

Na osnovu člana 81. stav 1. Zakona o radu, člana 3. Opsteg kolektivnog ugovora i člana _____ Pojedinačnog kolektivnog ugovora, Školski odbor »Ekonomsko-trgovinske škole» iz Novog Pazara na sednici od _____ godine , doneo je

PRAVILNIK O ZARADAMA, NAKNADAMA I DRUGIM

PRIMANJIMA ZAPOSLENIH

I OPŠTE ODREDBE

Čl. 1

Ovim Pravilnikom u »Ekonomsko-trgovinskoj školi» iz Novog Pazara (u daljem tekstu : Škola) u skladu sa Zakonom, Opstim (posebnim) kolektivnim ugovorom uređuju se zarade, naknade, naknade troškova i druga primanja zaposlenih.

Čl.2

Ovim pravilnikom mogu se utvrditi veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih Zakonom i Kolektivnim ugovorom.

Pojedine odredbe ovog Pravilnika kojim su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom, smatraju se ništavnim.

II ZARADA (UVEĆANA I MINIMALNA ZARADA)

Čl. 3

Zaposleni ima prava na zaradu koja je utvrđena zakonom i ovim Pravilnikom.

Zaradu u smislu stava 1. ovog člana čini zarada koju je zaposleni ostvario za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, uvećana zarada, naknada zarade i druga primanja.

Čl.4

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za prekovremeni rad, rad na dan praznika koji je neradni dan, noćni rad i rad u smenama.

Čl.5

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i puno radno vreme.

Čl.6

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu koja se utvrđuje u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

Zarada u smislu ovog Pravilnika , jeste zarada koju zaposleni ostvari na bazi :

- 1) Cene rada poslova na radnom mestu
- 2) radnog učinka
- 3) vremena provedenog na radu

Čl.7

Cena rada poslova na radnom mestu (u daljem tekstu: cena rada) predstavlja dinarski izraženu vrednost poslova koje zaposleni obavlja na radnom mestu utvrđenom pravilnikom o sistematizaciji.

Cena rada iz stava 1. ovog člana predstavlja proizvod (ahb):

- 1) koeficijenta vrednosti radnog mesta
- 2) cene rada za najjednostavniji rad koja je za konkretan mesec usvojena (u daljem tekstu: Osnovna cena rada) kod poslodavca.

Čl.8

Prilikom utvrđivanja koeficijenta vrednosti radnog mesta, polazi se od sledećih elemenata vrednovanja poslova sistematizovanih poslova i zadataka na radnim mestima:

- 1) Složenost poslova
- 2) odgovornost poslova
- 3) uslovi obavljanja poslova

U osnovnom obrazovanju :

nastavnik, vaspitač i stručni saradnik, sekretar i šef računovodstva (VII stepen stručne spremlje), 12,00

nastavnik, vaspitač i stručni saradnik, sekretar i šef računovodstva (VI stepen stručne spremlje) , 9,80

učitelj (V stepen stručne spremlje) , 9,15

učitelj, knjižničar, šef računovodstva, sekretar (IV stepen stručne spremlje) , 9,00

domar, kuvar, (V stepen stručne spremlje) , 8,55

administrativni, finansijsko knjigovodstveni radnik, domar, kuvar, ekonom (IV stepen stručne spremlje) 8,05

domar, vozač, magacioner, ekonom, kuvar, daktilograf, rukovodilac parnih kotlova (III stepen stručne spremlje) , 7,45

Portir, čuvar, kurir, domar, peglarka, servirka , vešerka, pomoćni kuvar, ložac, telefonista daktilograf (II stepen stručne spremlje) 6,50

spremačica (I stepen stručne spremlje) , 6, 00

fizički radnik 5,70

Koeficijenti iz člana 2. ove Uredbe uvećavaju se i to za :

- 1) za poslove rukovodjenja školom:
 - direktor škole – 20 %
 - pomoćnik direktora škole – 10 %
- 2) nastavniku razrednom starešini – 4 %
- 3) nastavniku za rad u kombinovanom odeljenju od :
 - dva razreda – 3 %
 - tri razreda 4 %
 - četiri razreda 5 %
- 4) zaposlenom u školi za decu ometenu u razvoju i nastavniku odeljenja za decu ometenu u razvoju pri redovnoj osnovnoj školi – 10 %
- 5) nastavniku u zabačenim planinskim selima – 8 %
- 6) nastavniku , vaspitaču, stručnom saradniku, direktoru, pomoćniku direktora, sekretaru i šefu računovodstva za :
 - jednogodišnju specijalizaciju – 2 %
 - dvogodišnju specijalizaciju – 3 %
 - magistraturu – 4 %

