавање информационе технике, формирање и вођење архиве.	1,25
5.	Сложени послови високе стручне спреме као што су сложени послови за област урбанизма и просторног планирања, пројектовање, путне привреде, послови стручног вођења процеса рада, вршење стручног надзора, сложени послови у области правне и економско-финансијске делатности, јавне набвке, система квалитета, вредновања и уређивања грађевинског земљишта, паркинга и други сродни послови.	1,45
		1,70 * са лиценцом * правосудни исп. * фин. одговорност
6.	Сложени послови оперативног руковођења и организовања сектора, са посебном одговорношћу - Руководиоци сектора.	1,75-1,80
7.	Најсложенији и најодговорнији послови високе стручне спреме, заступање предузећа – Директор, ВД Директор	2,10

#### Члан 6.

Коефицијент радног места садржи сложеност послова, обим послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима и дефинише се уговором о раду или анексом уговора за свако место посебно. Уговорени коефицијент не може бити мањи од коефицијента дефинисаног групом послова којој радно место припада.

#### Члан 7.

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама као што је поштовање утврђених рокова, однос према утрошку материјала и основним средствима, уштеде, поштовање радног времена, радна и технолошка дисциплина и допринос тимском раду.

#### Члан 8.

По основу резултата рада, у смислу претходног члана овог правилника, основна зарада може да се увећа највише до 20%, односно умањи највише до 20% уколико резултати рада по датом извештају нису реализовани по налогу директора и опису послова датих уговором о раду и анексом уговора.

#### Члан 9.

Зарада запосленог, увећава се:

1. За рад на дан државног празника или верског празника који је нерадни дан, у висини 110% од основице;
2. За рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању вредности коефицијента радног места, у висини 26% од основице;
3. За прековремени рад у висини 26% од основице;
4. По основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад)- најмање 0,4% од основице;

Ако су се истовремено стекли услови за увећање зараде по више основа, утврђених у ставу 1. Овог члана проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа.

#### Члан 10.

Зарада запосленог увећава се по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца за 0,4% од основице и односи се на запослене бившег послодавца-Оснивача који су преузети спајањем.

#### Члан 11.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначује са пуним радним временом, у складу са законом.

Минимална цена рада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са позитивним законским прописима.

Разлог увођења минималне зараде од стране послодавца, је могућ због:

- Поремећаја у пословању;
- Тешке пословне и финансијске ситуације (недостатак посла и сл.).

#### Члан 12.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци за време одсуствовања са рада на дан државног празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

#### Члан 13.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 радних дана, и то:

1. У висини 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није на други начин одређено.

2. У висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није на други начин одређено.

#### Члан 14.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних дванаест месеци стим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

#### Члан 15.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% зараде у претходних дванаест месеци:

1. За време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здрављана раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица;
2. За време прекида рада због стручног оспособљавања и усавршавања за потребе процеса рада код послодавца;
3. За време преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању;
4. За време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију на основу прописа о пензијско-инвалидском осигурању.
5. За случај добровољног давања крви (два узастопна дана одсуства).

#### Члан 16.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% зараде за време прекида рада ради присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе и струковних органа, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката, уколико за то запосленом не припада надокнада од тих органа и организација.

#### Члан 17.

Накнаде за породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета, боловања преко 30 дана исплаћују се из средстава послодавца, а рефундирају се од надлежног исплатиоца.

#### Члан 18.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се усклађује најмање једном годишње и то у зависности од успеха предузећа и кретања зарада у јавном сектору.

#### Члан 19.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде, достави обрачун под условима, на начин и у времену прописаном Законом о раду.

Послодавац је дужан да достави обрачун и за месец у којем није извршио исплату зараде или накнаде зараде, уз образложење зашто исплата није извршена.

Обрачун се доставља запосленом најкасније до краја месеца за претходни месец, а ова обавеза може бити извршена и у електронској форми. Обрачун зараде и накнада зараде представља извршну исправу.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде, у случајевима, на начин и у роковима прописаним Законом о раду.

Запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде, дужан је да потпише евиденцију о заради и накнади зараде.

#### Члан 20.

Обрачунска листа зарада сваког запосленог мора да садржи: период на који се обрачун односи, име и презиме запосленог, коефицијент за обрачун радног места запосленог, износ уговорене вредности радног часа у бруто износу за најједноставнији посао са коефицијентом 1,00 за пуно радно време и просечан радни учинак, карактер и количину времена по којој се обрачунава месечни фонд часова, накнаду за топли оброк, регрес, минули рад, рад на државне празнике, порез, доприносе и обуставе.

#### Члан 21.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. За долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2. За време проведено на службеном путу у земљи;
3. За време проведено на службеном путу у иностранству;

Запослени који има трошкове превоза подноси захтев послодавцу за накнади истих и у прилогу захтева доставља потврду о месту становања. Трошкови превоза обрачунавају се за удаљеност преко 2км, а највише до 30км, од места становања до радног места.

#### Члан 22.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини неопорезивог износа према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

За време службеног путовања у земљи запослени има право накнаду трошкова за исправу (дневнице) и на трошкове ноћења, превоза и друге трошкове по приложеном рачуну.

