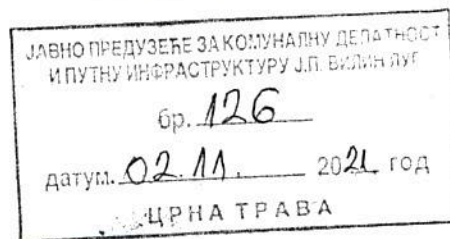


ЈП „ВИЛИН ЛУГ“ ЦРНА ТРАВА

***П Р А В И Л Н И К
О
Р А Д У***

Октобар 2021 године

На основу члана 3. став 2. тачка 1. и члана 3. става 7 Закона о раду (Службени гласник РС бр.24/2005, 61/05, 54/09,119/12, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење), члана 22. Закона о Јавним предузећима (Службени гласник РС бр.15/2016 и 88/19) и члана 28. Статута ЈП „Вилин Луг“ Црна Трава, бр. 06-290/2016-01 од 07.10.2016. године, Надзорни одбор ЈП „Вилин Луг“ Црна Трава, на својој седници одржаној, дана 02.11.2021. године доноси:



ПРАВИЛНИК О РАДУ

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту - Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности запослених (у даљем тексту – запослени) у Јавном предузећу за комуналну делатности и путну инфраструктуру „Вилин Луг“ Црна Трава (удаљем тексту Послодавац), као и њихови међусобни односи.

Члан 2.

Одредбе овог правилника примењују се на све запослене код послодавца.

Овим Правилником уређују се:

1. Зарада, увећана зарада, накнада зараде и друга примања;
2. Остала права и обавезе по основу рада:
 - заснивање радног односа,
 - радно време
 - одмори и одсуства,
 - заштита запослених,
 - вишак запослених,
 - престанак радног односа,
 - остваривање и заштита права запослених,
 - друга питања у складу са законом.

Члан 3.

У случају да се појединим одредбама овог правилника утврђују мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом, непосредно ће се примењивати Закон.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником, примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и других прописа.

2. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 4.

Запослени има право на зараду која се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду и других примања по основу радног односа у складу са овим правилником.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне зараде,
- резултата рада,
- увећане зараде и
- других примања.

Члан 5.

Зарада се утврђује на основу: основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата у складу са законом.

Уколико је основна зарада запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Основна зарада по групама послова утврђених Правилником о организацији и систематизацији утврђује се овим правилником за пуно радно време и стандардни учинак.

Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се по радном часу – на месечном нивоу и садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему, која је услов за рад на одређеним пословима датим по групама са следећим коефицијентима:

<i>Група послова</i>	<i>Врсте послова према сложености, одговорности и условима рада</i>	<i>Коефицијент</i>
<i>(1)</i>	<i>(2)</i>	<i>(3)</i>
I Послови НК радника	Послови на одржавању хигијене и други физички послови	1.5 – 1.8
	Послови на одржавању путне инфраструктуре	1.5 – 1.8
III Послови KB, KBK и CCC (III степен)	Послови на одржавању водоводне и канализационе мреже и других објеката у функцији водоснабдевања	1.8 – 2.10
IV Послови CCC и BШСС	Послови координатора у области путне инфраструктуре и уређења грађевинског земљишта	2.2 – 2.5
	Послови на санитарном одржавању водоводне мреже и контроли квалитета воде и послови благајника	1.8 – 2.10
	Послови возача радних и транспортних возила, трактора и послови инкасанта	1.8 – 2.10
	Финансијски послови и послови комуналних делатности	2.2 – 2.5
IV и VI Послови CCC и BCC	Послови руковоаоца грађевинских машина (интерна квалификација или CCC)	1.8 – 2.2

VII Послови ВСС	Директор предузећа	2.5 – 3.8
--------------------	--------------------	-----------

Напомена: Коефицијенти за исту групу послова могу да буду само у распону унутар наведених граница у датој табели. Вредновање коефицијента унутар групе врши се по основу радног ангажовања радника и напредовање радника у раду. Основни критеријум за добијања већег коефицијента у оквиру групе је радна дисциплина, стручност, сложеност послова, одговорност, услове рада и ефективност у раду. Коефицијент се утврђује уговором о раду. Коефицијент садржи и додатак на име исхране у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора. Измена коефицијента се утврђује анексом на уговор о раду или решењем о измени.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату зарада.

