



ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ „ЗЕЛЕНИЛО“ ПАНЧЕВО  
НАДЗОРНИ ОДБОР

Б р о ј: 92-828

П а н ч е в о, 25.5.2020.године

На основу чланова 104- 123 Закона о раду (Сл.гласник РС"бр),Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности ( Сл. Гласник РС 27/15, 36/17 5/18 и 94/19) и Посебног колективног уговора за јавна и јавно-комунална предузећа града Панчева („Сл.лист града Панчева "бр. 15/15, 25/18 ), Надзорни одбор Послодавца на седници одржаној 25.5. 2020.године доноси

ПРАВИЛНИК

О ЗАРАДАМА, НАКНАДАМА ЗАРАДЕ, ДОДАЦИМА НА ЗАРАДЕ И ДРУГИМ ПРИМАЊИМА

Члан 1.

Овим Правилником ЈКП „Зеленило“ Панчево (у даљем тексту. Послодавац) у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије и Посебним колективним уговором за јавна и јавно комунална предузећа града Панчева, уређује зараде, накнаде зарада, додатке на зараде, накнаде трошкова и друга примања запослених, као и основе и мерила за обрачунавање зарада запослених.

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

Члан 2.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, Посебним колективним уговором , овим Правилником и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

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

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини зарада за обављени рад по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца( награде, бонуси и сл.) и друга примања по

основу радног односа у складу са овим Правилником .

Под зарадом у смислу става 4. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се исплаћују из зараде (тзв. бруто зарада)

### Члан 3. (106 . ЗОР и 69. ПКУ)

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

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

### Члан 4. (107 ЗОР и 70 ПКУ)

Основну зараду запосленог чини производ вредности радног часа, коефицијента посла и времена проведеног на раду( фонд часова)

Коефицијент посла одређује директор одлуком о коефицијентима.

Коефицијент посла учесници у закључивању колективног уговора код послодавца утврђују за пуно радно време и стандардни учинак, споразумно полазећи од пословно – финансијских резултата предузећа( 70 ПКУ).

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

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

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

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

### Члан 5.( 71 ПКУ)

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

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

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

Вредност радног часа не може бити нижа од претходно утврђене, нити може бити нижа од минималне цене рада у складу са Законом.

### Члан 6.

Основна зарада за пуно радно време и стандардни учинак утврђеје се тако што се вредност радног часа множи следећим коефицијентима:

Прва група

- Обухвата најједноставније или мање сложене послове на којима се не захтева стручност или посебно образовање( неквалификовани радник или стручно оспособљавање у трајању од годину дана које одговара првом степену стручне спреме)

\* коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,00-1,45.

#### Друга група

- Обухвата средње сложене послове који захтевају одређен степен стручне оспособљености за рад ( образовање у трајању од две године које одговара другом степену стручне спреме и средње образовање у трајању од три године које одговара трећем степену стручне спреме)

\* коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,45-1,90.

#### Трећа група

- Обухвата сложеније и разноврсније послове који захтевају одређен степен самосталности у извршавању, као и стручност која се стиче средњим образовањем у трајању од три године које одговара трећем степену стручне спреме, средње образовање у трајању од четири године које одговара четвртом степену стручне спреме и завршено школовање за специјализацију које одговара петом степену стручне спреме.

\* коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 1,90-2,50.

#### Четврта група

- Обухвата специјализоване сложене послове који захтевају већи степен самосталности у извршавању на студијама првог степена( основне академске студије и основне струковне студије) и завршено школовање за специјализацију које одговара петом степену стручне спреме.

\* коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 2,50-3,00.

#### Пета група

- Обухвата сложене послове који захтевају већи степен стручности која се стиче на студијама првог степена( основне академске студије и основне струковне студије), на студијама другог степена( мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије и специјалистичке струковне студије).

\* коефицијент за ову групу послова утврђује се у распону од 3,00 – 3,60.

#### Шеста група

- Обухвата најсложеније послове за које се захтева висок ниво стручности на студијама другог степена ( мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије и специјалистичке струковне студије) и студијама тречег степена ( докторске академске науке) и потпуна самосталност у извршавању послова.

\* коефицијент за ову групу послова утврђеје се у распону од 3,60-4,80.

