Na osnovu člana 1. stav 2. i člana 3. st. 2. i 6. Zakona o radu („Službeni glasnik RS”, br. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14, 13/2017 I 113/2017, u daljem tekstu Zakon), ­­­­­­­­­­­­­­\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_donosi

PRAVILNIK O RADU

I OPŠTE ODREDBE

Član 1.

Ovim pravilnikom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih u **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** (u daljem tekstu: zaposleni) i obaveze **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_** kao poslodavca (u daljem tekstu: poslodavac), u skladu sa Zakonom o radu i posebnim zakonima (u daljem tekstu: zakon).

U slučaju da su pojedinim odredbama ovog pravilnika utvrđena manja prava ili nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, neposredno se primenjuje zakon.

Na prava i obaveze koji nisu utvrđeni ovim pravilnikom neposredno se primenjuje zakon.

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog odlučuje Preduzetnik.

II OSNOVNA PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENIH I POSLODAVCA

1) Prava zaposlenih

Član 2.

Zaposleni ima, u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom, pravo na:

– odgovarajuću zaradu;

– bezbednost i zdravlje na radu;

– zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstvo ličnosti i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti;

– materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti;

– zaštitu od zlostavljanja na radu;

– pravo na druge oblike zaštite u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, a zaposlena žena i pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja, u skladu sa zakonom.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena osoba sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Ukoliko se zapošljava ili raspoređuje zaposleni po posebnim uslovima ‒ osoba sa invaliditetom ‒ poslodavac mora da izvrši prilagođavanje radnog mesta, ili i poslova i radnog mesta. Pod prilagođavanjem poslova podrazumeva se prilagođavanje radnog procesa i radnih zadataka, dok se pod prilagođavanjem radnog mesta podrazumeva tehničko i tehnološko opremanje radnog mesta, sredstava za rad, prostora i opreme ‒ u skladu s mogućnostima i potrebama osobe sa invaliditetom.

U zavisnosti od toga da li postoji razlika u vrsti poslova koje je zaposleni obavljao pre procene radne sposobnosti i poslova koje može da obavlja nakon procene radne sposobnosti, i uslova koji se zahtevaju za poslove koje može da obavlja nakon procene, pristupiće se izmeni Pravilnika o organizaciji i sistematizaciji poslova i ugovora o radu.

2) Obaveze zaposlenih

Član 3.

Zaposleni je dužan da:

1)  savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;

2) poštuje organizaciju rada i poslovanja, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa;

3)  obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;

4) obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete;

5)  po odluci Poslodavca stručno se osposobljava i obučava.

3) Obaveze poslodavca

Član 4.

Poslodavac je dužan da:

1) zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;

2)  zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad, bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima;

3)  zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu;

4) zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima iz člana 5. tačka 2) ovog pravilnika, propisima o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu, kao i o propisima o zabrani zlostavljanja na radu;

5) u slučajevima utvrđenim zakonom zatraži mišljenje sindikata, ili mišljenje predstavnika koga odredi zaposleni;

6) organizuje rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja na radu i u vezi s radom od strane Poslodavca, odnosno odgovornog lica ili zaposlenih;

7) organizuje i sprovede zabranu pušenja u radnim prostorijama u skladu sa zakonom.

Član 5.

Poslodavac je dužan da:

1) organizuje rad na način kojim se sprečava pojava zlostavljanja i zaposlenima obezbeđuju uslovi rada u kojima neće biti izloženi zlostavljanju od strane poslodavca, odnosno odgovornog lica ili zaposlenih kod poslodavca;

2) radi prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja;

3) zaposlenom pre stupanja na rad dostavi obaveštenje o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom vršenja zlostavljanja.

Član 6.

Zaposleni je dužan da se:

1) uzdrži od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja;

2) odazove pozivu poslodavca da se informiše, obaveštava i osposobljava radi prepoznavanja i sprečavanja zlostavljanja i zloupotrebe prava na zaštitu od zlostavljanja.

.

Član 7.

Zahtev za zaštitu od zlostavljanja podnosi se Poslodavcu.

Poslodavac je dužan da, u roku od tri dana od dana prijema zahteva za zaštitu od zlostavljanja, stranama u sporu predloži posredovanje kao način razrešenja spornog odnosa i da predloži da izaberu lice sa spiska posrednika koji se vodi kod Republičke agencije za mirno rešavanje sporova, odnosno da predloži posrednika za konkretan slučaj.

