На основу члана 56. Статута Града Ниша ("Службени лист Града Ниша" број 88/08 и 143/16), члана 72. Пословника о раду Градског већа Града Ниша ("Службени лист Града Ниша" број 1/2013,95/16, 98/16,124/16 и 144/2016) и члана 12. Правилника о поступку припреме, израде и доставе материјала ("Службени лист Града Ниша" број 125/08)

Градско веће Града Ниша, на седници одржаној 03.03.2017. године, доноси

Р Е Ш Е Њ Е

I УТВРЂУЈЕ СЕ предлог решења о давању сагласности на Правилник о раду ЈП "Нишстан" Ниш, који је донео Надзорни одбор овог Предузећа, Одлуком број 2 , број : 01-396/2 од од 26.01.2017. године.

II Предлог решења о давању сагласности на Правилник о раду ЈП"Нишстан" Ниш доставља се председнику Скупштине Града Ниша ради уврштивања у дневни ред седнице Скупштине Града.

III За представнике предлагача по овом предлогу на седници Скупштине Града Ниша, одређују се Анђелија Стаменковић, секретар Секретаријата за имовинско-правне послове и др Ненад Хафнер, директор ЈП за стамбене услуге "Нишстан" Ниш.

Број: 271-2/2017-03

У Нишу, 03.03.2017. године

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА НИША

ПРЕДСЕДНИК

Дарко Булатовић, дипл. правник

На основу члана 3. став 2. тачка 3. и става 7. Закона о раду ("Службени гласник РС" бр. 24/2005, бр. 61/2005, бр.54/2009, бр. 32/2013 и бр.75/14) и члана 27. Статута Града Ниша ("Службени лист Града Ниша", број 88/2008 и 143/2016).

Скупштина Града Ниша, на седници одржаној_____ 2017. године, донела је

Р Е Ш Е Њ Е

I ДАЈЕ СЕ САГЛАСНОСТ на Правилник о раду ЈП "Нишстан" Ниш бр.01-395 од 26.01.2017. године, који је донео Надзорни одбор овог Предузећа, Одлуком број 2 , број : 01-396/2 од од 26.01.2017. године.

II Решење доставити: Градској управи града Ниша –Секретаријату за имовинско –правне послове и ЈП"Нишстан" Ниш.

Број: _____

У Нишу, _____ 2017. године

СКУПШТИНА ГРАДА НИША

ПРЕДСЕДНИК

Мр Раде Рајковић

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е

ЈП „Нишстан“ Ниш је Градској управи града Ниша – Секретаријату за имовинско –правне послове доставило дана 26.01.2017. године Одлуку Надзорног одбора број 01-396/2 од 26.01.2017. године којом доноси Правилник о раду ЈП "Нишстан" Ниш број 01-395 од 26.01.2017. године.

Закон о раду члан 3. регулише да је послодавац дужан да Правилник о раду достави репрезентитивном синдикату у року од седам дана од дана ступања на снагу, док став 7. истог члана регулише да се Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач Република, аутономна покрајна или јединица локалне самоуправе и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, доноси уз предходну сагласност оснивача.

Предлогом Правилника о раду ЈП "Нишстан" Ниш је регулисано:

- увећање зарада запосленима по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) за 0.5%,

- да запослени има право на накнаду зараде у висини од 70% просечне зараде коју би остварио у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад до 30 дана, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада.

- да запослени има право на накнаду зараде у висини од 70% просечне зараде у претходних 12 месеци, стим да она не може бити мања од минималне зараде у складу са законом, за време прекида рада односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 дана у календарској години.

- да запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених, има право на накнаду зараде у висини 70% зараде коју би остварио да ради. Закон о раду у члану 158. регулише да се висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

- да је послодавац дужан да запосленом исплати отпремину при престанку радног односа ради коришћења права на старосну пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини 3 просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику или у висини од 3 месечне зараде које је запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, односно у висини од 3 просечне месечне зараде исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина , ако је то за запосленог повољније.

Закон о раду у члану 8. регулише да колективни уговор и Правилник о раду и уговор о раду не могу да садрже одредбе којим се запосленом дају мање права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

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

Имајући у виду наведено Градска управа града Ниша – Секретаријат за имовинско –правне послове је припремио нацрт решења као у диспозитиву.