Из зараде се исплаћују порези и доприноси на терет запосленог.

Члан 6.

По основу резултата рада основна зарада може да се увећа највише до 5 %, односно умањи највише до 5 %.

Оцена резултата рада врши се на основу норматива као сто су остварени план рада, обављање ванредних послова, обављање послова одсутног запосленог, квалитета обављених послова, односно неуредности, неблаговремености у обављању послова и др.

Члан 7.

Запослени има право на увећану основну зараду из члана 4. овог правилника:

- за прековремени рад 26% од основице;
- за рад на дан празника који је нерадни дан 110% од основице;
- за рад ноћу од 26% од основице;
- за рад недељом – најмање 10% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца из члана 147. Закона о раду и Закона о платама у државним органима и јавним службама, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом и то 0,4% од основне зараде;

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са овим правилником.

Члан 8.

Запослени могу остварити право на учешће у добити на начин и под условима предвиђеним Оснивачким актом и Статутом послодавца.

Члан 9.

Запослени има право на минималну зараду за стандарни учинак и време проведено на раду.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке у минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 6. овог правилника, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у смислу овог

Одлуку о исплати минималне зараде доноси послодавац у случају дуготрајне неликвидности, исказаних губитака у финансијским извештајима, отежаног пословања, поремећаја на тржишту и у другим случајевима.

Члан 10.

Основна зарада за одређене послове утврђује се за период од годину дана и то након усвајања сваког програма пословања за наредну годину, која важи за календарску годину од почетка до краја године, односно врши се усклађивање са новим програмом пословања и према законским регулативима Републике Србије.

Минимална цена рада за најједноставнији рад утврђује се у износу од 100,00 нето динара, по радном часу.

Вредност најједноставнијег рада усклађиваће се према плану и програму предузећа.

Члан 11.

За приправника са којим заснован радни однос зарада се утврђује најмање у висини 80% основне зараде радног места са којег се приправник оспособљава, с тим да његова зарада не може бити нижа од минималне зараде у складу са законом.

Члан 12.

Зарада се исплаћује један пут месечно и то најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада може да се исплати и у два дела, и то:

- први део најкасније до 20. у текућем месецу за претходни и
- други део најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Члан 13.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% основнице просечне зараде у претходних 12 месеци, и то за: коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни, војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено, присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог, стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца, учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва,

Члан 14.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада али не мање од минималне зараде, односно у висини 100% просечне зараде у претходна 12 месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим Правилником, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако Законом није другачије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом инвалиду II категорије обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана у висини 65% зараде коју би остварио (збир делова зараде који исплаћује Послодавац и фонд ПИО) у месецу у којем је наступила привремена неспособност за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада када се запосленом инвалиду II категорије не рефундирају средства по закону о ПИО.

Запослени инвалид II категорије има право на накнаду код послодавца за случај боловања

преко 30 дана за средства која се не рефундирају по закону о ПИО и здравственом осигурању. Основ за утврђивање накнаде зараде за време боловања преко 30 дана чини накнада зарада и то у висини од 100 % од накнаде зараде са скраћеним радним временом у складу са прописима о ПИО, у бруто износу чија је основица висина нето износ који му рефундира фонд ПИО, а исплаћена за месец пре ступања привремене спречености за рад.

Члан 15.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида рада, односно смањења обима рада, до којег је дошло без кривике запосленог, али не мање од минималне зараде, најдуже за 45 радних дана у календарској години.

Члан 16.

Под зарадом оствареном у претходних 12 месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од основне зараде, резултата рада и увећане зараде, као и других примања који имају карактер зараде у складу са законом.

Члан 17.