Lice koje se predlaže za posrednika treba da poseduje odgovarajuće obrazovanje, komunikativnost i otvorenost, dobro poznavanje stanja i problema kod poslodavca, visoke moralne osobine nepodmitljivost, nepristrasnost, objektivnost, ugled i poverenje koje uživa u svojoj radnoj sredini.

Ukoliko je posrednik iz reda zaposlenih, poslovi posredovanja obavljaju se u okviru redovnog radnog vremena, a Poslodavac je u obavezi da izvrši preraspodelu redovnih poslova posrednika.

Član 8.

Postupak za zaštitu od zlostavljanja sprovodi se u skladu sa zakonom.

III ZASNIVANjE RADNOG ODNOSA

1) Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 9.

Poslodavac može da zasnuje radni odnos s licem koje ima najmanje 15 godina života i koje ispunjava uslov psihofizičke i zdravstvene sposobnosti, kao i posebne uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Poslodavac može da zasnuje radni odnos i s licem koje ima utvrđen status osobe sa invaliditetom, u skladu sa zakonom kojim se uređuje profesionalna rehabilitacija i zapošljavanje osoba sa invaliditetom.

Poslodavac može da zasnuje radni odnos s licem mlađim od 18 godina života samo uz pismenu saglasnost roditelja, usvojioca ili staraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

Lice mlađe od 18 godina života može da zasnuje radni odnos samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa kojim se utvrđuje da je sposobno za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos i da takvi poslovi nisu štetni za njegovo zdravlje.

Član 10.

 Prilikom zasnivanja radnog odnosa kandidat je dužan da poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđene pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Član 11.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima iz člana 5. tačka 2) ovog pravilnika.

Poslodavac je dužan da zaposlenog, pre stupanja na rad, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja na radu i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, u skladu sa zakonom.

2) Ugovor o radu

Član 15.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

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

Ugovor o radu zaključuje se u tri primerka od kojih se jedan predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.

Član 16.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.

Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Član 17.

Ugovor o radu sadrži:

1) naziv i sedište poslodavca;

2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;

3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;

4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;

5) mesto rada;

6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);

7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;

8)  dan početka rada;

9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);

10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;

11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog (ako nisu utvrđeni Pravilnikom o radu);

12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo (ako nisu utvrđeni Pravilnikom o radu);

13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena (ako nisu utvrđeni Pravilnikom o radu);

14) razloge za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade);

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze.

Na prava i obaveze koji nisu utvrđeni ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i ovog pravilnika.

3) Radni odnos na neodređeno i određeno vreme

Član 18.

Zavisno od potreba procesa rada kod poslodavca, radni odnos mo­že da se zasnuje na neodređeno ili određeno vreme.

Član 19.

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 s prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi i:

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) s nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu s 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 3. 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 ovog pravilnika ili ako zaposleni ostane da radi najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

4) Radni odnos s punim i nepunim radnim vremenom

Član 20.

Radni odnos zasniva se, po pravilu, s punim radnim  vremenom.

Radni odnos može da se zasnuje i za rad s nepunim radnim vremenom, u slučaj kada je Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova obim poslova radnog mesta takav da ne zahteva radno angažovanje s punim radnim vremenom.

Zaposleni koji radi s nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.

5) Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 21.

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija poslodavca, koji obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Zaposlenom koji obavlja poslove od kuće poslodavac je dužan da obezbedi uslove rada, sredstva za rad i naknadu drugih troškova proisteklih povodom rada, kao i da utvrdi način vršenja nadzora nad radom zaposlenog.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 17. ovog pravilnika, sadrži i:

1) trajanje radnog vremena prema normativima rada;

2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;

3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;

4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;

5) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;

6) druga prava i obaveze.

I kada nije Ugovorom o radu zasnovan radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca u smislu stavova 1. i 2. ovog člana, zaposleni može, po odobrenju Poslodavca, na predlog neposrednog rukovodioca, da obavlja posao van prostorija poslodavca, odnosno od kuće.

6) Probni rad

Član 22.

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

Poslodavac ili zaposleni mogu da otkažu ugovor o radu i pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana.

