

Na osnovu člana 1.stav 2. i člana 3. stav 2. i 6. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS" br. 24,61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014) Nadzorni odbor Javno komunalno preduzeće „Komunalac“ Babušnica dana 31.12.2014. godine donosi

Pravilnik o radu

Osnovne odredbe

Član 1.

Ovim Pravilnikom, u skladu sa zakonom i drugim propisima, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih i to : zasnivanje radnog odnosa, radno vreme, odmori i odsustva, zaštita zaposlenih, zarada, naknade zarade i druga primanja, zabrana konkurencije, naknada štete, prestanak radnog odnosa, ostvarenje i zaštita zaposlenih, postupak izmene ovog Pravilnika i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Član 2.

Odredbe ovog Pravilnika primenjuju se i obavezuju sve zaposlene kod poslodavca.

Član 3.

Ovaj Pravilnik, drugi opšti akti poslodavca i Ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenima daju manja prava ili utvrđuju nepovoljni uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i drugim propisima.

Ovim Pravilnikom i drugim opštim aktom poslodavca mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom i drugim propisima, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom i drugim propisima, ako zakonom nije drugačije određeno.

Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

Radni odnos sa poslodavcem može da zasnuje lice koje ispunjava pored zakonom predviđenih uslova i druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđene opštim aktom poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji poslova).

Pravilnikom o sistematizaciji utvrđuju se vrsta poslova, stručna sprema i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima kao i potreban broj izvršilaca.

Član 5.

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka.

Poslodavac ne može da zasnuje radni odnos za vršenje određenog posla sa licem koje ne ispunjava uslove utvrđene u Pravilniku o sistematizaciji poslova.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima a posebno o obavezi da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Član 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju u pisanom obliku zaposleni i poslodavac pre stupanja zaposlenog na rad.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i ovog Pravilnika.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme a ukoliko u ugovoru nije određeno vreme na koji se zaključuje, smatra se da je zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme.

Ugovor o radu sadrži elemente propisane zakonom i zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.

Poslodavac je dužan da ugovor o radu, ili njihovu kopiju drži u sedištu poslodavca.

Član 7.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne otpočne sa radom danom utvrđenim Ugovorom o radu, a za to nema opravdane razloge, smatraće se da nije zasnovao radni odnos sa poslodavcem osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore.

Radni odnos na određeno vreme

Član 8.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

1. ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
2. za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
3. sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
4. za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
5. sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme..

Pripravnici

Član 9.

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom.

Odredba stava 1. ovog člana odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za vreme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, Pravilnikom o radu i ugovorom o radu.

Ugovor o pravima i obavezama direktora

Član 10.

Direktor preduzeća može da zasnuje radni odnos na određeno vreme.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom.

Lice koje obavlja poslove direktora iz stava 4. ovog člana ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca Nadzorni odbor preduzeća.

Obrazovanje i usavršavanje

Član 11.

Kada to zahteva potreba procesa rada poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja ili usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje dužan je da poslodavcu naknadi troškove osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

Radno vreme

Član 12.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom ili ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

Puno i nepuno radno vreme

Član 13.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drukčije određeno.

Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nepuno radno vreme jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena, za njegovo utvrđivanje potrebno je mišljenje reprezentativnog sindikata.

Skraćeno radno vreme

Član 14.

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili Pravilikom o organizaciji i sistematizaciji poslova, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog – skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Član 15.

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran.

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa zakonom ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drukčije određeno.

Raspored radnog vremena

Član 16.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

Član 17.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Preraspodela radnog vremena

Član 18.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Preraspodela radnog vremena se ne može vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme.

Odmori i odsustva

Odmor u toku dnevnog rada

Član 19.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora iz st. 1-3. ovog člana uračunava se u radno vreme.

Član 20.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi poslodavac.

Dnevni odmor

Član 21.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni koji radi u preraspodeli radnog vremena ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

Nedeljni odmor

Član 22.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora, ako zakonom nije drukčije određeno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Godišnji odmor

Član 23.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa.

Član 24.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu stručne sprema zaposlenog, radnog iskustva, uslova rada i drugih kriterijuma .