ОВЛАШЋЕНО ЛИЦЕ ПО ОВЛАШЋЕЊУ
В.Д. НАЧЕЛНИКА ГРАДСКЕ УПРАВЕ

Анђелија Стаменковић, дипл. правник

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ
ЗА СТАМБЕНЕ УСЛУГЕ
"НИШСТАН" Ниш
Бр. 01-396/2
26.01. 20 17 год.
Османовића 1

На основу члана 44.Статута ЈП"Нишстан"Ниш, Надзорни одбор Предузећа на 29. ванредној седници одржаној дана 26.01.2017.год.

ОДЛУКУ БР.2

I

Доноси се Правилник о раду бр.01-395 од 26.01.2017.год. у свему као у материјалу.

II

Правилник о раду доставити Градском већу Града Ниша ради добијања сагласности.

ЈП"НИШСТАН"
-НАДЗОРНИ ОДБОР-

Јавно предузеће за стамбене услуге "НИШСТАН" Ниш

ПРЕДСЕДНИК

Славољуб Лазетић, дипл. економиста

О Б Р А З Л О Ж Е Њ Е
уз Правилник о раду

Пречишћеним текстом Закона о раду ("Сл.гласник РС" бр.75/14), предвиђено је чл.3. ст.2. тачка 3. да уколико учесници у закључивању колективног Уговора не постигну сагласност у року од 60 дана од дана започињања преговора, надлежни орган у предузећу доноси Правилник о раду.

У ЈП"Нишстан"Ниш су учесници колективног уговора започели разговоре 18.08.2014.год. и наставили их 29.09.2014.год.,28.11.2014.год. и 13.04.2016.год., али нису постигли сагласност за закључивање колективног уговора,

Како сагласност није постигнута у законском року Надзорни одбор ЈП"Нишстан"Ниш донео је Одлуку о усвајању Правилника о раду који доставља надлежном органу оснивача на сагласност.

Након добијања сагласности, а у року од 7 (седам) дана од његовог ступања на снагу, исти ће бити достављен репрезентативним синдикатима.

Учесници колективног уговарања везано за закључивање колективног уговора наставиће преговоре у доброј вери ради постизања сагласности.

Јавно предузеће за стамбене услуге „НИШСТАН" Ниш

НАДЗОРНИ ОДБОР
ПРЕДСЕДНИК
Славољуб Лазетић, дипл.економиста

ЈАВНО ПРЕДУЗЕ
ЗА СТАМБЕНЕ УСЛУ
"НИШСТАН" Н
Бр. 01-395
26.01. 20 17 год.
Ниш, Бранка Крсмановића 1

На основу чл.3. став 2. Закона о раду (''Сл. гласник РС'' бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Надзорни одбор ЈП''Нишстан''Ниш доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I. Основне одредбе

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са Законом о раду, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈП''Нишстан''Ниш (даље: Послодавац), и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

Члан 2.

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

II. Радно време, распоред радног времена, одмори и одсуства

1. Радно време, распоред радног времена

Члан 3.

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

Радни дан траје 8 часова и почетак и завршетак радног времена у првој смени је од 7,00 до 15,00 часова а у другој 14,00 до 22,00 часова.

2. Годишњи одмори

Члан 4.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава за одређени број дана по основу следећих критеријума;

а) по основу сложености посла односно доприноса у раду:

- рад на пословима руковођења (директор, помоћник директора руководилац организационе јединице, шеф службе)	5 радних дана,
- рад на пословима ВСС	4 радна дана,
- рад на пословима ВШС и ВКВ	3 радна дана,
- рад на пословима ССС и КВ	2 радна дана,
- рад на осталим пословима	1 радни дан.

б) по основу услова рада:

- рад под нормалним условима	2 радна дана,
- рад по отежаним условима	3 радна дана,
- рад под посебним условима и рад на пословима где је скраћено радно време односно где се стаж рачуна са увећаним трајањем	4 радна дана.

в) по основу стажа осигурања код послодавца:

- за сваких 5 навршених година стажа осигурања	2 радна дана.

г) по основу социјалних и здравствених услова:

- инвалиду рада	2 радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до 14 год. живота	2 радна дана,
- родитељу са двоје и више деце до 14 год. живота	2 радна дана,
- запосленом који издржава дете са сметњама у психофизичком развоју	2 радна дана.

Годишњи одмор запослених утврђен по свим основима из предходног става не може бити дужи од 30 радних дана.