По основу рођења детета запослени има право на породилско одсуство и одсуство ради неге детета у складу са законом о посебним колективним уговором.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 18.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте када користи јавни саобраћај за превоз, а ако је послодавац обезбедио сопствени превоз запослени нема право на накнаду трошкова.

Члан 19.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи и иностранству у свему према закону и Правилнику за службена путовања предузећа.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог. Службеним путовањем сматраће се путовање на удаљености већој од 50 километра од места рада. Ближе услове службеног путовања дефинисани су законом и правилником за службена путовања.

Запосленом који проведе на службеном путовању преко 12 сати припада дневница у износу који је предвиђен општим актом послодавца или уговором о раду односно до максималног неопорезивног износа на дан исплате. За време проведено на службеном путовању више од 8, а мање од 12 сати запосленом припада 1/2 дневнице. Уколико је општим актом или уговором о раду предвиђен износ дневнице који је већи од неопорезивног износа, на износ који је изнад плаћа се само порез на зараде по стопи од 10%.

Трошкови превоза ако није коришћено возило предузећа за службени пут по приложеним превозним картама признају се у целини и нису опорезовани. Трошкови смештаја (без обзира на категорију објекта за смештај) признају се у целини, по приложеним рачунима, и неопорезиви су у целини.

Члан 20.

За време службеног путовања у земљи и иностранству запослени има право на накнаду

трошкова за исхрану (дневнице по закону), на трошкове ноћења, превоза и друге трошкове по приложеном рачунима.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је дужан да у року од 15 дана, а најкасније до краја текућег месеца по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 21.

Запослени има право на:

- 1) отпремнину приликом одласка у пензију најмање у висини износа три зараде које је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног оболења у висини процењене штете од стране овлашћеног процењивача.

Члан 22.

Запослени има право на јубиларну награду поводом непрекидног рада код послодавца након проведених првих 10 година рада, и то:

- За 10 година рада у радном односу – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса,
- За 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%,
- За 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
- За 35 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%,
- За 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

Запослени има право на исплату солидарне новчане помоћи у следећим случајевима:

- дуже и теже болести или повреде на раду;
- набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог;
- настанка теже инвалидности запосленог;
- за куповину лекова за запосленог или члана уже породице;
- за помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству;
- за помоћ у случају штете од елементарних непогода;
- за помоћ запосленом у случају смрти родитеља и сл.

Висина новчане солидарне помоћи из става 2. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 2. тачка 2, 3. и 5. висина помоћи признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 2. овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете

рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена материјална средства.

Висина солидарне помоћи из става 6. овог члана по запосленом на годишњем нивоу одређује се у износу који је прописан Посебним колективним уговором за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, а који за 2021. годину износи 41.800 динара, без пореза и доприноса.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, о чему одлуку доноси послодавац.

Послодавац може запосленима и то женског пола да обезбеди поклоне за 8. март.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне социјалне заштите, у висини коју својом одлуком утврди послодавац.

Послодавац може донети одлуку да запосленом одобри позајмицу у складу са потребама запосленог. Износ зајма, као и временски период који ће се одобрити запосленом прецизираће се Решењем о одобравању и исплати зајма запосленом, а у складу са потребама запосленог и захтеву запосленог.

Повраћај зајма може се извршити обуставом из зараде запосленог или уплатом целокупног износа или на једнаке месечне рате износа позајмице на благајни предузећа које ће бити прецизирани Решењем о позајмици. Приликом закључивања уговора о зајму послодавац запослени је дужан да да изјаву да је сагласан да му се зајам обуставља из зараде и ова изјава је саставни део уговора са запосленим о одобравању зајма.

На одобреној позајмици неће се обрачунавати камата.

Члан 23.

Послодавац може да обезбеди и јубиларну награду поводом јубиларних година рада Предузећа запосленима са који су остварили изузетан однос у раду, што утврђује својом одлуком и решењем.

Послодавац поводом прослава у предузећу може запосленим и пословним пријатељима да обезбеди скромне поклоне у знак захвалности за изузетан рад, указаног поверења или добре пословне сарадње.