Накнада трошкова превоза на службеном путовању признаје се:

1. У целости према приложеним рачунима превозника, за стварно извршен превоз до одредишта и натраг;
2. Запослени има право на надокнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила за службене сврхе у износу од 30% од вредности литра БМБ по километру удаљености од места поласка до места одредишта (дужина пређеног пута, утврђена даљиномером или у ауто-карти, ии одобрена од послодавца), ако запослени по одобрењу послодавца користи сопствено возило. Путни налог за коришћење сопственог возила у службене сврхе директору или вд директору одобрава и потписује Председник Надзорног одбора.
3. Аконтација за службени пут може се исплатити запосленом у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута. Након повратка са службеног пута запослени правда аконтацију путним рачуном који садржи обрачун стварних трошкова са приложеним рачунима одобреним од стране послодавца.

#### Члан 23.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

1. За више од 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница;
2. За време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а краћем од 8-12 часова, пола дневнице;

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

#### Члан 24.

Накнада за службено путовање у иностранство запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

#### Члан 25.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1. За месечну исхрану у току рада (топли оброк) и то 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
2. По основу регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана: у висини 3% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, а сразмерни део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана.

#### Члан 26.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. Отпремнину при одласку у пензију у висини минимум две месечне зараде запосленог;
2. Накнаду стварних трошкова погребних услуга и опреме у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, а највише до висине неопорезивог износа;
3. Накнаду штете због повреде на раду или професионалне болести, у складу са законом;
4. Накнаду за неискоришћени годишњи одмор због потребе посла и налога директора и савезника се на основу уговора о раду и чл.3. и чл. 4. Овог правилника; Накнаду за неискоришћени годишњи одмор због потребе посла за директора (вд директора) утврђује и одобрава Надзорни одбор;
5. Накнаду на име технолошког вишка у зависности од расположивих финансијских средстава по години радног стажа, максимално 200 еура по средњем курсу Народне Банке Србије и усвојеном финансијском плану за текућу годину.

Послодавац може обезбедити поклон за Нову годину и Божић деци запослених, старости до 15 година навршених у претходној години, у односу на годину за коју се поклони обезбеђују, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац је дужан извршити исплату стварних трошкова из става 1 тачке 2 и у случају да запослени не живи у заједничком домаћинству са умрлим (родитељ, старалац и сл., под условом да донесе изјаву од надлежне месне канцеларије да је сносио трошкове сахране).

Послодавац може обезбедити запосленим припадницама женског пола, поклон за Дан жена – 8. марта, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима предузећа, обезбедити додатну накнаду за споразумни раскид радног односа запосленог, највише до износа 3 (три) просечне зараде које је запослени остварио у текућој години.

#### Члан 27.

Послодавац може запосленима да уплаћује премију за додатно пензијско осигурање. Висина премије одређује се одлуком послодавца за сваку календарску годину у зависности од расположивих финансијских средстава.

#### Члан 28.

Послодавац осигурава све запослене од повреде, тешких болести, смрти услед повреде, смрти услед болести. Висина премије одређује се одлуком послодавца за сваку календарску годину у зависности од расположивих финансијских средстава.

#### Члан 29.

Послодавац запосленом може обезбедити једнократну новчану помоћ у току једне календарске године до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом:

1. За случај дуже и теже болести или повреде на раду;
2. За случај трошкова лечења запосленог у земљи или иностранству;
3. За случај штете од елементарних непогода, поплаве, пожара, временске непогоде, земљотреса;
4. За случај куповине лекова за запосленог или члана његове уже породице;
5. За случај смрти члана уже породице;
6. За случај здравствене рехабилитације радника;
7. За случај наступања теже инвалидности;
8. За случај побољшања материјалног стања радника.

#### Члан 30.

Послодавац запосленом обезбеђује јубиларну награду поводом јубиларних година рада код послодавца, и то:

1. За 10 непрекидних година рада у висини просечне зараде по запосленом, остварене у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
  2. За 15 непрекидних година рада у висини једне просечне зараде по запосленом, остварене у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
  3. За 20 непрекидних година рада у висини једне ипо просечне зараде по запосленом, остварене у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
  4. За 25 непрекидних година рада у висини једне ипо просечне зараде по запосленом, остварене у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
  5. За 30 непрекидних година рада у висини две просечне зараде по запосленом, остварене у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
  6. За 35 непрекидних година рада у висини две просечне зараде по запосленом, остварене у Републици Србији према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику;
- Одлуку о исплати солидарне помоћи и јубиларне награде из става 1. Овог члана доноси директор.

#### Члан 31.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом да наплати обустављањем зараде.

На основу правоснажне одлуке суда послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

Члан 32.

Даном ступања на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о заради, накнади зараде и других примања запослених у Јавном предузећу за уређивање грађевинског земљишта општине Куршумлија зав.бр. 159 од 29.01.2020.године.

ЈП за уређивање грађевинског земљишта  
Општине Куршумлија  
Број: 2048.....  
Дана: 01.09.2024.....  
Куршумлија

Сагласан Надзорни Одбор:  
Председник НО

  
(Ненад Николић, дипл.прав.)

Правилник донет  
Директор

  
(Стевановић Савић, дипл.инж.мат.)