Општим актом код послодавца могу се утврдити подгрупе и одговарајући коефицијенти за сваки посао систематизован Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

## Члан 7. ( 111. ЗОР и 73 ПКУ)

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде. Послодавац, општим актом утврђије разлоге за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде, послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата .

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 80. ПКУ, 108 ЗОР , на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

## Члан 8.

Зарада се исплаћује у новцу, два пута месечно, а најкасније до 5. у месецу и до 20. у месецу за претходни месец

## Члан 9.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у оствареним резултатима рада и то :

- квалитет и обим обављеног посла,
- однос запосленог према радним обавезама( сталност на раду, тачност и благовременост извршавања послова, радна дисциплина, однос према корисницима услуга, показивање иницијативе, допринос тимском раду и сл.)

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

## Члан 10.

Основна зарада може се кориговати месечно у зависности од радног учинка у оквиру планиране месечне бруто масе средстава за зараде која је утврђена Програмом пословања послодавца на који је дата сагласност од стране оснивача.

Корекција зарада по основу радног учинка и резултата запосленог вршиће се на писмено образложени предлог непосредног руководиоца, а у складу са нормативима или оценом остварених резултата рада запосленог.

Основна зарада запосленог по основу радног учинка и резултата рада запосленог може се увећати до 10%, односно умањити до 10% сходно ставу 2. овог члана.

1. Сматра се да је запослени остварио већи радни учинак ако:
  - током месеца оствари већи обим радних задатака од планираних,

- обави послове пре задатог рока,
- уз редовно обављање својих послова, обави послове које други запослени није могао да обави у року и квалитетно да заврши.

2. Сматра се да је запослени остварио мањи радни учинак ако:

- током месеца оствари мањи обим радних задатака од планираних,
- поверене послове не обави квалитетно, односно ако их обави квалитетом који је испод стандардних за ту врсту послова,
- део послова не обави у задатом року.

Оцењивање резултата рада врши се оцењивањем обима и квалитета рада запосленог.

1. Оцењивање обима рада врши се на основу:

- свих послова које је запослени извршио у одређеном периоду,
- обима искоришћења радног времена,
- времена проведеног на раду.

2. Оцењивање квалитета рада врши се на основу:

- квалитета извршеног посла са становишта одговарајућих прописа, технолошких упутстава, стандарда, стручне методологије издатих налога,
- сложености извршеног посла,
- стручности, креативности и иницијативе испољене при извршењу послова,
- степен испољене одговорности у раду,
- поштовање рокова одређених за извршење послова,
- рационално ангажовање запослених, средстава рада, материјала, резервних делова и учињених услуга,
- пословног односа према корисницима услуга,
- степена испољене радне и технолошке сарадње са осталим учесницима у процесу рад,
- тачности и прецизности запослених у раду,
- броја грешака и обима погрешно урађених послова, радних задатака, односно радних операција.

#### Члан 11.

Запослени може да оствари учешће у делу добити на основу резултата пословања утврђених по годишњем обрачуну или на основу процењених резултата пословања пре утврђивања годишњег обрачуна, а у складу са одлуком Надзорног одбора Послодавца о расподели добити.

#### Члан 12.

Приправник има право на зараду у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања у складу са Законом, ПКУ и овим Правилником.

#### Члан 13.

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

- за рад на дан празника који је нерадни дан- 110% од основице,
- за рад ноћу- 26% од основице,

- за рад у сменама – 10% од основице,
- за рад недељом- 10% од основице,
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу ( у даљем тексту : минули рад) – 0,5% од основице.
- за приправност и дежурство-10% ( пасивно дежурство).

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, овим Правилником и уговором о раду.

## НАКНАДА ЗАРАДЕ

### Члан 14.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са законом, ПКУ и овим Правилником и то у случајевима:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
2. присуствовање седницама државних органа и њихових тела , присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог,
3. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца,
4. учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва,
5. за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, у висини од 70% просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зарде утврђене законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,
6. за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30% дана у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено,
7. запослени има право на накнаду зараде у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци с тим да не може бити мање од минималне зараде утврђене у складу са законом , за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години,
8. за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља запослених и других лица, у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом,

## НАКНАДА ТРОШКОВА

### Члан 15.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- долазак и одлазак са рада – што је регулисано посебним правилником,
- време проведено на службеном путу у земљи( дневница) у висини од 5% просечне зараде по запосленом у РС, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну,
- за време проведено на службеном путу у иностранству у складу са Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника,
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде,
- за исхрану у току рада,
- за регрес за коришћење годишњег одмора ,
- за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Запослени има право на пуну накнаду дневница за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 сати, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од 8, а краће од 12 сати.