Члан 24.

У случају смрти запосленог или члана његове уже породице, послодавац је дужан да исплати породици односно, односно запосленом новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну.

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

3. ОСТАЛА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

3.1.1. Заснивање радног односа

Члан 25.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене општим актом послодавца (у даљем тексту: Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних

места).

Уговор о раду који потписују послодавац и запослени, заснива се на одредбама Правилника и не може да садржи неповољнија права и услове рада од права и услова који су потписани Правилником.

У случају из става 2. овог примењују се Правилник и Закон.

Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места доноси Послодавац и у њему утврђује врсту послова, стручну спрему и друге посебне услове за рад на тим пословима.

Члан 27.

Послодавац не може да заснује радни однос за вршење одређеног посла са лицем које не испуњава услове утврђене у Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

Члан 28.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују у писаном облику запослени и послодавац пре ступања запосленог на рад.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог Правилника.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време а уколико у уговору није одређено време на који се закључује, сматра се да је закључен уговор о раду на неодређено време.

Уговор о раду садржи елементе прописане законом и закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Члан 29.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним Уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због који запослени није у могућности да ступи на рад, дана утврђеног уговором о раду, сматраће се :

- 1) болест запосленог,
- 2) тежа болест члана уже породице,
- 3) смртни случај члана уже породице,
- 4) позив војних или државних органа на војним дужностима или на захтев органа унутрашњих послова и сл,
- 5) застој у саобраћају као оправдана сметња да се радник јави на рад, уколико му је пребивалиште ван места где ради,
- 6) природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није био у стању да се јави на рад, или је био спречен да одређеног дана ступи на посао (земљотрес, поплаве и др).

3.1.2. Пробни рад

Члан 30.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

3.1.3. Радни однос на одређено време

Члан 31.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Изузетно од става 2. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије

укупно трајање није дуже од 36 месеци;

- 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

3.1.4. Радни однос са непуним радним временом

Члан 32.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом на одређено и неодређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Колективним уговором уређује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

3.1.5. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 33.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 28. овог Правилника, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- 3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 6) друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на

одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим Правилником.

3.1.6. Приправници

Члан 34.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником или ако је то од интереса запосленог ради усавршавања.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем у својству приправника ако испуњава годишњи план пословања којим је преузео обавезу обуке и усавршавања радника који први пут заснивају радни однос по стеченом занимању.

Послодавац може да закључи и уговор о обављању приправничког стажа са волонтерима без заснивања радног односа.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, Правилником о раду и уговором о раду.

3.1.7. Уговор о правима и обавезама директора

Члан 35.

Директор, односно други законски заступник послодавца може да заснује радни однос на одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се посебним уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4 овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца Надзорни одбор.

3.1.8. Образовање и усавршавање

Члан 36.

Када то захтева потреба процеса рада послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање или усавршавање.

Трошкови образовања, стручног оспособљавање или усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу накнади трошкове осим ако је то учинио из оправданих разлога.

3.1.9. Измене уговора о раду

Члан 37.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора):

- 1) Ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) Ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са законом;
- 3) Ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом закона;
- 4) Ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;
- 5) Ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду;
- 6) У другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

Члан 38.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 39.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172а. Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе о премештају у смислу става 1. овог члана не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона о раду.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

Члан 40.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) Ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене

превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Члан 41.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени законски услови.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

3.2. Радно време

Члан 42.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Члан 43.

Одлуке у вези са пуним или непуним радним временом, скраћеним радним временом, прековременом раду, распореду радног времена, прерасподели радног времена и ноћног и сменског рада, Послодавац доноси у складу са законом.

Запослени се обавезује да ће прихватити прераспodelу радног времена коју утврди послодавац.

Члан 44.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом или уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Члан 45.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Члан 46.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 47.

На захтев послодаваца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са законом не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Члан 48.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу траје осам часова.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Члан 49.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 51.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прераспodelа радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од

шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 52.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 53.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Члан 54.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Члан 55.

