



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

Broj: 01-310-03

Vrbas, 17.05.2019.

Na osnovu člana 3. stav 3. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 i člana 51. Statuta NSCNM, Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine na svojoj 5. sjednici održanoj 17.05.2019. godine je usvojio:

PRAVILNIK O RADU

Nacionalnog savjeta crnogorske nacionalne manjine

I Osnovne odredbe

Član 1.

Ovim Pravilnikom, u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Nacionalnom savjetu crnogorske nacionalne manjine (dalje: Poslodavac) i obaveze Poslodavca u obezbeđivanju i ostvarivanju prava zaposlenih iz radnog odnosa.

Član 2.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zdravlje na radu, na zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstva ličnosti, zaštitu od zlostavljanja na radu i u vezi s radom, prava za slučaj bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti ili starosti, pravo na materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti i na druge oblike zaštite.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja, a svaki zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, prema Zakonu o radu.

Pravo na posebnu zaštitu ima i zaposlena osoba s invaliditetom, u skladu sa Zakonom o radu.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koji nisu uređeni ovim pravilnikom primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i drugih važećih propisa.

Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine, Maršala Tita 87, 21460 Vrbas

e-mail: info@mne.rs, tel: 021/702 521

PIB: 108841865, Matični broj : 08951047



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

Član 3.

Radni odnos u Nacionalnom savjetu crnogorske Nacionalne manjine se zasniva potpisivanjem Ugovora o radu sa predsjednikom NSCNM.

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih odlučuje Predsjednik NSCNM, u skladu sa zakonom i Pravilnikom o radu.

Član 4.

Zaposleni je dužan da izvrši svaki usmeni nalog pretpostavljenog, izuzev ako smatra da je nalog suprotan propisima ili da izvršenje naloga može da prouzrokuje štetu, što je obavezan da saopšti pretpostavljenom.

Nalog koji pretpostavljeni ponovi u pismenom obliku zaposleni je dužan da izvrši i da o tome pismeno obavesti pretpostavljenog.

Zaposleni je dužan da odbije izvršenje usmenog ili pismenog naloga ako bi ono predstavljalo kažnjivo delo ili opasnost po život i zdravlje nekog od zaposlenih i da o tome pismeno obavesti pretpostavljenog.

II Radno vrijeme, odmori i odsustva

1. Radno vrijeme

Član 5.

Radno vrijeme zaposlenih iznosi 40 časova u radnoj nedelji (*puno radno vrijeme*).

Raspored radnog vremena utvrđuje poslodavac na sledeći način:

- radno vrijeme zaposlenih koji rade na administrativnim i tehničkim poslovima utvrđuje se u periodu od 8,00 časova do 16,00 časova;
- radno vrijeme zaposlenih koji rade na stručnim i programskim poslovima, utvrđuje se klizno radno vrijeme, u trajanju od osam časova dnevno, s tim da radno vreme počinje od 8,00 do 8,30



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

časova, a završava se u intervalu od 16,00 do 16,30 časova, u zavisnosti od toga kada je zaposleni došao na svoje radno mjesto.

Član 6.

Poslodavac i zaposleni izuzetno se mogu sporazumeti da zaposleni u okviru propisanog radnog vremena, tačno određeni obim i vrstu poslova obavi kod kuće, o čemu zaposleni podnosi izveštaj Predsjedniku nakon obavljenog posla.

Zaposleni u toku radnog vremena imaju pravo na odmor u trajanju od 30 minuta, koji se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

2. Godišnji odmor

Član 7.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

- 1) Doprinos u radu do 2. Radna dana
- 2) uslova rada:
 - za poslove sa povećanim rizikom 2 radna dana;
 - za ostale poslove 1 radni dan;
- 3) radnog iskustva:
 - za radno iskustvo do 5 godina 1 radni dan;
 - za radno iskustvo od 5 do 15 godina 2 radna dana;
 - za radno iskustvo preko 15 godina 3 radnih dana;
- 4) stručne spreme:
 - za III - IV stepen stručne spreme 1 radni dan;



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

-
- za V - VI stepen stručne spreme 2 radna dana;
 - za VII - VIII stepen stručne spreme 3 radna dana;
 - 5) utvrđene invalidnosti 1 radni dan;
 - 6) staža osiguranja - 1 radni dan za svakih navršenih 10 godina staža osiguranja.

Samohranom roditelju sa detetom do 16 godina života i roditelju koji ima troje i više dece do 16 godina života, dužina godišnjeg odmora utvrđena u smislu stava 1. ovog člana, uvećava se za 2 radna dana.

Član 8.

Zaposleni ima pravo da koristi godišnji odmor u neprekidnom trajanju.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u dva ili više delova, s tim da prvi deo u minimalnom trajanju od dve radne nedelje treba da koristi u tekućoj kalendarskoj godini, a ostale delove najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 9.

Raspored godišnjeg odmora utvrđuje poslodavac prema planu korišćenja godišnjeg odmora za svaku godinu.