Накнада трошкова за време службеног пута исплаћује се на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут. Висина трошкова из става 1. алинеје 5 овог члана мора бити изражена у новцу.

#### Члан 16.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада у висини утврђеној ПКУ и овим правилником.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима , утврђује се дневно у износу од 250 динара.

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.

#### Члан 17.

Запослени у складу са ПКУ и овим Правилником има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима ,у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у РС према последњем објављеном податку републичког органа за статистику, за претходну годину.

Годишњи износ регреса , утврђен на начин из става 1. овог члана , увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара , без пореза и доприноса. Запослени који има право на сразмерни годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана , или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

#### ДРУГА ПРИМАЊА

#### Члан 18.

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 исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог- у висини реалних трошкова погребних услуга.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној општим актом код послодавца или уговором о раду.

Отпремнина из става 1. овог члана по правилу се исплаћује даном престанка радног односа, или чим се за то стекну услови за исплату, с тим да овај период не може бити дужи од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члановима уже породице из става 1. тачка 2. овог члана сматрају се: брачни друг и деца запосленог.

#### Члан 19.

Послодавац може деци запосленог старости до 10 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана.

#### Члан 20.

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 запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа 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 и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом у складу са општим актом за случајеве:

- 1) ублажавања последица елементарних или других непогода
- 2) пружања помоћи породици умрлог запосленог и у другим случајевима одређеним општим актом.

#### Члан 21.

Послодавац може запосленом да одобри зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника и сл. уколико постоје финансијске могућности које не ремете текуће пословање Предузећа.

#### Члан 22.

Запослени има право на додатака на зараду за дневну накнаду за повећање трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак), у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике по дану, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, под условом да на терену проведе најмање 8 часова дневно.

#### Члан 23.

У време проведено на терену, урачунава се време потребно за одлазак до места рада и повратак са места рада.  
Накнада за рад на терену припада за радне дане за време боравка и рада на терену и за време недељног одмора и државних и других празника, који су нерадни дани.

#### Члан 24.

За време рада на терену запослени има право на путне трошкове, према приложеном рачуну, чија се врста утврђује при упућивању на теренски рад.

Запосленом упућеном на рад на терену може се одобрити коришћење службеног возила, воза, аутобуса и сопственог возила.

#### Члан 25.

За време рада на терену запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на рад на терену није обезбеђено преноћиште.

#### Члан 26.

Послодавац може у складу са материјално- финансијским стањем запосленом одобрити:

- додатак на одвојени живот;
- давања запосленим поводом Дана жена и пензионеркама- 8. март;
- давања поводом дана или славе Предузећа и
- давања поводом годишњег окупљања пензионера и др.

Одлуку о висини и начину исплате ових примања доноси Надзорни одбор, на предлог директора Предузећа.

СОЛИДАРНА ПОМОЋ- регулисано посебним правилником

## СЛУЖБЕНИ ПУТ

### Члан 27.

Под службеним путем у земљи и иностранству подразумева се пут који на основу налога за службени пут извршио запослени у обављању послова у име и за рачун Предузећа, изван свог радног места, уколико је место у које путује запослени удаљено од места рада запосленог више од 50 км најкраћим путем.

## ДНЕВНИЦА

### Члан 28.

Запослени има право на дневну накнаду трошкова за исхрану (дневницу) за време проведено на службеном путу у земљи, који непрекидно траје најдуже 10 дана, у висини 5% просечне месечне зараде у привреди Републике, према последњем објављеном податку, ако прописима није другачије одређено, а највише до неопорезиваног износа дневнице. На основу налога за службени пут који траје више од једног дана запослени може добити аконтацију трошкова.

### Члан 29.

Запослени има право на дневницу за дане проведене на службеном путу на основу путног налога за радне дане и нерадне дане од момента поласка превозног средства из места рада до момента повратка у место рада.

### Члан 30.

Висина накнаде за исхрану запосленом се признаје:

- цела дневница се исплаћује за сваких 24 часа проведених на службеном путу и за остатак времена од најмање 12 сати;
- половина дневнице се исплаћује за време које траје дуже од 8 часова а краће од 12 часова проведених на службеном путу.