- doktorat – 6 %

Čl.9

Osnovnu cenu rada kod poslodavca utvrđuje se mesečno imajući u vidu :

- 1) dosadašnji iznos cene rada za najjednostavniji rad,
- 2) ostvarivanje poslovno finansijskog plana
- 3) kretanje troškova života

Cena rada ni za jedno radno mesto na mesečnom nivou ne može biti niža od važeće minimalne zarade za mesec koji se obračunava zarada, utvrđene i objavljene u skladu sa Zakonom o radu.

Čl.10

Zarada zaposlenog utvrđuje se za obavljeni rad, na bazi osnovne cene rada ostvarenih časova i radne uspešnosti zaposlenog, za mesec za koji se vrši obračun i isplata zarada.

Zarada zaposlenog za puno radno vreme i standardni učinak utvrđuje se u visini Cene rada poslova radnog mesta na koje je rasporedjen.

Standardnim učinkom smatra se izvršavanje svih poslova predviđenih opštim aktom o sistematizaciji radnih mesta za radno mesto na koje je zaposleni rasporedjen, u skladu sa izvršenjem planiranih poslova po obimu i kvalitetu.

Čl.11

Uvećanje zarade zaposlenog za puno radno vreme utvrđuje se u iznosu većem od iznosa cene rada poslova radnog mesta za iznos novčane stimulacije, koja se isplaćuje mesečno po odluci direktora škole.

Novčana stimulacija dodeljuje se zaposlenom za njegove natprosečne rezultate rada iznad predviđenih standardnih učinaka u odnosu na planirani obim i kvalitet rada u obračunskom mesecu.

Čl.12

Umanjenje zarade zaposlenog za puno radno vreme određuje se u iznosu manjem od cene rada poslova radnog mesta u slučaju da su planirani obim i kvalitet posla na određenom radnom mestu u obračunskom mesecu ispod predviđenih standardnih učinaka .

Smanjivanje zarade u odnosu na cenu rada ne može iznositi više od __ %.

Čl.13

Ocenu u prosečnom , natprosečnom odnosno ispodprosečnom rezultatu rada zaposlenog u obračunskom mesecu donosi Direktor škole na obrazloženi predlog neposrednog rukovodioca, ili lično , za rukovodioca pojedinih delova škole.

Iznos stimulativnog dela zarade direktoru škole utvrđuje se u proseku isplaćenih stimulacija zaposlenima.

Čl.14

Isplata zarada u školama vrši se najmanje jedanput mesечно u sledećim rokovima:

- 1) ukoliko se isplaćuje u celini – do 10.u mesecu za prethodni mesec
- 2) ukoliko se isplaćuje u delovima – prvi deo najkasnije do 5-og u mesecu, a drugi do 15-og u mesecu za prethodni mesec.

U slučaju nemogućnosti ispoštovanja rokova isplate iz stava 1. ovog člana direktor škole će tri dana pre isteka ovih rokova obavestiti zaposlene sa obrazloženjem.

Čl.15

Cene rada poslova utvrđenih ovim Pravilnikom su javne i mogu se ostvariti na uvid svakom zaposlenom.

Zarade zaposlenih su tajna i odavanje prenošenja podataka o njihovoj visini od strane zaposlenih predstavlja povredu radne obaveze.

Zarade zaposlenima isplaćuju se u zatvorenim kovertama.

Škola može predvideti i drugačija rešenja.

III NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Naknada zarade

Čl.16

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini zarade koju bi ostvario kao da radi, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnih organa.