Rešenje o korićenju godišnjeg odmora donosi poslodavac u pisanoj formi i dostavlja ga zaposlenom najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora. Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korićenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

3. Plaćeno odsustvo

Član 10.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo do sedam radnih dana u kalendarskoj godini, u slučaju:

- 1) sklapanja braka - 5 radnih dana;



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

-
- 2) porođaja supruge - 5 radnih dana;
 - 3) teže bolesti člana uže porodice - 3 radna dana;
 - 4) selidbe - 3 radna dana;
 - 5) polaganja pripravnčkog ili drugog stručnog ispita - 3 radna dana; a ukupno 7 radnih dana u toku jedne kalendarske godine
 - 6) učešća na stručnim savetovanjima i simpozijumima - 3 radna dana;

Član 11.

Pored plaćenog odsustva iz člana 10. ovog pravilnika, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još sedam radnih dana u slučaju smrti člana uže porodice i člana zajedničkog domaćinstva, kao i pravo na dva radna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući dan davanja krvi.

4. Neplaćeno odsustvo

Član 12.

Na zahtev zaposlenog, poslodavac odobrava korišćenje neplaćenog odsustva.

III Zarada (plata), dodatka na platu, naknada zarade (plate), naknada troškova i druga primanja zaposlenih

1. Zarada(plata)

Član 13.

Osnovna zarada (plata), na koju zaposleni ima pravo, utvrđuje se na osnovu posebnih propisa, pravilnika o radu i ugovora o radu.

Član 14.

Osnovna zarada može da se uveća na osnovu:

- Složenosti poslova radnog mesta do 10%



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

- Obima posla na radnom mestu do 10%
- odgovornosti radnog mesta do 10%

Zarada zaposlenog određuje se ugovorom o radu.

Na osnovu rezultata rada osnovna zarada zaposlenog može da se uveća do 30% osnovne zarade – stimulacija ili umanji do 20% osnovne zarade – destimulacija zaposlenog za mesec u kom su utvrđeni rezultati rada.

Rezultat rada određuje predsenik NSCNM na osnovu kvaliteta obavljenog posla i odnosa prema radnim obavezama (poštovanja rokova za obavljanje posla i odnosa prema materijalu i sredstvima za rad).

Dodatak na zaradu (platu) zaposlenom pripada:

- za svaku punu godinu rada, ostvarenu u radnom odnosu, u iznosu od 0,4% od osnovice, srazmerno sa vremenom provedenim u radnom odnosu;
- za dežurstvo i drugi rad duži od punog radnog vremena, koji je određen propisima, odnosno prekovremeni rad, u iznosu od 26% od osnovice, srazmerno sa vremenom provedenim na radu;
- za rad na dan državnog i verskog praznika, u iznosu 110% od osnovice, srazmerno sa vremenom provedenim na radu;
- za dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu (terenski dodatak) u iznosu utvrđenom opštim aktom poslodavca;
- za rad noću (između 22,00 i 6,00 časova narednog dana), u iznosu od 26% od osnovice, srazmerno sa vremenom provedenim na radu.

Član 15.

Osnovna zarada (plata) pripravnika ne može biti u nižem iznosu od 80% zarade (plate) za odgovarajuće poslove na kojima se zaposleni osposobljava za samostalni rad u struci.



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

2. Naknada zarade

Član 16.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Poslodavac 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 državnog organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 17.

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

1) najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;

2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 18.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

Pre davanja saglasnosti iz stava 2. ovog člana, ministar će zatražiti mišljenje reprezentativnog sindikata grane ili delatnosti osnovanog na nivou Republike.

Član 19.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja 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.

3. Naknada troškova

3.1. Prevoz na rad i sa rada

Član 20.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak na rad i povratak sa rada u visini i na način utvrđen opštim aktom poslodavca.

3.2. Službeno putovanje u zemlji

Član 21.

Zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji pod uslovima, u visini i na način utvrđen opštim aktom poslodavca.

3.3. Službeno putovanje u inostranstvu

Član 22.

Zaposlenom za službeno putovanje u inostranstvo pripada dnevnicu u skladu sa opštim aktom poslodavca.



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

4. Druga primanja

4.1. Otpremnina zbog odlaska u penziju

Član 23.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri prosečne zarade isplaćene po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

4.2. Solidarna pomoć

Član 24.

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi novčanu pomoć na ime solidarne pomoći do neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak građana, ako su sredstva za tu namenu planirana u budžetu za poslovnu godinu, u sledećim slučajevima:

- duže i teže bolesti ili povrede na radu;
- za kupovinu lekova;
- za pomoć u troškovima lečenja u zemlji ili inostranstvu;
- za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda;
- pomoć u slučaju smrti člana uže porodice i člana zajedničkog domaćinstva.

4.3. Jubilarna nagrada

Član 25.

Poslodavac može zaposlenom da obezbedi jubilarnu nagradu povodom jubilarnih godina rada kod poslodavca do neoporezivog iznosa u skladu sa Zakonom o porezu na dohodak građana i ako su sredstva za tu namenu planirana u budžetu za poslovnu godinu, i to:



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

- za 10 godina rada ;
- za 20 godina rada ;
- za 30 godina rada ;
- za 40 godina rada.