### Члан 31.

Запосленом на службеном путу у земљи припада дневница у висини:

- 100% ако му није обезбеђена исхрана;
- 70% ако му је обезбеђена исхрана на бази полупансиона ( два obroka )
- 50% ако му је обезбеђена исхрана на бази пуног пансиона ( три obroka ).

## ТРОШКОВИ ПРЕНОЋИШТА

### Члан 32.

За време службеног пута у земљи и иностранству запослени има право на накнаду трошкова преноћишта, ако му на службеном путу није обезбеђено преноћиште. Трошкови преноћишта признају се у целини према приложеном рачуну.

## ПУТНИ ТРОШКОВИ

### Члан 33.

За време службеног пута у земљи и иностранству запослени има право на накнаду путних трошкова у целини, према приложеном рачуну. Запосленом се признају и трошкови резервације места, приликом куповине карте за превоз.

### Члан 34.

Запосленом упућеном на службени пут може се одобрити коришћење:

- службеног возила
- воза и коришћење спаваћих кола
- аутобуса
- авионског превоза
- сопственог возила

У налогу за службени пут обавезно се назначава врста превозног средства.

## ОСТАЛИ ТРОШКОВИ НА СЛУЖБЕНОМ ПУТУ

### Члан 35.

Поред дневнице, запосленом на службеном путу у земљи и иностранству припада и накнада трошкова:

- на име поштанских, телеграфских и телефонских услуга;
- издаци на аеродромске таксе;
- путарине и паркинг;
- жетон за излазак на перон и пртљаг;
- превоз и чување пртљага
- коришћење таксија ако је неопходно и
- други трошкови, неопходни у извршавању послова, које је запослени за време службеног пута учинио, ради обављања посла због којег је упућен на службени пут.

Уколико настану и други трошкови ( на пример, ручак за пословне партнере), они немају третман издатака за службено путовање, већ се признају као трошак репрезентације.

Трошкови из става 1. овог члана надокнађују се запосленом, уз прилагање оригиналне документације о плаћеним износима.

## НАЛОГ ЗА СЛУЖБЕНИ ПУТ

### Члан 36.

Директор Предузећа или лице које је он овласти издаје налог за службени пут у земљи и иностранству и оверава путни обрачун по завршетку службеног пута.

### Члан 37.

По завршетку службеног пута у земљи, а најкасније у року од седам дана, од дана повратка са службеног пута, запослени је дужан да поднесе обрачун трошкова службеног пута, на основу кога остварује право на накнаду трошкова.

Ако се обрачун трошкова за службени пут не поднесе у року из става 1. овог члана запослени који је добио аконтацију трошкова за службени пут дужан је да целокупан износ аконтације врати из зараде приликом наредне исплате.

## ПРИМАЊЕ ЧЛАНОВА НАДЗОРНОГ ОДБОРА И ДИРЕКТОРА ПРЕДУЗЕЋА

### Члан 38.

Чланови Надзорног одбора имају право на накнаду за њихов рад и друге накнаде у зависности од финасијског стања Послодавца, у складу са Статутом и Одлуком оснивача, и то:

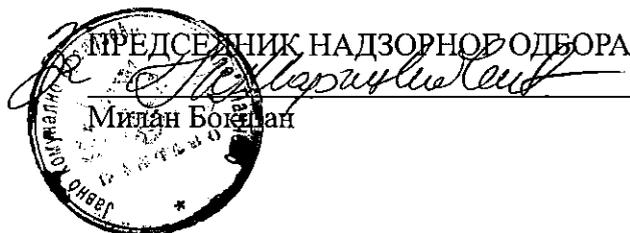
- за председника Надзорног одбора- 60% од просечне нето плате по запосленом у предузећу,
- за члана Надзорног одбора из реда локалне самоуправе- 50% од просечне нето плате по запосленом у предузећу и
- за члана Надзорног одбора из реда запослених код Послодавца- 40% од просечне нето плате по запосленом у предузећу.

### Члан 39.

Директор предузећа има право на одговарајућу накнаду и стимулативну накнаду у складу са законом, Статутом, Одлуком оснивача и Одлуком Надзорног одбора.

### Члан 40.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли предузећа.



Објављено на  
огласној табли  
25.5.2020г.  
Милан Божовић