Minimalni godišnji odmor od 20 radnih dana se uvećava po osnovu :

<i>Stručna sprema</i>	<i>Radnih dana</i>
Osnovna školska sprema – za 2 radna dana	2
Srednja školska sprema – za 3 radnih dana	3
Viša školska sprema – za 4 radnih dana	4
Visoka školska sprema – za 5 radnih dana	5

<i>Radno iskustvo -- radni staž</i>	<i>Radnih dana</i>
Za ukupan radni staž do 5 godina	1
Za ukupan radni staž od 5 do 10 godina	2
Za ukupan radni staž od 10 do 15 godina	3

Za ukupan radni staž od 15 - 20 godina	4
Za ukupan radni staž od 20- 25 godina	5
Za ukupan radni staž od 25 -30 godina	6
Za ukupan radni staž preko 30 godina	7

Pod radnim stažom računa se samo radni staž koji je upisan u radnu knjižicu zaposlenog kao i radni staž kod poslodavca.

Pored navedenih kriterijuma godišnji odmor zaposlenog uvećava se :

1. za uslove rada 2 radna dana.
2. Samohranom roditelju sa detetom do 14 godine starosti godišnji odmor se uvećava za 2 radna dana,

Član 25.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju – ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Član 26.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora koji je zakonom utvrđen kao minimalan (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 27.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Član 28.

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Plaćeno odsustvo

Član 29.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju :

1. stupanje u brak, 5 radnih dana,
2. porodjaja supruge, 3 radnih dana,
3. smrti člana uže porodice, 5 radnih dana,
4. teže bolesti člana uže porodice, 3 radnih dana,
5. učešća u stručnim savetovanjima 1 radni dan,
6. odlaska na odsluženje vojnog roka 2 radna dana,
7. stupanje u brak dece zaposlenog 5 radnih dana,
8. selidbe domaćinstva ,2 radna dana
9. zaštite otklanjanju štetnih posledica u domaćinstvu

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još: 2 radna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz st. 1. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 3. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Neplaćeno odsustvo

Član 30.

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) u slučaju:

1. Stručnog usavršavanja do 5 radnih dana,
2. Negovanja bolesnog člana uže porodice do 5 radnih dana,
3. Obavljanja neodloženih ličnih poslova do 2 radna dana,
4. Direktor može na zahtev ranika da odobri neplaćeno odsustvo i u dužem trajanju ako to ne remeti proces rada.

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Mirovanje radnog odnosa

Član 31.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

1. odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
2. upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-telničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
3. privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca;
4. izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;
5. izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere – vrati na rad kod poslodavca.

Raspoređivanje zaposlenih

Član 32.

Zaposleni može u toku rada biti raspoređen da obavlja sve poslove koje odgovaraju njegovoj vrsti i stepenu stručne odnosno školske spreme ako to zahtevaju potrebe procesa rada i organizacije rada, u skladu sa ovim Pravilnikom.

Zaštita zaposlenih i na radu

Član 33.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 34.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Član 35.

Na poslovima na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja može da radi samo zaposleni koji, pored posebnih uslova utvrđenih pravilnikom, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života, u skladu sa zakonom.

Zaštita ličnih podataka

Član 36.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

Lične podatke zaposlenih može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo zaposleni ovlašćen od strane direktora.

Zaštita omladine

Član 37.

Omladina uživa zaštitu u svemu prema Zakonu o radu.

Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Član 38.

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (u daljem tekstu: porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.

Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz stava 2. ovog člana.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 4. ovog člana.

Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Član 39.

Zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno novorođeno dete u ukupnom trajanju od dve godine.

Pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine ima i zaposlena žena koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i zaposlena žena koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece.

Zaposlena žena iz st. 1. i 2. ovog člana, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka dve godine od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva.

Otac deteta iz st. 1. i 2. ovog člana može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom, a pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta u dužini utvrđenoj u stavu 3. ovog člana.

Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 40.

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Lekar je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

Ako poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

Zarade, naknade zarada i druga primanja

Član 41.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Zarada zaposlenog sastoji se iz :

1. zarade koju zaposleni ostvari za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
2. zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
3. drugih primanja.