Naknada zarade isplaćuje se zaposlenom u iznosu 100 % od zarade koju bi zaposleni ostvario da radi za sledeće slučajeve odsustva sa rada:

- 1) korišćenje godišnjeg odmora
- 2) korišćenje plaćenog odsustva
- 3) odsustvovanje u dane državnog praznika za vreme vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

U smislu ovog Pravilnika zarada koju bi zaposleni ostvario da radi iznosi :

- 1) Ako zaposleni odsustvuje sa posla ceo kalendarski mesec, zarada koju bi ostvario da radi, iz stava 1. ovog člana sačinjava : Cena rada poslova radnog mesta, prosečna stimulacija u poslednja tri meseca i uvećana zarada koju bi zaposleni ostvario da nije odsustvovao sa posla.
- 2) Ako zaposleni odsustvuje sa posla deo kalendarske godine , zarada koju bi zaposleni ostvario da radi dobija se deljenjem zarade koju je zaposleni ostvario za časove rada u mesecu sa ostvarenim časovima rada u tom mesecu. Ovako dobiveni iznos zarade po času množi se sa brojem časova odsustva, čime se utvrđuje osnovica za naknadu zarade.

Čl.17

Škola ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnih organa na čiji bi se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugačije određeno.

Čl.18

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad do 30 dana i to :

- 1) u visini 65 % zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana bolesću ili povredom van rada ako zakonom nije drugačije određeno;
- 2) u visini 100 % zarade koju bi ostvario u mesecu u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolesću, ako zakonom nije drugačije određeno;

Čl.19

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 45 % zarade koju bi ostvario da radi za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog a najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini .

Ako zaposleni zbog prekida rada na svom radnom mestu treba da odsustvuje sa rada bez svoje krivice više od 45 dana direktor škole treba da preduzeme jednu od sledećih mera : da zaposlenog rasporedi na drugo radno mesto ili kod drugog poslodavca ili da mu omogući prekvalifikaciju radi rasporeda na drugo radno mesto.

Čl.20

Zaposleni ima pravo na dodatak na zaradu od 0,4 % cene rada za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu, uvećanog za staž osiguranja koji se računa sa uvećanim trajanjem.

Čl.21

Zaposleni ima pravo na dodatak na zaradu :

- 1) dnevnu naknadu za povećanje troškova rada i boravka na terenu u visini 3 % prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike a ako nije obezbeđen smeštaj i ishrana zaposlenom i na naknadu troškova smeštaja i ishrane.

Čl.22

Zaposleni ima pravo na dodatak na zaradu ;

- 1) za rad na dan drzavnog i verskog praznika – 110 %
- 2) za rad noću , ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju cene rada – 26 %
- 3) za rad duži od punog radnog vremena - 26 %

Dodaci iz stava 1. ovog člana utvrđuju se prema zaradi koju zaposleni ostvari na osnovu cene rada , radnog učinka, vremena provedenog na radu i vremena provedenog u radnom odnosu.

Ako su se istovremeno stekli uslovi za više osnova utvrđenih u stavu 1) do 3) ovog člana procenat dodataka ne može biti niži od zbira procenta dodataka po svakom od osnova.

Čl.23

Škola je dužna da zaposlenom isplati naknadu zarade u visini od 65 % zarade koju bi ostvario da radi za mesec za koji se vrši isplata naknade i to :

- 1) za vreme prekida rada od koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja zaštite na radu koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom;
- 2) za vreme čekanja na rasporedjivanje na druge poslove na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju na osnovu propisa o penzijsko invalidskom i zdravstvenom osiguranju;
- 3) za vreme prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju
- 4) za vreme čekanja na raspoređivanje na odgovarajuće poslove posle obavljene prekvalifikacije ili dokvalifikacije na osnovu propisa o penzijskom i invalidskom osiguranju.

2. Druga primanja

Čl.24

Škola je dužna da zaposlenom isplati odnosno obezbedi :

1) otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju ili pri prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti – u visini jedne i po zarade koju bi ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina s tim što tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od jedne i po prosečne zarade koju bi ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina, odnosno jedne i po prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike ako je to za zaposlenog povoljnije :

2) pomoć porodici u slučaju smrti zaposlenog i člana uže porodice u visini troškova pogrebnih usluga.

Članovi uže porodice jesu bračni drug i deca zaposlenog.

Čl.25

Poslodavac može isplatiti zaposlenom jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć u slučajevima na način i u visini utrdenoj zakonom i opštim kolektivnim ugovorom.

Čl.26

Škola može zaposlenom obezbediti zajam za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika.