Запослени је дужан да послове на које је распоређен извршава уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштује овим Правилником прописану дисциплину, и то:

- 1) да чува имовину послодавца и да са њом поступа са пажњом доброг домаћина;
- 2) да посао на који је распоређен обавља на месту и у време које је утврђено општим актом послодавца;
- 3) да послове врши у складу са правилима струке;
- 4) да чува пословну тајну;
- 5) да рационално користи радно време и средства за рад;
- 6) да извршава одлуке и налоге органа послодавца и непосредног руководиоца;
- 7) да негује колегијалне односе са другим запосленима;
- 8) да се придржава заштите на раду и противпожарних мера.

3.3. Одмори и одсуства

3.3.1. Дневни и недељни одмор

Члан 56.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од

најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из става 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац..

Члан 57.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

3.3.2. Годишњи одмор

Члан 58.

Минимални број дана годишњег одмора за једну календарску годину је 20 радних дана, а највише 30 радних дана за календарску годину.

Минимална дужина годишњег одмора у трајању од 20 радних дана увећава се према следећим критеријумима:

1) По основу степена образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 5 радних дана,
- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана,
- за средње образовање у трајању од четири године – 2 радна дана,
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан.

2) По основу услова рада:

- за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време – 5 радних дана,
- за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време – 3 радна дана и
- за рад у сменама – 1 радни дан

3) По основу радног искуства:

- запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу – 4 радна дана
- запосленом са навршених 15 – 25 година рада проведених у радном односу – 3 радна дана
- запосленом са навршених 5 – 15 година рада проведених у радном односу – 2 радна дана

- запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – 1 радни дан
- 4) По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:
 - за оставарене изузетне резултате – до 5 радних дана.
- 5) По основу бриге о деци и члановима уже породице:
 - родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година – 2 радна дана и
 - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или је болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – 5 радних дана

Под чланом уже породице у смислу става 2. тачка 5. подтачка 2. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Годишњи одмор запосленог утврђен по свим основама из става 2. овог члана не може трајати дуже од 30 дана, осим за запослене који раде на посебно тешким пословима, којима годишњи одмор може трајати и дуже од 30 дана, а највише 35 радних дана.

Члан 59.

О времену коришћења годишњег одмора одлучује директор предузећа.

Годишњи одмор може се користити једнократно или у два или више делова а у договору са директором.

Први део годишњег одмора запослени користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године за коју остварује право на годишњи одмор.

Други део годишњег одмора може да се користи једнократно или у више наврата, на захтев запосленог и решења послодаваца којим се дозвољава коришћење годишњег одмора, а најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 60.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% основнице за обрачун накнаде утврђене законом, и то за:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) плаћеног одсуства;
- 3) одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
- 4) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
- 5) присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;
- 6) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
- 7) учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва,

Утврђује се и висина од 80% на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у случају:

- 1) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца;
- 2) за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 61.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- 1) ступања у брак 5 радних дана;
- 2) порођаја супруге или усвојење детета 5 радних дана;
- 3) склапање брака и порођај другог члана уже породице 3 радна дана;
- 4) смрти члана уже породице 5 радних дана;
- 5) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог 2 радна дана;
- 6) теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи 5 радних дана;
- 7) селидбе сопственог домаћинства;
 - а) на подручју истог насељеног места 2 радна дана;
 - б) ван подручја места становања 3 радна дана;
- 8) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада 1 до 6 радних дана;
- 9) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом 3 радна дана;
- 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана;
- 11) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима 3-5 радних дана;
- 12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви 2 узастопна радна дана.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојоци, усвојеници, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство у случајевима утврђеним у ставу 1. и 2. овог члана и у дужем трајању, када то не ремети процес рада.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим случајевима за које оцени да су оправдани или у интересу послодавца или у друштвеном интересу.

Плаћено одсуство се одобрава, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Члан 62.