Pod zaradom u smislu stava 1-3. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1 ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim :

1.za dolazak i odlazak sa rada,

1. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
2. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
3. smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
4. otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
5. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
6. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
7. jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć;
8. isplate deci zaposlenog starosti do 10 godina života kao poklon za Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
9. otpremnina po osnovu prestanka radnog odnosa prema članu 179 stav 5. tačka 1. Zakona o radu.

Član 42.

Zarada za obavljani rad i vreme provedeno na radu sastoji se iz osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Osnovna zarada i zarada za učinak

Član 43.

Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Novčani iznos osnovne zarade poslodavac i zaposleni ugovaraju ugovorom o radu.

Osnovna zarada se ugovara na osnovu koeficijenta posla i cene radnog časa.

Pri svakoj promeni osnovne zarade zaposleni i poslodavac zaključuju Aneks ugovora o radu.

Osnovna zarada se utvrđuje u bruto iznosu po radnom času i to tako što se množi koeficijent posla sa cenom radnog časa.

Koeficijent posla Utvrđuje se na osnovu:

- vrste posla,
- posebnih uslova za rad na odredjenom poslu,
- vrste i stepena stručne spreme potrebne za rad na konkretnom poslu i
- drugih uslova propisanih aktom o sistematizaciji poslova.

Koeficijent se utvrđuje u rasponu od 1,60 do 4,00, (ne uključujući radno mesto direktora).

Radni učinak se utvrđuje na osnovu kriterijuma i merila :

1. ostvarenje individualnih normi na osnovu normativa i standarda rada,
2. ocene rezultata rada zaposlenih,

3. kvalitet obavljenog posla,
4. odnos prema radnoj i tehnološkoj disciplini,
5. ispoljena inicijativa i savesnost obavljanja posla,
6. dodatka po osnovu rada pod posebnim uslovima rada.

Zaradu po osnovu radnog učinka utvrđuje Direktor, na predlog neposrednog rukovodioca.

Opštim aktom utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka po kriterijumima iz stava 3. ovog člana.

Uvećana zarada

Član 44.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, i to:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 110% od osnovice;
2. za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 26% od osnovice;
3. za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice;
4. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (u daljem tekstu: minuli rad) – najmanje 0,4% od osnovice.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 45.

Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 46.

Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim ovim Pravilnikom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje samo u novcu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Naknada zarade

Član 47.

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

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

Član 48.

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

1. najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
2. u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 49.

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

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

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

Naknada troškova

Član 50.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

za dolazak i odlazak sa rada ,čija se isplata reguliše na sledeći način :

1. za odlazak na rad i povratak sa rada, na relaciji gde postoji organizovani javni prevoz i mogućnost kupovine mesečne pretplatne karte, naknada troškova iznosi u visini cene mesečne pretplatne karte na toj relaciji.
 - Na relacijama na kojima ne postoji organizovani javni prevoz, odnosno nije moguće koristiti javni prevoz zato što red vožnje vremenski ne odgovara početku i završetku radnog vremena poslodavca , radnik ima pravo na naknadu troškova odlaska na rad i povratka sa rada , u visini cene pretplatne karte za prvu zonu kojoj pripada naselje Babušnica, na osnovu zvaničnog cenovnika ovlašćenog prevoznika na teritoriji opštine Babušnica.
 - Na relacijama na kojima ne postoji organizovani javni prevoz, a koje nisu obuhvaćene prvom zonom, radnik ima pravo na naknadu troškova odlaska na rad i povratka sa rada u visini cene pretplatne karte za sličnu relaciju na kojoj postoji organizovani javni prevoz i utvrđena cena prevozne karte.
 - Pravo na naknadu troškova odlaska na rad i povratka sa rada , radnici ostvaruje na osnovu broja dana dolaska na rad i odlaska sa rada, na osnovu zvanične evidencije o prisutnosti na poslu.
2. zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji u visini od 2.132,00 tj.do neoporezovanog iznosa .

Službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta rada zaposlenog, po nalogu direktora ,radi izvršenja određenih poslova.

Za vreme provedeno na službenom putu u zemlji zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza -putni troškovi u celini prema priloženim računima i naknadu troškova noćenja prema priloženim računima,osim hotela u lux kategoriji.

