



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ БОЉЕВАЦ

Бољевац, 10. септембар. 2014. године

www.boljevac.org.rs

Година VII– број 9

САДРЖАЈ

ОПШТИНСКА УПРАВА

- 1 Правилник о изменама и допунама
 Правилника о раду 2

I
Objava 10.09.2014.god.

На основу Закона о раду („ Сл.гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и чл.24. Одлуке о организацији општинске управе бр.06-37/2008-1/7 од 28.10.2008.године, начелник Општинске управе Бољевац, доноси

П Р А В И Л Н И К

о изменама и допунама Правилника о раду
бр. 110- 4 /2012-III-01 од 10.02.2012.године

Члан 1.

У члану 12. Правилника о раду бр. 110- 4 /2012-III-01 од 10.02.2012.год. мења се став 2. и додаје став 3. који гласе:

„Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Досадашњи став 3. постаје став 4.

Члан 2

Мења се члан 15. Правилника о раду и сада гласи.

„Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.“

Члан 3

Мења се члан 16. Правилника о раду и сада гласи:

„Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са начелником општинске управе споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.“

Члан 4

У члану 17. Правилника о раду после става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора“

Досадашњи став 3. постаје став 4.

После става 4. додаје се став 5. који гласи:

„Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.“

Члан 5

Мења се члан 18. Правилника о раду и сада гласи:

„Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.“

Члан 6

Мења се члан 19. Правилника о раду и сада гласи:

„У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.“

Члан 7

У члану 26. Правилника о раду у ставу 1. речи „ у износу просечне плате у претходна три месеца“ замењују се речима „ у висини просечне плате у претходних 12 месеци“.

Члан 8

Мења се члан 27. Правилника о раду и сада гласи

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

1) најмање у висини 65% просечне плате 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 у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне плате 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 у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.“

Члан 9

Мења се члан 28. Правилника о раду и сада гласи:

„Запослени има право на накнаду плате најмање у висини 60% просечне плате у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања 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.“

Члан 10

После члана 29. додаје се поглавље

„ IX а Обрачун плате и накнаде плате

Члан

29а

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 извршио исплату плате, односно накнаде плате.

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

Обрачун плате, односно накнаде плате, 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 плате односно накнада плате у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

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

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.“

Члан 10.

У члану 30. Правилника о раду додаје се став 2. који гласи:

„Промена места становања запосленог након заснивања радног односа, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку заснивања радног односа, без сагласности послодавца.“

Члан 11.

Мења се члан 33. Правилника о раду

„Запослени који је остао нераспоређен има право на отпремнину у висини трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.“

Члан 12.

У свему осталом остаје на снази Правилник о раду бр. 110- 4 /2012-III-01 од 10.02.2012.године.

Члан 13.

Ова измена Правилника о раду ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном листу Општине Бољевац.

Број: 110-6 / 2014-III-01

Бољевац, 09.09.2014.године

НАЧЕЛНИК
ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ БОЉЕВАЦ
Мирослава Опачић, дипл. правник