У складу са Законом о државним и другим празницима у Републици Србији запослени имају право да не раде у дане следећих верских празника, и то:

- 1) православци - на први дан крсне славе;
- 2) католици и припадници других хришћанских верских заједница - на први дан Божића и у дане Ускршњих празника почев од Великог петка закључно са другим даном Ускрса, према њиховом календару;
- 3) припадници исламске заједнице - на први дан Рамазанског бајрама и први дан Курбанског бајрама;
- 4) припадници јеврејске заједнице - на први дан Јом Кипура.

Сваки запослени који жели да користи право из става 2. овог Правилника дужан је да на почетку године пријави који верски празник празнује како би се запосленом тог датума омогућила адекватна замена.

Члан 63.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство, на његов писмени захтев, и уз услов да оно не ремети процес рада у случају:

- неговања тешко оболелог члана уже породице по предлогу надлежног здравственог органа
- посете сродницима и другим лицима која живе у иностранству
- из других оправданих личних разлога

У случајевима из претходног става, запосленом права и обавезе из радног односа мирују у складу са Законом.

3.4. Заштита запослених на раду

Члан 64.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Овим Правилником и Актом о процени ризика се уређује и организује безбедност и здравље на раду код послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 65.

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

Члан 66.

Инвалид – запослени са преосталом радном способношћу, коме није могао да се обезбеди други одговарајући посао, може се упутити на преквалификацију или доквалификацију, у складу са годишњим програмом пословања.

3.5. Вишак запослених

Члан 67.

Запосленима који представљају вишак у случају отказа уговора о раду, а коме се није могао обезбедити остваривање права у складу са Законом, послодавац је дужан да исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, 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.

Зарадом у смислу става 1. овог члана, сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

3.6. Престанак радног односа

Члан 68.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се

- послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
 - 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
 - 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
 - 6) смрћу запосленог;
 - 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 69.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Члан 70.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 71.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, у отказном року који износи најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Члан 72.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа који је предвиђен законом, односно неплаћеног одсуства.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упuti на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5) Закона о раду.

Члан 73.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. став 2. и 3. Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 74.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. став 2. и 3. Закона

о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 75.

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од законских, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 76.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у законском року.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 77.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају који је предвиђен чланом 102. Закона о раду.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 78.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. Закона о раду, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 79.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и став 2. и 3. Закона о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 2) Закона о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 80.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у складу са законом.

3.7. *Остваривање и заштита права запослених*

Члан 81.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Члан 82.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 83.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Члан 84.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 85.

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

Члан 86.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

4. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 87.

Послодавац може са запосленим уговорити забрану конкуренције за обављање одређених послова на територији РС.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца.

Ако запослени прекорачи забрану конкуренције, послодавац има право да захтева накнаду штете. Забрана конкуренције из овог члана важи најдуже две године по престанку радног односа, уз обавезу послодавца да запосленом исплати новчану накнаду у уговореној висини.

5. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 88.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу.

Надокнађује је путем обуставе до 1/3 зараде запосленог, уз сагласност запосленог.

Постојање штете, њену висину, околности под којим је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац у складу са Законом и овим Правилником.

У случају да запослени на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузрокује штету трећем лицу, коју је надокнадио послодавац, обавезује се да послодавцу надокнади износ исплаћене штете, путем обуставе до 1/3 зараде запосленог, уз сагласност запосленог.

Директор покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 90 дана од дана сазнања да је штета проузрокована послодавцу.

Члан 89.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи:

- име и презиме запосленог
- послове које запослени обавља
- време, место и начин извршења штетне радње
- доказе који указују на то да је запослени извршио штетну радњу

Члан 90.

Висина штете се утврђује на основу тржишне вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана, или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину настале штете утврђује послодавац у паушалном износу.

Члан 91.

Након утврђивања свих чињеница и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се и рок и начин накнаде штете.

Члан 92.

Запослени је дужан да по пријему решења да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 93.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

6. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 94.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 95.

Овај Правилник ступа на снагу у року од осам дана од дана објављивања на огласној табли ЈП „Вилин Луг“, а по претходној сагласности оснивача.

ПРЕДСЕДНИК НАДЗОРНОГ ОДБОРА

Ј.П.

ВИЛИН Зоран Милчић