Основи утврђени наведеним критеријумима морају постојати у тренутку коришћења годишњег одмора у календарској години, односно првог дела годишњег одмора ако запослени користи годишњи одмор из два дела.

Члан 5.

Запослени има право да користи годишњи одмор у непрекидном трајању.

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

Запослени може користити други део годишњег одмора у више делова уколико се договори са послодавцем.

3. Плаћено одсуство

Члан 6.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у случају:

1. склапања брака	5 радних дана,
2. склапања брака детета запосленог	3 радна дана,
3. порођаја супруге или усвајања детета	5 радних дана,
4. теже болести члана уже породице	5 радних дана,
5. смрти члана уже породице	5 радних дана,
6. добровољног давања крви (рачунајући и дан давања крви)	2 узастопна радна дана,
7. рођења детета сродника који живи у заједничком домаћинству запосленог	2 радна дана,
8. заштите и отклањања штетних последица прузрокованих елементарном непогодом у домаћинству	3 радна дана,
9. селидбе сопственог домаћинства на подручје истог	

насељеног места 3 радна дана,

10. селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место 5 радних дана,
11. полагање стручног или другог испита (а укупно 5 радних дана у једној календарској години) 1 радни дан,
12. учествовање на радно производним такмичењима које организује синдикат (најмање по 1 радни дан зависно од места одржавања такмичења),
13. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 5 радних дана,
14. одласка на одслужење или дослужење војног рока 2 радна дана,
15. одлазак детета запосленог на одслужење војног рока 1 радни дан.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника, у складу са Законом о раду.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, родитељи, браћа и сестре, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 7.

Одсуство са рада у случајевима из тачке 1,2,4,5 и 6 предходног члана не урачунава се укупан број радних дана плаћеног одсуства са рада у току календарске године.

Послодавац ће запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим случајевима за које оцени да су оправдани, да су у интересу послодавца или у општем друштвеном интересу.

Време трајања плаћеног одсуства одређује се решењем директора а на захтев запосленог.

4. Неплаћено одсуство

Члан 8.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) највише до 30 радних дана у случају:

1. неговања болесног члана уже породице одређеног у смислу одредбе овог Правилника,
2. смрти сродника који нису наведени као чланови уже породице у смислу одредбе овог Правилника,
3. завршавања посла у месту и ван места становања који мора лично обавити,
4. посете брачном другу или члану уже породице на раду у иностранству,
5. учествовања у културно уметничким и спортским такмичењима,
6. ради обављања послова привременог карактера у иностранству,
7. и у другим случајевима које послодавац оцени као оправдане.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом одобри неплаћено одсуство и у дужем трајању уколико то не реметити процес рада.

За време одсуствовања са рада из става 1 и 2 овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе Законом о раду није другачије одређено.

III. Зарада, накнада зараде и друга примања запослених

1. Зарада

Члан 9.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује на основу Закона о раду, овог Правилника и Уговора 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.

Под зарадом у смислу става 1 овог члана подразумева се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Зараду у смислу става 1 овог члана чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награда, бонуси и сл), и других примања по основу радног односа у складу са овим Правилником, Уговором о раду и другим општим актима.

1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 10.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

1.1.1. Основна зарада

Члан 11.

Основна зарада, одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији радних места, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио Уговор о раду и времена проведеног на раду, односно месечног фонда остварених часова рада и масе зараде која је одобрена усвојеним Програмом пословања за текућу годину.

Радни учинак запосленог, утврђује се на основу норматива и стандарда или оцене резултата рада, у складу са критеријумима утврђеним овим Правилником.

Члан 12.

Елементи за обрачун и исплату и основне зараде су вредност радног часа за најједноставнији рад, коефицијент и време проведено на раду, утврђеним овим Правилником.

Члан 13.

Вредност радног часа за најједноставнији рад за одређени месец остварује се на основу остварене масе зарада за тај месец.

Вредност радног часа за најједноставнији рад не може бити нижа од цене радног часа за најједноставнији рад коју утврди Социјално Економски Савет Републике Србије.

Члан 14.