Zajam u smislu stava 1. ovog člana poslodavac može da odobri pod sledećim uslovima:

- 1) iznos zajma ne može biti niži od jedne prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku Republičkog organa nadležnog za poslove statistike.
- 2) isplata zajma u tekućem mesecu ne može se vršiti pre isplate zarade za prethodni mesec.
- 3) vraćanje zajma se vrši najduže u šest mesečnih rata, počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec za koji je isplaćen zajam.
- 4) novi zajam se ne može odobriti dok se u potpunosti ne vrati ranije odobreni zajam.

ČL.27

Škola je dužna da zaposlenom nadoknadi povećane troškove koji su u funkciji izvršenja poslova i to :

- 1) naknadu troškova prevoza u javnom saobraćaju radi odlaska na rad i povratka sa rada prema kriterijumima za ostvarivanje ovog prava utvrđenim posebnim odnosno pojedinačnim kolektivnim ugovorom do visine cene prevozne karte.
- 2) dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 8 % prosečne neto zarade po zaposlenom u privredi Republike,
- 3) dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvu do iznosa, pod uslovima i na način propisan za savezne organe a ne niže od 75 % od tog iznosa.

Naknadu troškova prevoza poslodavac može da ugovori sa licem koje obavlja privremene i povremene poslove van prostorija poslodavca odnosno sa licem koje je na volonterskom radu.

Dnevnicu u smislu stava 2. tačka 3) ovog člana može se isplatiti i licu koje nije u radnom odnosu kod poslodavca a koje je poslodavac angažovao radi obavljanja određenog posla odnosno vršenja funkcije.

Vreme provedeno na službenom putu iz stava 2. ovog člana po jednom putnom nalogu može trajati pet radnih dana neprekidno.

Zaposleni je dužan da u roku od 5 dana od dana povratka sa službenog puta podnese izveštaj o obavljenom poslu zajedno sa obračunom troškova službenog puta.

3. zaštita zarade i naknade zarade

ČL.28

Škola može samo uz pristanak zaposlenog ili na osnovu pravosnažne odluke suda, potraživanja prema zaposlenom isplatiti obustavljanjem od zarade.

Na osnovu pravosnažne odluke suda škola može zaposlenom da odbije od zarade najviše do jedne trećine zarade odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drugačije određeno.

Škola je dužna da zaposlenom prilikom svake isplate zarade dostavi obračun.

IV INOVACIJE, RACIONALIZACIJE I DRUGI VIDOVI STVARALAŠTVA

Čl.29

Stvaralački rad zaposlenih na raznovrsnim inovacijama na racionalizacijama i drugim unapređivanjima škole, organizacije rada i poslovanja posebno se stimulišu i nagrađuju srazmerno ostvarenim i sagledanim rezultatima takvog rada. Sredstva za podsticanje stvaralačkog rada zaposlenih formiraju se i koriste na nivou škole a u skladu sa tekućim planovima i programima razvoja ovog pravilnika.

Ugovorom između škole i zaposlenog uređuju se uslovi i način ostvarivanja nakanade po osnovu inovacije, racionalizacije i drugih vidova stvaralaštva.

V ODGOVORNOST ZA SPROVOĐENJE PRAVILNIKA

Čl.30

Za dosledno sprovođenje ovog Pravilnika odgovoran je direktor Škole:

Direktor i sindikat u okviru svojih ovlašćenja dužni su da :

- prate primenu ovog Pravilnika,
- u slučaju uočenih nepravilnosti preduzimaju odgovarajuće mere u cilju njihovog otklanjanja ,
- protiv pojedinaca i organa povedu ili predlože vođenje disciplinskog postupka zbog narušavanja odredaba ovog Pravilnika.

Čl.31

Organi škole dužni su da tromesečno obaveštavaju sindikat o poslovnom i finansijskom stanju i o mogućnostima isplate zarade u skladu sa odredbama ovog Pravilnika.

VI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Čl.32

Donošenjem ovog Pravilnika prestaje da važi Opšti akt o zaradama škole od _____ godine.

Čl.33

U slučaju da neke odredbe ovog Pravilnika budu u suprotnosti sa Zakonom Opštim ili Posebnim kolektivnim ugovorom, do njegovog usklađivanja neposredno će se primenjivati odredbe zakona, odnosno Opšteg kolektivnog ugovora.

Čl.34

Za sva pitanja koja nisu regulisana ovim pravilnikom primenjivaće se odredbe zakona Opšteg i posebnog kolektivnog ugovora.

Čl.35

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli škole.

Predsednik Školskog odbora
