

На основу члана 104 -123. Закона о раду („Сл. Гласник РС“, бр. 75/2014, 13/2017, 113/2017, 95/2018), члана 44. Закона о култури („Сл. гласник РС“ бр. 72/2009, 13/2016, 30/2016, 6/2020, 47/2021, 78/2021, 76/2023), члана 23 – 38. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“ бр. 3 од 12. јануара 2022. године и бр. 114 од 20. децембра 2023. године), члана 7. и члана 3* став 1 тачка б) Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама („Сл. Гласник РС“ бр. 119/2023) и члана 35. и 47. Статута бр. 167/1 од 16.08.2023. године, на предлог директора, Управни одбор Библиотеке „Радован Бели Марковић“ доноси:

П Р А В И Л Н И К

О ПЛАТАМА И ДРУГИМ ПРИМАЊИМА ЗАПОСЛЕНИХ У БИБЛИОТЕЦИ „РАДОВАН БЕЛИ МАРКОВИЋ“ ЛАЈКОВАЦ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се плате, накнаде и друга примања запослених у Библиотеци „Радован Бели Марковић“.

Зарада

Члан 2.

Запослени има право на одговарајућу зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гара нтује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују 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.

Зарада запосленог састоји се од:

1. основице за обрачун плате,
2. коефицијента који се множи основицом,
3. додатка на плату које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Члан 3.

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује својим актом Влада Републике Србије, у складу са Законом.

Члан 4.

Основна зарада утвђује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и временаведеног на раду.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему. Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 5.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се следећи коефицијенти:

1.	Директор установе (VII степен стручне спреме)	18,33
2.	Дипломирани библиотекар (VII степен стручне спреме и одговарајући стручни испит)	17,30
3.	Пословни секретар (VII степен стручне спреме)	15,70
4.	Шеф рачуноводства (VI степен стручне спреме)	13,30
5.	Администратор базе података (VI степен стручне спреме)	13,30
6.	Књижничар (IV степен стручне спреме и одговарајућу стручни испит)	11,1 0
7.	Послови млађих сарадника, без стручног испита (VII степен стручне спреме)	15,00

Коефицијенти по основу сложености и одговорности увећавају се и то за:	
- директора	1,42
- руководиоца организационе јединице	1,17
- за стручно звање IV степен стручне спреме	0,30
- за стручно звање VI степен стручне спреме	0,60

Члан 6.

Елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка су: цена рада и коефицијент за одређено радно место.

Зарада запосленог може се умањити до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена у трајању до 3 месеца, који се извршава обуставом од зараде на основу решења послодавца о изреченој мери

Зарада запосленог може се увећати до 30% из остварених прихода који нису јавни приходи у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи (сопствени приходи) у складу са законом.

Критеријуми за увећање плате из члана 6. става 3. овог Правилника су:

- квалитет обављеног посла;
- благовременост обављеног посла;
- обим извршеног посла.

Саставни део одлуке о увећању плате из сопствених прихода је и образложење испуњености критеријума предвиђених овим чланом.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 7.

Запослени има право на додатак на плату и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице
3. за прекоремени рад – 26% од основице
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 4.) овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним Законом.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, проблем минулог рада треба решавати имајући у виду који орган, јавна служба преузима послове и запослене након статусне промене и на тај начин утврдити право запослених на минули рад.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада запосленог.

Члан 8.

Приправник има право на зараду најмање у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 9.

Зарада запосленом се исплаћује у новцу два пута месечно до 5-ог и 20-од у месецу за претходни месец.

Минимална зарада

Члан 10.

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.

Запослени који има минималну зараду, има право на увећану зараду, накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом.

Накнада зараде

Члан 11.

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

1. за време коришћења годишњег одмора
2. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
3. за време одсуства са рада на позив државних органа
4. за време коришћења плаћеног одсуства, у складу са законом
5. за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа и ли надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду

Члан 12.

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

1. најмање у висини 65% 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 спреченост за рад проузрокована болешћу, или повредом ван рада;
2. 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, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем.

Члан 13.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Члан 14.

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 65% просечне зараде у претходних 12 месеци.

Накнада трошкова

Члан 15.

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, на основу налога за службено путовање
3. за време проведено на службеном путу у иностранству
4. смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде
5. за исхрану у току раду, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин
6. за регрес за коришћење годишњег одмора

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

Друга примања

Члан 16.

Послодавац исплаћује запосленом и друга примања и то:

- 1) Запосленима припада право на исплату отпремнине при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде
- 2) Запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 3) Запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1.) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 2.) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 17.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике, у једнаком износу.

О висини Божићне награде, Влада и Репрезентативни синдикат преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику која претходи исплати.

Деца запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину, у складу са одлуком послодавца, до износа неопорезованог дела, најкасније до 31. децембра текуће године, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Послодавац може запосленим женама да обезбеди пригодан поклон за 8. март у вредности од 5.000,00 динара, без пореза и доприноса, а у складу с финансијским могућностима.

Члан 18.

Запослени има право на исплату:

1. Солидарне помоћи у случају:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана непрекидно;
- (2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
- (3) здравствене рехабилитације запосленог;
- (4) настанка теже инвалидности запосленог;
- (5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- (6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- (7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и

доприноса, а у случају да деца бораве у предшколској установи, послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи;

(8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне плате из става 1. тачка 1) подтачка (7) овог члана;

(9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;

(10) помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње – у висини просечне месечне зараде у Републици Србији према последње објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације, под условом да запослена испуњава прописане критеријуме и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање и локалне власти.

(11) другу солидарну помоћ у складу са обезбеђеним финансијским средствима (за побољшање материјалног и социјалног положаја запосленима, за дијагностичке прегледе и слично).

2) Јубиларне награде, и то:

(1) за 10 година радаведеног у радном односу, једна плата;

(2) за 20 година радаведеног у радном односу, две плате;

(3) за 30 година радаведеног у радном односу, три плате;

(4) за 35 година радаведеног у радном односу, три и по плате;

(5) за 40 година радаведеног у радном односу, у висини подтачке (4) ове тачке.

Платом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, или просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у зависности шта је за запосленог повољније.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачки 1) подтач. 1–6. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана .

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 19.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 20.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овлашћује.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од 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.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до престанка радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Накнада штете за неискоришћен годишњи одмор

Члан 22.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који неискористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду умножену са бројем неискоришћених дана годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Мировање радног односа

Члан 23.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно – техничке или просветно-културне сарадње,
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца,
4. избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању од шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из овог члана има право да се у року од 15 дана врати на рад код послодавца.

Члан 24.

Обрачун зарада, накнада зарада, других примања, накнаде штете, потписује и оверава директор или лице које он овласти.

Члан 25.

Овај Правилник ступа на снагу 8-ог од дана доношења.

Текст Правилника се објављује на званичном сајту и огласној табли установе.

У Лајковцу,
17.12.2024. године

Председник Управног одбора
Ивана Петровић



Образложење

Разлог за доношење овог Правилника је усклађивање радних места и коефицијената за обрачун и исплату плата са стручном спремом и стручним звањима запослених, у складу са Уредбом о каталогу радних места у јавним службама и другим организацијама у јавном сектору и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, као и формално усклађивање Правилника са Статутом библиотеке.

Библиотека „Радован Бели Марковић“

Председник Управног одбора
Ивана Петровић



Ivan Petrović