O isplati jubilarne nagrade iz stava 1. ovog člana odluku donosi Predsjednik nacionalnog savjeta.

IV Zabrana konkurencije

Član 26.

Zaposleni se obavezuje da u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti Poslodavca ne može da obavlja poslove utvrđene ugovorom o radu na teritoriji AP Vojvodine.

V Naknada štete

Član 27.

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu prouzrokovanu Poslodavcu pokreće Predsjednik po prijemu pismene prijave ili saznanja za prouzrokovanu štetu.

Član 28.

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je nastala, visinu i način naknade utvrđuje posebna komisija od tri člana koju obrazuje Predsjednik.

Komisija iz stava 1. ovog člana zakazuje raspravu, sprovodi postupak saslušanja zaposlenog čija se odgovornost utvrđuje, svedoka (ako ih ima) i izvodi druge dokaze radi utvrđivanja činjeničnog stanja.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika i knjigovodstvene vrednosti oštećene stvari ili na osnovu procene veštačenjem stručnjaka.



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

Član 29.

O sprovedenom postupku sačinjava se zapisnik i utvrđuje stepen krivice zaposlenog i visina štete, na osnovu koga Predsjednik donosi rešenje o odgovornosti zaposlenog ili o oslobađanju od odgovornosti.

Sastavni deo zapisnika iz stava 1. ovog člana je i izjava zaposlenog da li pristaje da naknadi štetu.

Rešenjem iz stava 1. ovog člana utvrđuje se način naknade štete i rok u kome je zaposleni dužan da naknadi štetu.

Ako zaposleni ne pristane da naknadi štetu u utvrđenom roku, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

VI Povreda radne obaveze

Član 30.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne obaveze da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

VII Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 31.

Zaposleni može, uz svoju saglasnost da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca ako je došlo do privremenog prekida ili smanjenja obima rada kod Poslodavca.

Zaposleni može da bude upućen na rad kod drugog poslodavca u smislu stava 1. ovog člana za vreme dok traju razlozi za upućivanje, a najduže godinu dana.

VIII Prestanak radnog odnosa - otkaz od strane poslodavca

Član 32.

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima utvrđenim zakonom.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na njegovo ponašanje (nepoštovanje radne discipline, povrede radnih obaveza).

Član 33.

Zaposleni ne poštuje radnu disciplinu, ako:

- 1) pokazuje nemaran odnos prema sredstvima rada, poverenoj dokumentaciji, robi i sl.;
- 2) neopravdano zakašnjava na posao duže od 5 radnih dana u mesecu;
- 3) pasivno obavlja radne zadatke;
- 4) neblagovremeno i nepravilno izvršava naloge i odluke Poslodavca;
- 5) neuredno održava prostor u kome je smeštena roba, dokumentacija i dr. a što ima za posledicu oštećenje stvari i robe;



Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

Član 34.

Zaposlenom prestaje radni odnos otkazom ugovora o radu, ako svojom krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:

- 1) neizvršenje ili nesavesno, neblagovremeno ili nemarno izvršavanje poslova ili naloga poslodavca;
- 2) nezakonit rad ili propuštanje radnji za koje je ovlašćen radi sprečavanja nezakonitosti ili štete;
- 3) nezakonito raspolaganje sredstvima;
- 4) nepridržavanje, odnosno nesprovođenje odluka organa poslodavca;
- 5) zloupotreba prava iz radnog odnosa;
- 6) nesavesno čuvanje službenih spisa ili podataka;
- 7) odavanje službene ili druge tajne;
- 8) zloupotreba ovlašćenja;
- 9) neovlašćeno davanje podataka ili davanje netačnih podataka ovlašćenim organima;
- 10) davanje netačnih podataka koji su uticali na donošenje odluka poslodavca;
- 11) povreda prava drugih zaposlenih na radu ili u vezi sa radom;
- 12) nasilničko, nedolično ili uvredljivo ponašanje prema zaposlenima;
- 13) dolazak na rad u pijanom stanju ili opijanje u toku rada, kao i stanje pod dejstvom opojnih droga;
- 14) ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se otežava izvršenje radnih obaveza;
- 15) neprijavljivanje povreda radnih obaveza najkasnije u roku od tri radna dana od dana saznanja;
- 16) neopravdan izostanak sa rada najmanje dva uzastopna radna dana;





Nacionalni savjet crnogorske nacionalne manjine

-
- 17) učestalo zakašnjavanje, neopravdano odsustvovanje u toku radnog vremena ili raniji odlazak s rada;
 - 18) neopravdano napuštanje radnog mesta i besposleno kretanje i zadržavanje u radnom prostoru;
 - 19) radnja koja ima elemente krivičnog dela;

IX Zaštita pojedinačnih prava

Član 35.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kada je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 90 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

X Prelazne i završne odredbe

Član 36.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom njegovog donošenja.



Predsjednik Nacionalnog savjeta

Dragoljub Malović
Dragoljub Malović