Зарада за пуно радно време и стандардни учинак утврђује се тако, што се вредност радног часа за најједноставнији рад из члана 13. Правилника, помножи следећим коефицијентима по основу сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме који су услов за рад на одређеним пословима и то:

Ред .бр.	Група послова	Назив послова	Захтеви стручности према акту о систематизацији послова	Коефицијент послова
1.	I	Најједноставнији послови-неквалификовани рад	Основна школа и стручна оспособљеност до 6 месеци односно I степен стручне спреме	1,00-1,10
2..	II	Послови НКВ радника-чистач, физички радник	Основна школа и стручна оспособљеност у трајању преко 6 месеци до 1 године	1,11-1,15
3.	III	Послови ПКВ радника: помоћног радника у магацину, на одржавању возног парка, грађевинског радника, курир, итд...	Основна школа и стручна оспособљеност у трајању до 2 године	1,16-1,35
4.	IV	Средње сложени послови КВ радника у пружању услуга на уређењу и одржавању стамбено пословних објеката, руковања средствима рада, машинама и постројењима	Средња школа у трајању од 3 године, квалификовани радник III степен	1,20-1,50
5.	V	Средње сложени и разноврсни следећи послови средње стручне спреме везани за припрему и праћење процеса рада и сложени послови КВ радника у пружању услуга на одржавању стамбено пословних објеката	Средња школа од 4 године-IV степен стручности	1,25-1,70

6.	VI	Сложенији послови средње стручне спреме везане за припрему и праћење процеса рада и послова руковођења одговарајућим организационим делом процеса рада и послова ВКВ радника у пружању услуга на одржавању послова стамбено пословних објеката	Средња школа и специјализација од 1 године- IV и V степен стручности	1,30-1,80
7.	VII	Сложени специјализовани послови везани за организационо, оперативно и стручно вођење радних процеса, послови радника ВШС на припреми, праћењу и анализирању процеса рада	Виша школа- VI степен стручности	1,50-2,00
8.	VIII	Сложени послови високе стручне спреме као што су послови на припреми стручних предлога за унапређење процеса рада, пројектовања, рачуноводства, анализе, контроле у руковођењу процеса рада	Висока стручна спрема-VII степен стручности	1,70-2,75
9.	IX	Најсложенији послови високе стручне спреме у процесу рада стамбене делатности и најсложенији руководећи послови	Висока стручна спрема, положен стручни испит, магистри и доктори наука	2,60-3,00

Члан 15.

За све послове руковођења закључно са помоћницима директора, утврђује се додатни коефицијент од 0,05-1,50.

За све остале запослене који нису распоређени на пословима руковођења из предходног става а који остварују резултате у раду изузетним залагањем, директор може код уговарања зараде утврдити додатни коефицијент од 0,05-1,00.

Ако су актом о систематизацији утврђени алтернативни захтеви стручности за обављање рада на одређеним пословима, при утврђивању зараде за те послове полази се од зараде утврђене за већи степен стручности предвиђен тим захтевом.

Члан 16.

Висину коефицијента у оквиру групе послова за запослене код уговарања зараде утврђује директор послодавца.

Члан 17.

Основна зарада приправника не може се уговорити у нижем износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове на којима се запослени оспособавља за самостални рад у струци.

1.1.2. Зарада по основу учинка

Члан 18.

Део зараде запосленог за радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Члан 19.

Инвидиуални допринос запосленог у реализацији планских и програмских задатака утврђује директор на основу писаног предлога непосредног руководиоца запосленог ОЈ у којој запослени ради.

Предлог планских и програмских задатака на месечном нивоу доноси руководилац ОЈ, а исте оверава директор.

Увећање или смањење процента радног учинка врши директор само уколико постоји одступање у степену ангажовања и оствареним резултатима рада конкретног запосленог у односу на друге запослене који раде у тој ОЈ.

Проценат увећања или смањења зараде по основу радног учинка може да буде до 15%.

Члан 20.

Запослени је дужан да се придржава норми о стручном обављању послова, да поштује рокове извршења послова, да буде иновативан приликом извршавања радних задатака, да у свом раду искаже према корисницима услуга професионалну пословну пажњу.

Критеријуми за оцену радног учинка су:

- квалитет и квантитет у обављању извршавању послова и задатака,
- однос према извршавању послова и задатака,
- однос према корисницима услуга,
- однос према запосленима у предузећу,
- редовност на послу.

Свако одступање од напред наведеног и поступање супротно од актуелних законских прописа представља основ за умањење радног учинка.

1.1.3. Увећана зарада

Члан 21.

Запослени има право на увећану зараду за прековремени рад, рад на дан празника који је нерадан дан, ноћни рад и за рад у сменама.

Члан 22.

Запослени има право на увећану зараду за:

1. прековремени рад	26%
2. рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан	110%
3. рад ноћу (између 22,00 и 06,00 сати наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде	26%
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад)	0,5%

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом и овим правилником.