Zaposlenom na službenom putu pripada pravo na dnevnicu i to : za 12-24 časa provedenih na službenom putu, cela dnevnicu, za vreme provedeno na službenom putovanju od 08 - 12h, pola dnevnice.

3. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu pripada dnevnicu najmanje u visini utvrđenoj posebnim propisima o izdacima za službena putovanja u inostranstvu.
4. smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
5. za ishranu u toku rada, **u visini do 10% mesečne prosečne zarade po zaposlenom u Republici.** ✓
6. za regres za korišćenje godišnjeg odmora, do visine mesečne prosečne zarade u Republici. ✓

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.

Druga primanja

Član 51.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati :

1. otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade u Republici, prema posledjem objavljenom podatku ;
2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 10 godina života da obezbedi poklon za Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana i poklon ženama povodom 8marta u visini koju odredi director i sindikat.

Pod prosečnom zaradom iz stava 1. tačka 1) ovog člana smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Poslodavac može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.

Član 52.

1. Poslodavac može zaposlenom da obezbedi solidarnu pomoć u visini do 40.000,00 din.

2. Poslodavac može zaposlenom da isplati jubilarnu nagradu povodom jubilarnih godina u kojoj zaposleni navršava 10,20,25,30,35 i 40 godina u visini :

- za 10 godina rada 10.000,00
- za 20 godina rada 20.000,00
- za 25 godine rada 25.000,00
- za 30 godina rada 30.000,00
- za 35 godine rada 35.000,00
- za 40 godine rada 40.000,00

Obračun zarade i naknade zarade

Član 53.

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Uz obračun iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.

Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz st. 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

Evidencija zarade i naknade zarade

Član 54.

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.

Zaštita zarade i naknade zarade

Član 55.

Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zabrana konkurencije

Član 56.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Naknada štete

Član 57.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje – utvrđuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama stava 5. ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Član 58.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Izmena ugovorenih uslova rada

Član 59.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):

1. radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
2. radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa zakonom;
3. radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa zakonom zakona;
4. ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) Zakona o radu;
5. radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) Zakona o radu;
6. u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tač. 1) i 3) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu kojim je zasnovan radni odnos.

Član 60.

Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) Zakona o radu, osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.

Član 61.

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. Zakona o radu, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

U slučaju premeštaja iz stava 1. ovog člana zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Odredbe o premeštaju u smislu stava 1. ovog člana ne primenjuju se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog.

Izmena ličnih podataka o zaposlenom i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 172. Zakona o radu.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.

Premeštaj u drugo mesto rada

Član 62.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada:

1. ako je delatnost poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela;
2. ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada van slučajeva iz stava 1. ovog člana samo uz svoj pristanak.

Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 63.

Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana.

Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

Zaposleni može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mesto rada ako su ispunjeni zakonski uslovi.

Zaposleni sa poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje ugovor o radu na određeno vreme.

Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio.

Rešavanje viška zaposlenih

Član 64.

Ako poslodavac namerava da otkáže ugovor o radu za više od 10% zaposlenih zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena donosi program rešavanja viška zaposlenih.

Član 65.

Program rešavanja viška zaposlenih donosi Nadzorni odbor poslodavca.

Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi reprezentativnom sindikatu kod poslodavca I republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrdjivanja predloga programa, radi davanja mišljenja.

Reprezentativni sindikat kod poslodavca dužan je da dostavi mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa.

Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

Član 66.

Program rešavanja viška zaposlenih sadrži:

- 1) podatke o postojećoj organizovanosti i poslovanju poslodavca, ukupnom broju zaposlenih kod poslodavca, nastalim i planiranim tehnološkim, ekonomskim ili organizacionim promenama kod poslodavca, s tim u vezi, razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih, preduzetim merama za sprečavanje pojavljivanja viška zaposlenih, potrebnom broju zaposlenih i broj zaposlenih koji su višak po radnim mestima;
- 2) kriterijume za individualizaciju viška zaposlenih sa načinom njihove primene, koji će obavezno sadržati, po redosledu: uspešnost zaposlenog u radu, stepen i vrsta stručne sprema, godine starosti, radni staž, porodično stanje, zdravstveno stanje, broj članova uže porodice koji se nalaze na školovanju;
- 3) podatke o zaposlenima koji se primenom kriterijuma iz tačke 2.ovog člana utvrdjuju kao višak: ime i prezime zaposlenog, radno mesto na kome obavlja poslove, stručna sprema zaposlenog, godine staža osiguranja, godine života;
- 4) mere kojima se stvaraju uslovi za zapošljavanje zaposlenih koji su utvrdjeni kao višak (premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena),

odnosno rok u kome će se otkazati ugovor o radu zaposlenima za koje nije nadjeno rešenje ponovnog zapošljavanja;

