**ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА
 ,,ЛЕПТИРИЋ'' ЛАЈКОВАЦ
Број: 542
Датум, 06.06. 2022. године**

**П Р А В И Л Н И К**

 **О ПЛАТАМА И ДРУГИМ ПРИМАЊИМА
 ЗАПОСЛЕНИХ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ ,,ЛЕПТИРИЋ'' ЛАЈКОВАЦ**

**У Лајковцу, jун 2022. године**

На основу Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (''Сл. гласник РС'', бр. 44/2001, 15/2002-др.уредба, 30/2002, 32/2002 –испр.,69/2002, 78/2002, 61/2003,121/2003, 130/2003, 67/2004, 120/2004, 5/2005, 26/2005, 81/2005, 105/2005, 109/2005, 27/2006, 32/2006, 58/2006, 82/2006, 106/2006, 10/2007, 40/2007, 60/2007, 91/2007, 106/2007, 7/2008, 9/2008, 24/2008, 26/2008, 31/2008, 44/2008, 54/2008, 108/2008, 113/2008, 79/2009, 25/2010, 91/2010, 20/2011, 65/2011, 100/2011, 11/2012, 124/2012, 8/2013, 4/2014, 58/2014, 113/2017-др.закон, 95/2018-др.закон, 86/2019-др.закон, 157/2020-др.закон, 19/2021, 48/2021 и 123/2021-др.закон), члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања (,,Сл.гласник РС'', бр.88/2017, 27/2018- др.закони, 10/2019, 6/2020 и 129/2021) и члана 57. став 1. тачка 1) Статута Прешколске установе ,,Лептирић'' Лајковац, Управни одбор је на својој \_X\_ седници одржаној дана \_06. 06.2022. године, д о н е о је

**П Р А В И Л Н И К**

**О ПЛАТАМА И ДРУГИМ ПРИМАЊИМА
 ЗАПОСЛЕНИХ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ ,,ЛЕПТИРИЋ'' ЛАЈКОВАЦ**

 **I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овим Правилником утврђују се плате, накнаде плата и друга примања запослених у Предшколској установи ,,Лептирић'' Лајковац (у даљем тексту: Установа).

 **II ПЛАТЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

**1.Утврђивање плате**

Члан 2.

Запослени у Установи за свој рад примају плату.

Плате запослених у Установи утврђују се на основу:

1.основице за обрачун плата ( у даљем тексту: основица),

2.коефицијента који се множи основицом (у даљем тексту:коефицијент);

3.додатка на плату;

4.обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Члан 3.

Основица за обрачун плате одређује се на основу последње усвојеног и објављеног податке према закључцима Владе Републике Србије, у складу са законом.

Члан 4.

Коефицијент радног места је коефицијент који дефинише сложеност послова и утврђује се за свако радно место по групама послова и захтеваном степену стручне спреме, а на основу Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Цена радног места представља новчану вредност послова који се обављају на том радном месту и изражава се коефицијентом помноженим основицом.

Коефицијент за утврђивање цене рада радног места садржи све елементе који утичу на цену рада: сложеност послова, руковођење, одговорност, услове рада, стручну спрему, додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора и сл.

Члан 5.

Основну плату запосленог чини основица помножена са прописаним коефицијентом.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у Установи износе:

1. Директор............................................................................. 20,78 (17,32 са увећањем за руковођење по уредби 20%)
2. Шеф рачуноводства VI степен стручне спреме........................ 14,28 (13,73 са увећањем 4%)
3. Шеф кухиње................................................................. 9,51 (9,06 са увећањем 5%)
4. Стручни сарадник- педагог...............................................................................17,32
5. Стручни сарадник- логопед...............................................................................17,32
6. Стручни сарадник- педагог за физичко............................................................17,32
7. Сарадник за унапређивање превентивне здравствене заштите.....................17,32
8. Васпитач VII степен стручне спреме.............................................................. 17,32
9. Васпитач VI степен стручне спреме............................................................... 14,88
10. Медицинска сестра-васпитач.......................................................................... 13,42
11. Самостални правни сарадник,лице за безб.и здравље на раду.................... 13,73
12. Дипломирани економиста за финансијско-рачуноводствене послове......... 17,32
13. Самостални финансијско-рачуноводствени сарадник.................................. 17,32
14. Благајник............................................................................................................. 11,15
15. Економ...................................................................................................................9,06
16. Возач ...................................................................................................................8,23
17. Домар/Мајстор одржавања............................................................................ 6,83
18. Кувар III степен стручне спреме ................................................................. 8,72
19. Кувар IV степен стручне спреме ................................................................ 9,06
20. Помоћни кувар НК ......................................................................................... 6,30
21. Сервирка............................................................................................................7,27
22. Спремачица ................................................................................................... 6,30

Коефицијенти из претховног става по основу руковођења, увећани су и то: директору установе за 20% и шефу рачуноводства за 4% и шефу кухиње 5% .

У васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју, коефицијент из става 2. се увећава за 3% по детету.

Члан 6.

Коефицијенти из претходног члана мењају се аутоматски у складу са изменама и допунама Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама или у другим релевантним актима.

Коефицијент запосленог утврђује се уговором о раду који се закључује са запосленим.

Члан 7.

Плата запосленог обрачунава се за време проведено на раду тако што се основица множи коефицијентом и увећава додатком на плату за минули рад.

Плата запосленог утврђује се у нето и бруто износу.

**2.Минимална зарада**

Члан 8.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду, у складу са Законом.

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.

Минимална зарада исплаћује се запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у ком се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду у складу са законом, као и накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

**3.Увећана плата**

Члан 9.

Запослени има право на додатак на плату у складу са Законом и то:

1. време проведено у радном односу (минули рад) – у висини од 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца, у складу са законом;
2. рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан – 110% од основице;
3. рад ноћу, ако такав рад није вреднован утврђивању коефицијента – 26% од основице;
4. прековремени рад – 26% од основице.

Увећање плате по основу минулог рада из става 1. тачка 1. овог члана рачуна се и време проведено у радном односу код:

* послодавца претходника у случају статусне промене,односно промене послодавца (спајање,припајање и одвајање);
* повезаних лица са послодавцем (холдинг, концен, друштво са повезаним капиталом).

Ако су се истовремено стекли услови за увећање плате по више основа,проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од основа увећања.

Основица за обрачун увећане плате чини основна плата утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 10.

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

 **4.Накнада плате**

Члан 11.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

1) коришћење годишњег одмора;
2) коришћења плаћеног одсуства;
3) престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим;
4) одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни;
5) војне вежбе;
6) одазивања на позив државног органа;
7) стручног усавршавања;
8) присуствовању седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удржења послодаваца, привредне коморе, управљања код послодаваца, органа синдиката у својству члана;
9) учешћа на радно - производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате у случају одсуства запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа. Рефундирање накнаде плате врши орган на чији се позив запослени одазвао, ако Зконом није другачије одређено.

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

1) 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 о раду и овим правилником, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 12.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1.овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате од 65%, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

Право на накнаду плате из става 1. и 2. овог члана, остварује запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. Овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог Правилника о раду није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плaте по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 13.

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.

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 плате из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Члан 14.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате коју би остварио да ради за време прекида рада, до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и другим случајевима у складу са законом.

*.*

**5. Накнада трошкова**

**Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада**

Члан 15.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини пуног износа превозне карте у јавном саобраћају, од аутобуског стајалишта – места пребивалишта до аутобуског стајалишта места рада - градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец;

Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза;

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на исплату накнаде трошкова превоза у висини цене дневне превозне карте;

Запослени који нема могућност да при доласку на рад или одласку са рада користи јавни превоз, јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова превоза у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника;

Уколико се накнада за долазак и одлазак са рада исплаћује у новцу, послодавац ће као доказ прибавити ценовник градско приградског превоза на територији Општине Лајковац;

Послодавац је дужан да, на захтев запосленог, запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада;

2) накнаду трошкова ако запослени, по налогу послодавца, користи сопствени аутомобил;

3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

4) накнаду трошкова за службена путовања у иностранство.

Члан 16.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза само за дане у којима је долазио на посао.

За време годишњег одмора, боловања, плаћеног и неплаћеног одсуства запослени нема право на трошкове превоза.

**Накнада трошкова службеног путовања**

Члан 17.

Службеним путовањем сматра се путовање на које се запослени упућује, да по налогу директора послодавца,изврши службени посао ван места рада.

Овлашћено лице издаје запосленом налог за службено путовање у земљи, пре него што он пође на пут.

Запослени који је ишао на службени пут дужан је да по повратку са пута поднесе уз налог писмени извештај о обављеном послу на службеном путу.

Члан 19.

Накнада трошкова за службено путовање у земљи обухвата:

1) дневницу;
2) трошкове смештаја;
3) трошкове превоза.

Члан 20.

Дневница за службено путовање у земљи исплаћује се запосленом у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Уколико је за време службеног пута у целости обезбеђена исхрана, у том случају запослени има право на дневницу у висини од 20% дневнице из претходног става.

Запосленом се за време проведено на службеном путу у трајању:

1. од 8 до 12 сати – исплаћује накнада у висини од 50% дневнице
2. између 12 и 24 сата – исплаћује пун износ дневнице.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Члан 21.

Запосленом се на службеном путовању у земљи надокнађују трошкови смештаја у целини, према приложеном хотелском рачуну, изузев за смештај у хотелу лукс категорије.

Ако је обезбеђено преноћиште, трошкови смештаја се не надокнађују.

Члан 22.

Запосленом се надокнађују трошкови превоза на службеном путу у висини стварних трошкова према приложеној карти.