Ако су се истовремено стекли услови за увећање зараде по више основа из овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком основу.

Члан 23.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време у складу са законом.

2. Зарада из добити

Члан 24.

Послодавац може, зависно од резултата пословања, да запосленом обезбеди зараду из добити.

Зарада из добити исплаћује се на основу утврђених резултата пословања по годишњем рачуну.

3. Накнада зараде

Члан 25.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде коју би остварио у претходних 12 месеци, а складу са овим правилником и уговором о раду:

- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
- за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, с тим да иста не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом,
- у случају давања крви, ткива и других делова тела,
- у случају присуствовања седницама органа управе, локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана,
- у случају стручног оспособљавања и усавршавања за потребе рада код послодавца,
- у случају учешћа у радно производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундацију исплаћене накнаде зараде из става 1 алинеја 1 у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 26.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 70% зараде коју би остварио да ради за време прекида рада до којег је дошло наредбом државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и рада запослених и других лица.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 70% просечне зараде коју би остварио у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад до 30 дана ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада.

Накнада из става 1 не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

Члан 28.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 70% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да она не може бити мања од минималне зараде у складу са законом, за време прекида рада односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 дана у календарској години.

Члан 29.

Запослени, за кога је утврђено да представља вишак запослених, има право на накнаду зараде у висини 70% зараде коју би остварио да ради, за време чекања на премештај на друге послове, за време чекања на рад код другог послодавца, за време чекања на преквалификацију и доквалификацију, за време преквалификације и доквалификације и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације и доквалификације.

Члан 30.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду,
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Члан 31.

За време привременог удаљавања запосленог из предузећа у смислу закона, запосленом припада накнада зараде у висини од ¼ основне зараде а ако издржава породицу у висини 1/3 основне зараде коју би запослени остварио да ради а све до окончања поступка.

Запосленом за време проведеном у притвору или истражном затвору припада наканада зараде до пуштања из притвора или истражног затвора, односно до правноснажности пресуде и исплаћује се на терет органа који је против запосленог наредио притвор или истражни затвор.

Запосленом припада накнада зараде у висини разлике између износа накнаде примљене по основу става 1 овог члана и пуног износа зараде коју би запослени примио да је радио и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине и правила понашања код послодавца из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду,

Члан 32.

Привремено удаљење из члана 31. овог Правилника може да траје најдуже 3 месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим Законом ако за то постоје оправдани разлози.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног оступка.

4. Рокови за исплату зараде и заштита зараде

Члан 33.

Зарада запосленом исплаћује се по истеку месеца на који се односи и то најкасније до 10-ог у наредном месецу.

Зарада се може исплатити и као аконтација до 25-ог у текућем месецу.

Зарада запосленом исплаћује се само у готовом новцу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате зараде достави обрачун.

Члан 34.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правноснажне одлуке суда, новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде.

На основу правноснажне одлуке суда послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до 1/3 зараде односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

5. Накнада трошкова

5.1. Превоз на рад и са рада

Члан 35.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте или претплатном картом у јавном саобраћају.

Директор послодавца утврђује начин накнаде трошкова за долазак на рад и повратак са рада посебном Одлуком.

Промена места становања запосленог након закључења Уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да надокнади запосленом у тренутку закључења Уговора о раду, без сагласности послодавца.

5.2. Службено путовање у земљи

Члан 36.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини 5% од просечне месечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку Републичког завода за статистику.

Запослени има право на пуну дневницу за службено путовање које траје од 12 до 24 часа и на пола дневнице за службено путовање које траје дуже од 8 и краће од 12 часова.

Ако службено путовање траје више дана, запослени има право на пуну дневницу за сваких 24 часа проведених на путу, на пола дневнице за сваки нови започети дан ако је у том дану провео више од 8 а мање од 12 часова на путу и на пуну дневницу за сваки започети дан ако је у том дану провео најмање 12 часова на путу.

Под новим започетим даном у смислу одредби предходног става сматра се време преко сваких навршених 24 часа проведених на службеном путу.

Трошкови превоза и трошкови ноћења на службеном путовању у хотелима ''А'' и ниже категорије признају се у целини, према приложеном рачуну, с тим да је запослени дужан да користи превозно средство које је означено у путном налогу.