U slučaju otkaza ugovora o radu u smislu stava 3. ovog člana od strane poslodavca, poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

Ocenu o radu i stručnim sposobnostima zaposlenog daje Poslodavac.

7) Pripravnici

Član 23.

Radni odnos u svojstvu pripravnika zasniva se s 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 i pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

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

Za vreme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz

radnog odnosa, u skladu sa zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Ugovor o radu s pripravnikom zaključuje se na određeno vreme i sadrži odredbe o tra­anju pripravničkog staža i obavezi polaganja pripravničkog ispita.

Pripravnik obavlja pripravnički staž i polaže pripravnički ispit po programu, koji donosi poslodavac.

Pripravnik polaže pripravnički ispit pred tročlanom komisijom koju imenuje poslodavac i čiji članovi moraju da imaju najmanje onaj stepen stručne spreme kao i pripravnik koji polaže ispit.

Pripravniku koji ne položi pripravnički ispit, prestaje radni odnos kod poslodavca.

8) Volonterski rad

Član 24.

Poslodavac može, u skladu sa zakonom, da bude organizator volontiranja, ali s volonterima se ne zaključuje Ugovor o radu, budući da se volonterskim radom ne stiču prava, odgovornosti i obaveze iz radnog odnosa.

IV UGOVOR O PRAVIMA I OBAVEZAMA DIREKTORA

Član 25.

Direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju direktor ili drugi nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje oni ovlaste.

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.

V OBRAZOVANjE, STRUČNO OSPOSOBLjAVANjE I USAVRŠAVANjE

Član 26.

Zaposleni ima pravo i dužnost da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava kada to zahtevaju potrebe procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada, u skladu sa odlukom Poslodavca.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja, kao što su: troškovi upisa, školarine, polaganja ispita, nabavke udžbenika i druge stručne literature, kao i drugi troškovi, obezbeđuju se iz sredstava poslodavca, u visini određenoj odlukom Poslodavca.

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

VI RADNO VREME

1) Puno i nepuno radno vreme

Član 27.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.

Nepuno radno vreme jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

2) Prekovremeni rad

Član 28.

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 (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

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.

3) Raspored radnog vremena

Član 29.

Radna nedelja traje pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje Poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Član 30.

Radnu nedelju i raspored radnog vremena poslodavac može da organizuje na drugi način kad priroda posla i organizacija rada to zahtevaju.

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

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

4) Preraspodela radnog vremena

Član 31.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahtevaju 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.

Zaposleni koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u stavu dva ovog člana, časovi rada duži od prosečnog radnog vremena zaposlenog obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

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

Član 32.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

5) Noćni rad i rad u smenama

Član 33.

Zbog potreba procesa rada poslodavac može da uvede noćni rad i rad u smenama, u skladu sa zakonom.

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 06,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

VII ODMORI I ODSUSTVA

1) Odmor u toku dnevnog rada

Član 34.

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

Zaposleni koji radi duže od četiri časa dnevno, a kraće od šest časova ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta (alternativa: zaposleni koji radi duže od 4 časa dnevno, a kraće od šest časova, ima pravo na odmor u toku dana u trajanju od 20 minuta).

Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta (alternativa: zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 50 minuta koji može da koristi iz dva dela).

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

Vreme odmora iz stavova 1‒3. ovog člana uračunava se u radno vreme.

Član 35.

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.

2) Dnevni odmor

Član 36.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako zakonom nije drugačije određeno.

3) Nedeljni odmor

Član 37.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, kome se dodaje vreme dnevnog odmora iz člana 36. ovog pravilnika.

Nedeljni odmor, po pravilu, koristi se nedeljom.

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

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.

4) Godišnji odmor

Član 38.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od  20 radnih dana, s tim da se ovaj zakonski minimum uvećava po osnovu sledećih kriterijuma:

1) doprinos na radu ‒ od 0 do 2 radna dana:

– zaposlenom koji je sa ostvario rezultate rada iznad standardnog učinka ‒ 1 radni dan,

– zaposlenom koji je doprineo inoviranju procesa rada ‒ 2 radna dana;

2) uslovi rada:

– poslovi prodaje‒ 1 radni dan,

– poslovi dispecera ‒ 1 radni dan,

3)  radno iskustvo ‒ od 0 do 2 radna dana:

– od 6 do 20 godina radnog staža ‒1 radni dan,

– preko 20 godina radnog staža ‒ 2 radna dana;

4) samohranom roditelju s detetom do 14 godina života ‒ 1 radni dan;

5) osobi sa invaliditetom ‒ 2 radna dana.