Запослени који је путовао на службени пут службеним возилом нема право на трошкове превоза.

Члан 23.

Ако због хитности, односно потребе службеног посла, запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило он, по писменом одобрењу овлашћеног лица, може користити сопствени аутомобил.

Накнада трошкова ако запослени, по налогу послодавца (писменом одобрењу), користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар.

Члан 24.

Трошкови службеног путовања у земљи надокнађују се на основу обрачуна путних трошкова уз који се прилажу одговарајући докази о постојању и висини трошкова, а који се подносе у року од три дана по завршетку службеног путовања.

**6. Друга примања**

Члан 25.

Послодавац је дужан запосленом да исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију, у висини троструког износа последње плате запосленог, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, зависно од тога шта је за запосленог повољније;
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа који је утврђен за случај помоћи у случају смрти запосленог или члана породице, у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана;
3. накнаду штете запосленом због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

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

Деци запослених старости до 15 година живота припада право на поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленој жени да обезбедин поклон за Дан жена у вредности до неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 26.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

- за 10 година рада у радном односу – 50% просечне плате;
- за 20 година рада у радном односу – једна просечна плата;
- за 30 година рада у радном односу – једна и по просечна плата;
- за 35 година рада у радном односу – две просечне плате;
Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду
- за 40 година рада у радном односу – две и по просечне плате.

Под просечном платом из става 1. и 2. овог члана подразумева се просечна плата запосленог, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, остварена у претходна три месеца који претходе месецу стицања права на јубиларну награну, односно просечна зарада у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, у претходном месецу у односу на месец стицања права на јубиларну награду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр.рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл), као време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Члан 27.

Запослени стиче право на јубиларну награду у години у којој навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада остварених у радном односу, а одлуку о исплати јубиларне награде доноси директор установе.

 Члан 28.

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;

2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавкe лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;

7) рођења или усвојења детета запосленог-у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

8) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизиште и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према поседњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1.тач.1) – 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Запослени у току календарске године може да оствари право на солидарну помоћ по сваком од основа утврђених у ставу 1. овог члана, по један пут.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца.

Породицу у смислу става 1. тачка 6) овог члана чине брачни друг и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

У случају да су оба родитеља запослена у Установи, право из става 1.тачка 7) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у Установи, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1.тачка 1), 2) 5) и за штету из става 1. тачка 8) овог члана, остварује један запослени.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на медицинско-техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања,борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 29.

Послодавац може да, исплати солидарну помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног и социјалног положаја запосленог, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Солидарна помоћ по запосленом из става 1.овог члана исплаћује се на годишњем нивоу до висине просечне нето зараде за Републику Србију према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике који је претходио дану исплате, без пореза и доприноса.

Члан 30.

Послодавац може запосленим радницима да исплати на име поклона за Нову годину, Божић, Светог Саву и Ускршње празнике,у једнаком износу, у складу са финансијским могућностима.

1. **Осугурање запослених**

Члан 31.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима,да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама, у државном или приватном власништву, са којима осигуравајућа кућа има уговор.

**8. Обрачун и исплата плате**

Члан 32.

Обрачун плате врши се на основу евиденције о присуству радника на раду (карнет) коју оверава директор или радник кога он овласти.

Члан 33.

Обрачун плата запослених у Установи врши се у оквиру јединственог платног списка.

Платне спискове из претхосног става потписује директор и шеф рачуноводства.

Члан 34.

Запосленом се при свакој исплати плате и накнаде плате доставља обрачун, који потписује запослени и шеф рачуноводства.

Запосленом се доставља обрачун и за месец за који за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, уз образложење из којих разлога није извршена исплата.

Члан 35.

Обрачун из члана 34. став 1. на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости може се доставити 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 члана 34. став 1. и 2.,а чију садржину прописује министар, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Члан 36.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о платама (заради) и накнади плате.

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

Евиденцију потписује директор или друго лице које он овласти.

Члан 37.

Исплата плате може да буде у једном или два дела:

1. ако је плата у једном делу, исплаћује се до 10. у наредном месецу;
2. ако се исплаћује у два дела: први део се исплаћује до 5. у наредном месецу, а други део до 20. у наредном месецу.

**9.Заштита плате и накнаде плате**

Члан 38.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате, односно
накнаде плате, ако законом није другачије одређено.

 **ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 39.

 Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

 Даном ступања на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о платама и другим примањима запослених у Предшколској установи ,,Лептирић'' Лајковац број 23 од 10.01.2011. године.

**Број: \_542**

**Датум, \_06.06.2022. године ПРЕДСЕДНИК**

 **УПРАВНОГ ОДБОРА**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Јасмина Петровић**

Правилник је објављен на огласној табли

Дана, 06\_. јуна 2022. године

Правилник ступио на снагу дана, 13. јуна 2022. године