Запослени има право на аконтацију трошкова за службено путовање у висини која одговара предвиђеном трајању путовања, трошковима превоза и смештаја.

Примљену аконтацију запослени је дужан да оправда у року од 5 дана по повратку са службеног пута до када је дужан да поднесе извештај са пута и обрачун путног налога.

Накнада трошкова превоза и накнада за исхрану за време службеног пута може да се уговори и са лицем који обавља привремене и повремене послове и послове ван просторија послодавца.

Дневница за службено путовање у земљи може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, ако га је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

5.3. Службено путовање у иностранству

Члан 37.

Запосленом за службено путовање у иностранству припада накнада трошкова дневница у складу, под условима и на начин утврђен посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

5.4. Регрес за годишњи одмор

Члан 38.

Запослени има право на регрес за годишњи одмор у висини просечне зараде у Републици Србији према подацима Републичког завода за статистику, а у складу са расположивим средствима послодавца и усвојеним програмом пословања од стране Надзорног одбора за текућу годину.

Износ регреса саставни је део зараде запослених. Исти се исплаћује месечно у висини 1/12 просечне обрачунате месечне зараде у Републици у месецу који претходи месецу исплате.

5.5. Накнада за исхрану

Члан 39.

Запослени има право на накнаду за исхрану у износу одређеном у програму пословања усвојеном од стране Надзорног одбора за текућу годину, у бруто износу на месечном нивоу у новчаном износу од 72,00 дин. бруто по радном дану.

Накнада за исхрану је садржана у заради запосленог, посебно се исказује и зависи од броја сати проведених на раду.

5.6. Накнада трошкова коришћења приватног возила у службене сврхе

Члан 40.

Запослени има право на накнаду трошкова за коришћење приватног возила у службене сврхе до 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

6. Друга примања

Члан 41.

Послодавац је дужан да исплати запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини утврђеној налазом овлашћеног лица.

6.1. Отпремнина за одлазак у пензију

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на старосну пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, у висини 3 просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику или у висини од 3 месечне зараде које је запослени остварио за месец који предходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, односно у висини од 3 просечне месечне зараде исплаћене код послодавца за месец који предходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, ако је то за запосленог повољније.

6.2. Солидарна помоћ

Члан 43.

Уколико то финансијске могућности дозвољавају и у складу са усвојеним Програмом пословања, запосленом се може обезбедити солидарна помоћ у износу до ½ просечне зараде у предузећу за месец који предходи месецу у коме је наступио случај, а највише до неопорезивог износа у случају:

1. дуже и теже болести запосленог или члана његове уже породице,
2. здравствене рехабилитације запосленог или члана уже породице,
3. наступања теже инвалидности запосленог или члана уже породице,
4. за отклањање последица елементарне непогоде,
5. помоћи запосленом у случају смрти родитеља или његове тешке болести,
6. у случају рођења или усвојења детета,
7. трошкове лечења и набавке лекова по приложеним рачунима,
8. и у другим оправданим случајевима.

Одлуку о висини солидарне помоћи доноси директор односно запослени кога директор овласти а по захтеву запосленог.

6.3. Помоћ у случају смрти

Члан 44.

Запослени има право на:

1. Помоћ у случају смрти члана уже породице запосленог, у новчаном износу од 25.000,00 дин.
2. Помоћ породици у случају смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга за уобичајени начин сахране према приложеним оригиналним рачунима погребне установе.

Под трошковима погребних услуга подразумевају се трошкови за гробно место. превоз покојника, ковчега, покрова, венца, симбола и укопа.

7. Остале врсте примања

Члан 45.

Послодавац може, ако му то финансијске могућности дозвољавају, да изврши колективно осигурање запослених од последица незгода, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Послодавац може поводом одређених празника (Нова година, Божић, 8. март, Дан предузећа и сл.) исплаћивати запосленима награду у висини коју одреди директор.

IV. Забрана конкуренције

Члан 46.

Запослени не може да ради послове из делатности послодавца у своје име и за свој рачун као и у име и за рачун другог правног или физичког лица на територији Града Ниша.

Забрана конкуренције се утврђује 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.

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције дужан је да накнади штету послодавцу.

Члан 47.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу претходног члана овог Правилника и накнаду штете по престанку радног односа у року који не може да буде дужи од 2 године по престанку радног односа.

Одредба става 1 овог члана неће се примењивати ако послодавац запосленом откаже Уговор о раду а за то није имао оправдани разлог.