Dužinu godišnjeg odmora određuje Poslodavac primenom navedenih kriterijuma.

Član 39.

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

Pravo na srazmerni deo godišnjeg odmora (dvanaestinu godišnjeg odmora od godišnjeg odmora utvrđenog u skladu s kriterijumima iz člana 38. ovog pravilnika) ima zaposleni za mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu je radni odnos prestao.

Član 40.

O rasporedu korišćenja godišnjih odmora kod poslodavca odlučuje Poslodavac u zavisnosti od potrebe posla, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog i u skladu s planom korišćenja godišnjih odmora koji dostavljaju neposredni rukovodioci.

Neposredni rukovodilac dostavlja Poslodavcu do kraja maja tekuće godine plan korišćenja prvog dela godišnjih odmora zaposlenih u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno, a do kraja februara naredne godine plan korišćenja drugog dela ili više delova godišnjeg odmora zaposlenih, vodeći računa da se u svakom periodu na određenim poslovima obezbedi odgovarajuća zamena, odnosno nesmetano funkcionisanje procesa rada.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora, a u slučaju korišćenja godišnjeg odmora na zahtev zaposlenog rešenje se dostavlja 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.

5) Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 41.

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

– sklapanja braka ‒ 5 radnih dana,

– porođaja supruge ‒ 5 radnih dana,

– teže bolesti člana uže porodice ‒ 5 radnih dana,

– selidbe ‒ 3 radna dana,

– zaštite i otklanjanja štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnim nepogodama ‒ 5 radnih dana,

– nakon uspešno okončanog posla, zbog pojačanog psihofizičkog napora ‒ 5 radnih dana,

– radi obrazovanja uz rad i stručnog usavršavanja, u skladu s godišnjim programom poslovanja – 5 radnih dana.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno

odsustvo još:

– 5 radnih dana zbog smrti člana uže porodice,

– 2 uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi,

– 2 dana za vreme trajanja profesionalne rehabilitacije osoba sa invaliditetom.

Članovima uže porodice u smislu stavova 1. i 2. ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac i usvojenik i staratelj.

Zaposleni ostvaruje pravo na odsustvo uz naknadu zarade u slučajevima iz st. 1. i 2. ovog člana na osnovu podnetog zahteva i priloženih dokaza.

6. Neplaćeno odsustvo i mirovanje radnog odnosa

Član 42.

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo).

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 drugačije određeno.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada pod uslovima i u slučajevima mirovanja radnog odnosa propisanim zakonom.

VIII ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANjA

1) Zarada

Član 43.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje 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.

Član 44.

Zarada se sastoji se od:

– zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu,

– zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i

– drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

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

2) Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 45.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od ugovorene zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Član 46.

Ugovorena zarada je novčano izražena vrednost poslova konkretnog radnog mesta za puno radno vreme i ostvareni standardni radni učinak.

Ugovorena zarada određuje se na osnovu uslova utvrđenih pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu (stručna sprema za konkretne poslove, složenost i odgovornost poslova, tehnički, tehnološki i dugi specifični uslovi) i vremena provedenog na radu.

Standardni radni učinak podrazumeva po kvalitetu, obimu i efikasnosti odgovarajuće obavljanje poslova utvrđenih pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova kod poslodavca, za čije obavljanje je zaposleni zasnovao radni odnos, za puno radno vreme.

Član 47.

Ugovorena zarada utvrđena na osnovu člana 46. ovog pravilnika moze se korigovati svakog meseca kriterijumom radnog učinka.

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

Elementi za obračun i isplatu radnog učinka su:

– kvalitet obavljenog posla,

– izvršavanje zadataka u utvrđenim rokovima,

– finansijski efekat obavljenog posla,

– doprinos timskom radu.

Član 48.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj ovim pravilnikom, ugovorom o radu I zakonom 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.

Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

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 ugovorena zarada utvrđena u skladu sa zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 49.

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 ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 50.

Zarada se isplaćuje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje u novcu.