- 5) sredstava za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih.

Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih, u smislu stave 1.tačka 2.ovog člana, ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Član 67.

U slučaju otkaza ugovora o radu po osnovu tehnološkog viška, poslodavac je dužan da, pre otkaza ugovora o radu, isplati otpremninu zaposlenom u visini zbira trećine prosečne zarade zaposlenog za poslednja tri meseca za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca.

Prestanak radnog odnosa

Član 68.

Radni odnos prestaje:

1. istekom roka za koji je zasnovan;
2. kad zaposleni navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
3. sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
4. otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
5. na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
6. smrću zaposlenog;
7. u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 69.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

1. ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
2. ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova – danom dostavljanja pravnosnažne odluke;
3. ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
4. ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja te mere;
5. u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 70.

Radni odnos može da prestane na osnovu pismenog sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

Otkaz od strane zaposlenog

Član 71.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pismenom obliku, u otkaznom roku koji iznosi najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.

Otkaz od strane poslodavca

Član 72.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

1. ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
2. ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
3. ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa koji je predviđen zakonom, odnosno neplaćenog odsustva.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

1. ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
2. ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
3. ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
4. ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
5. ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

1. ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
2. ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u skladu sa zakonom;
3. ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
4. zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
5. ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
6. ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
7. ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
8. ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom.

Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

1. ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
2. ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1-5) Zakona o radu.

Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

Član 73.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

1. privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
2. novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;

3. opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

Član 74.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Član 75.

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od zakonskih, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Član 76.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u zakonskom roku.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 77.

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona o radu, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju koji je predviđen članom 102. Zakona o radu.

Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 78.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. Zakona o radu, ne smatra se:

1. privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
2. korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;

3. odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
4. članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
5. delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa zakonom;
6. obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Postupak u slučaju otkaza

Član 79.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. Zakona o radu poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2) Zakona o radu poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Član 80.

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.

Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u skladu sa zakonom.

Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 81.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Član 82.

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo je ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Otkazni rok i novčana naknada

Član 83.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa nadležnim organom, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 84.

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Radna disciplina

Član 85.

Zaposleni je dužan da poslove na koje je raspoređen izvršava uredno, savesno, blagovremeno i kvalitetno i da poštuje ovim Pravilnikom propisanu disciplinu, i to :

1. da čuva imovinu poslodavca i da sa njom postupa sa pažnjom dobrog domaćina ;
2. da posao na koji je raspoređen obavlja na mestu i u vreme koje je utvrđeno opštim aktom poslodavca;
3. da poslove vrši u skladu sa pravilima struke;
4. da čuva poslovnu tajnu;
5. da racionalno koristi radno vreme i sredstva za rad;
6. da izvršava odluke i naloge organa poslodavca i neposrednog rukovodioca
7. da neguje kolegijalne odnose sa drugim zaposlenima;
8. da se pridržava zaštite na radu i protivpožarnih mera

Prelazne i završne odredbe

Član 86.

Ovaj Pravilnik objaviće se na oglasnoj tabli preduzeća i stupa na snagu danom dobijanja saglasnosti od strane osnivača.

Član 87.

Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik Javnog komunalnog preduzeća "Komunalac" Babušnica broj 18-3/08 od 31.01.2008 godine.

Član 88.

Izmene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku po kome je donet.

ЈАВНО КОМУНАЛНО ПРЕДУЗЕЋЕ
КОМУНАЛАЦ
Број 827
31.12.2014 год.
БАБУШНИЦА

ЈКР "Комуналач" Бабушница
Председник Надзорног одбора
Јовица Видановић