V. Накнада штете

Члан 48.

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

Члан 49.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује посебна комисија од 3 члана коју образује директор.

Комисија из става 1 овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене стручњака вештака.

Члан 50.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности.

Саставни део записника из става 1 овог члана је изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1 овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете утврђује надлежни суд.

Члан 51.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, послодавац је дужан да му у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

VI. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 52.

Запослени може уз своју сагласност да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада код послодавца.

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.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1 овог члана да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана док трају разлози за његово упућивање.

VII. Престанак радног односа запосленог - отказ од стране послодавца

Члан 53.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом о раду и Правилником о дисциплини и понашању запослених.

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).

Члан 54.

Запосленом може престати радни однос код послодавца ако се понаша на начин утврђен одредбама члана 3. Правилника о дисциплини и понашању запослених ЈП''Нишстан''Ниш бр.01-1185 од 26.02.2016. године или накнадним Изменама и допунама наведеног Правилника.

Члан 55.

Запосленом може престати радни однос код послодавца, ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог и његово понашање из члана 179. став 1. тачке 1,2,3, став 2. тачке 1-5, став 3. тачке 1-8, став 4., став 5. тачка 1 и 2 Закона о раду и одредби Правилника о дисциплини и понашању, и ако запослени својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:

1. неизвршавање и несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних обавеза,
2. незаконито располагање средствима послодавца или нецелисходно и неодговорно коришћење средстава које за последицу има наношење штете послодавцу,
3. злоупотреба положаја и прекорачења овлашћења услед чега настану материјалне или друге штетне последице,
4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозија, елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа непредузимања мера ради личне заштите запослених, средстава рада и животне средине,
5. одавање пословне или службене тајне свесно, услед непажње или немара као и изношење нетачних информација о раду предузећа,
6. одбијање запосленог да обавља послове радног места на коме је распоређен,
7. повреда радне обавезе која истовремено има обележје било ког кривичног дела предвиђеног законом,
8. ометање једног или више запослених да извршавају своје радне обавезе,
9. насилничко понашање на раду или у вези са радом према послодавцу, овлашћеном лицу послодавца, другим запосленима или трећим лицима,
10. уживање дроге или конзумирање алкохолних пића током радог времена или долазак на посао под њиховим дејством,
11. неоправдано изостајање са посла, закашњавање на посао или напуштање места рада пре краја радног времена,
12. наношење материјалне или нематеријалне штете послодавцу или трећем лицу непредузимањем или предузимањем неке радње која је део његове радне обавезе,
13. одбијање рада од дужег радног времена наложеног у складу са законом,
14. неодазивање на редовне систематске и санитарне прегледе.

Члан 56.

Запослени коме је Уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду има право на отказни рок који се утврђује у зависности од стажа осигурања а који не може бити краћи од 8 ни дужи од 30 дана.

Дужину отказног рока у сваком конкретном случају утврђује решењем директор послодавца а отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу Уговора о раду.

Запослени може у споразуму са надлежним органом из става 2 овог члана да престане са радом и пре истека отказног рока стим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини 80% зараде запосленог остварене у месецу који предходи месецу у коме истиче отказни рок.

Члан 57.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. став 2. и 3. Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана,
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 (три) месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од 6 (шест) месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 58.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 59.

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а Закона о раду, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 180. Закона о раду.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

VIII.Заштита појединачних права

Члан 60.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, послодавац и запослени могу спорна питања решити 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 3 дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору-послодавца и запосленог.

Члан 61.

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.

IX. Прелазне и завршне одредбе

Члан 62.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду бр.01-2861/3 од 07.06.2012.год. са изменама бр.01-2944/4 од 31.05.2013.год. и бр.01-6540/5 од 29.11.2013.год.

Члан 63.

На овај Правилник сагласност даје надлежни орган оснивача.

Члан 64.

Овај Правилник ступа на снагу, након добијања сагласности надлежног органа оснивача, 8 (осмог) дана од дана објављивања на огласној табли предузећа.

Послодавац је дужан да Правилник о раду достави репрезентативном синдикату у року од 7 (седам) дана од дана његовог ступања на снагу.

Члан 65.

Овај Правилник престаје да важи даном ступања на снагу Колективног уговора ЈП''Нишстан''Ниш.

ЈП''НИШСТАН''НИШ
НАДЗОРНИ ОДБОР
Председник