3) Minimalna zarada

Član 51.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade, a po donošenju odluke poslodavca o uvođenju minimalne zarade.

Razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade utvrđuju se ugovorom o radu.

4) Naknada zarade

Član 52.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa ovim pravilnikom i ugovorom o radu, i to:

– za vreme odsustvovanja s rada na dan praznika koji je neradni dan,

– godišnjeg odmora,

– plaćenog odsustva,

– vojne vežbe i

– odazivanja na poziv državnog organa.

Član 53.

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

1) 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 i ovim pravilnikom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drugačije 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 i ovim pravilnikom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drugačije određeno.

Član 54.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom, 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, po ispunjenju uslova utvrđenih zakonom, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

Član 55.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini od 65% prosečne zarade utvrđene u skladu sa ovim pravilnikom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koji su uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

5) Naknada troškova

Član 56.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

1. za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz**;**
2. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
3. za vreme provedeno na službenom putu 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, ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio na drugi način **u iznosu od 2000 din mesecno shodno vremenu provedenom na radu**
6. za regres za korišćenje godišnjeg odmora **1000 dinara mesecno**

Visina troškova iz stava 1. tačka 5) ovog člana mora biti izražena u novcu.

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.

Član 57.

Naknada troškova prevoza, odnosno korišćenja sopstvenog vozila u službene svrhe, kao i korišćenje službenih vozila u privatne svrhe, reguliše se posebnim Pravilnikom.

6) Druga primanja

Član 58.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u skladu sa ovim pravilnikom, isplati:

1) otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku;

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.

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

Član 59.

Ukoliko finansijske mogućnosti poslodavca dopuštaju, poslodavac može zaposlenom da isplati:

1) solidarnu pomoć za slučaj: duže i teže bolesti ili povrede na radu, kupovinu lekova, lečenja u zemlji i inostranstvu, zdravstvene rehabilitacije, invalidnosti zaposlenog, štete od elementarnih nepogoda, naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti roditelja zaposlenog, kao i u drugim slučajevima, u visini utvrđenoj odlukom Poslodavca;

2) jubilarnu nagradu povodom svakih 10 (deset) godina rada kod poslodavca (10, 20, 30, 40 godina) u visini utvrđenoj odlukom Poslodavca.

Poslodavac može, zavisno od finansijskih mogućnosti, da obezbedi novogodišnje i božićne poklone za zaposlene – roditelje s decom do 12 godina života, kao i poklone za zaposlene – žene za osmi mart.

IX IZMENA UGOVORA O RADU

1) Izmena ugovorenih uslova rada

Član 60.

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 članom 63. ovog pravilnika;

3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 64. ovog pravilnika;

4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava na premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju, nepuno radno vreme ili druga prava;

5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarada, uvećane zarade i drugih primanja koja su sadržana u ugovoru o radu;

6) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom i ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tačke 1) i 3) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Član 61.

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 određenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u određenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu zbog odbijanja zaključenja aneksa ugovora u slučaju izmene ugovorenih uslova rada utvrđenih zakonom i ovim pravilnikom, 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 62.

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 61. ovog pravilnika, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

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

U slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog ne primenjuje se postupak za ponudu aneksa ugovora o radu utvrđen u članu 61. ovog pravilnika.

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 61. ovog pravilnika.

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.

2) Premeštaj u drugo mesto rada

Član 63.

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 s 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.

3) Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 64.

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 da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mesto rada ako su ispunjeni uslovi iz člana 63, stav 1, tačka 2) ovog pravilnika.

Zaposleni s 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.

X KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

Član 65.

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 (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.

Zabrana konkurencije važi na teritoriji Republike Srbije.

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

Član 66.

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije u smislu člana 65. ovog pravilnika po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Zabrana konkurencije iz stava 1. ovog člana može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

XI NAKNADA ŠTETE

Član 67.

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 tročlana komisija koju imenuje Poslodavac.

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 68.

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

XII POSLOVNA TAJNA

Član 69.

Poslovnom tajnom kod poslodavca smatraju se:

1) zarada zaposlenog prema ugovoru o radu,

2) isplata svih primanja zaposlenih,

3) poslovni ugovori poslodavca,

4) lični podaci o zaposlenom i saradniku (privatni telefon, adresa stanovanja, zdravstveno stanje i sl.) bez njegove saglasnosti,

5) podaci o finansijskom i komercijalnom poslovanju poslodavca,

6) plan rada poslodavca i pojedinih organizacionih jedinica,

7) način rada i vršenja usluga.

XIII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1) Razlozi za prestanak radnog odnosa

Član 70.

Radni odnos prestaje:

1) istekom roka za koji je zasnovan;

2) kad zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drugačije 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 71.

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 s 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 s rada ‒ danom početka primenjivanja te mere;

5) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

2) Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 72.

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

Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

3) Otkaz od strane zaposlenog

Član 73.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkaže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 20 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

4) Otkaz od strane poslodavca

Član 74.

Poslodavac može zaposlenom da otkaže 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 s radom;

3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa u slučajevima utvrđenim zakonom, odnosno neplaćenog odsustva radi nege deteta dok ne navrši tri godine života.

Neostvarivanje rezultata rada i nedostatak potrebnog znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima zaposleni radi mogu biti osnov za otkaz ugovora o radu pod uslovom da zaposleni ne ostvaruje standardni radni učinak i da nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu u periodu od najmanje tri meseca.

Poslodavac može da otkaže 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 ugovorom radu.

Poslodavac može da otkaže 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;

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 s 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 s povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;

8) ako neopravdano kasni na posao i ne poštuje raspored dnevnog odmora;

8) ako se nedolično ponaša prema ostalim zaposlenima i poslovnim partnerima.

Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši odgovarajuću analizu radi utvrđivanja okolnosti iz stava 4. tačke 3) i 4) ovog člana, smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 4. 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 o radu u smislu člana 60. stav 1. tačke 1) – 5) ovog pravilnika.

Član 75.

Ako poslodavac smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline u smislu člana 74. st 3. i 4. ovog pravilnika nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, poslodavac može da izrekne jednu od sledećih mera:

1) privremeno udaljenje s 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 s 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.

Član 76.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 74. st. 3. i 4. ovog pravilnika, 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.

Zaposleni uz izjašnjenje iz stava 1. ovog člana može da priloži mišljenje sindikata čiji je član u roku utvrđenom u stavu 2. ovog člana.

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 77.

Poslodavac može zaposlenom iz člana 74. stav 1. tačka 1) ovog pravilnika da otkaže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 75. ovog pravilnika, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi s nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni nastavi da izvršava poslove na nezadovoljavajući način nakon proteka ostavljenog roka.

5) Otkazni rok i novčana naknada

Član 78.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje 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 s Poslodavac da prestane s 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.

XIV VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 79.

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom po osnovu viška zaposlenih ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla, pod uslovima i u postupku propisanim zakonom i ovim pravilnikom.

Član 80.

Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog s rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodiljskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Član 81.

Ako otkaže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 74. stav 6. tačka 1) ovog pravilnika, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseci od dana prestanka radnog odnosa.

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 82.

Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih i preduzme odgovarajuće mere za zapošljavanje viška zaposlenih pod uslovima i u slučajevima propisanim zakonom.

Član 83.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu člana 74 stav 6. tačka 1) ovog pravilnika, zaposlenom isplati otpremninu u visini zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca.

Zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Član 84.

Zaposleni kome poslodavac posle isplate otpremnine iz člana 83. ovog pravilnika otkaže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu s propisima o zapošljavanju.

XV OSTVARIVANjE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 85.

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje Preduzetnik.

Član 86.

Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku, osim u slučaju iz člana 61. ovog pravilnika.

Član 87.

Sporna pitanja između poslodavca i zaposlenog, pre pokretanja postupka pred nadležnim sudom, mogu se rešavati u postupku sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog.

Sporna pitanja u smislu stava 1. ovog člana rešava arbitar.

Arbitra sporazumom određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom jeste tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos.

Ako arbitar u roku iz stava 5. ovog člana ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje poslodavca i zaposlenog.

Član 88.

Kolektivni i individualni radni sporovi između poslodavca i zaposlenih, na predlog jedne od strana u sporu ili na zajednički predlog, mogu se rešavati u postupku mirnog rešavanja pred Republičkom agencijom za mirno rešavanje radnih sporova.

Član 89.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

XVI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 91.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Broj \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_  U \_\_\_\_\_\_\_\_,  dana \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ godine |  | \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ |