

На основу одредбе чл. 3. став 6. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - Одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) и члана 25. став 1. тачка 2) Статута Завода за ургентну медицину Београд број 11198 од 13.12.2021. године, Управни одбор Завода за ургентну медицину Београд на 47. редовној седници одржаној дана 09.03. 2022. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ЗАВОД ЗА УРГЕНТНУ МЕДИЦИНУ БЕОГРАД

Бр. 1853

09.03.

2022 год.

Члан 1.

Овим правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и другим прописима, права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Заводу за ургентну медицину Београд (у даљем тексту: послодавац).

Члан 2.

Права, обавезе и одговорности запослених из радног односа код послодавца уређују се и уговором о раду који закључују послодавац и запослени у складу са Законом и овим правилником.

Уговор о раду не може да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом, Посебним колективним уговором за здравствене установе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Посебни колективни уговор) и овим правилником.

На права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и других прописа, као и Посебног колективног уговора.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, другим прописима, овим правилником и уговором о раду.

Члан 3.

Правилник се доноси на неодређено време и примењује се на све запослене код послодавца.

Члан 4.

У случају да су појединим одредбама овог правилника утврђена мања права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом, непосредно се примењује Закон.

Овим правилником могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом Посебним колективним уговором, као и друга права која нису утврђена законом и Посебним колективним уговором, осим ако законом није друкчије одређено.

Члан 5.

Права, обавезе и одговорности које се утврђују уговором о раду морају бити у складу са законом, Посебним колективним уговором и одредбама овог правилника.

Поједине одредбе уговора о раду, којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и овим правилником, односно које се заснивају на нетачном обавештењу запосленог од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима – ништаве су.

Члан 6.

Поред права, утврђених законом, запослени има право и на друге облике заштите у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим правилником.

Одредбе Закона и других важећих прописа, непосредно се примењују у случајевима који нису регулисани овим правилником.

О правима, обавезама и одговорностима запосленог одлучује директор или запослени кога он овласти.

Члан 7.

Правилник престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора код послодавца, ако га учесници колективног уговора закључе у складу са законом.

Члан 8.

Запосленом се у писменом облику, доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

1) Права запослених

Члан 9.

Запослени има, у складу са законом и овим правилником, право на:

- одговарајућу зараду;
- безбедност и здравље на раду;
- здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости;
- материјално обезбеђење за време привремене незапослености;
- заштиту од злостављања на раду;
- право на друге облике заштите у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим правилником, односно уговором о раду.

Запослени има посебну заштиту ради неге детета, а запослена жена и право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим правилником.

Уколико се запошљава или распоређује запослени са посебним условима – особа са инвалидитетом – послодавац мора да изврши прилагођавање радног места и радних задатака могућностима и потребама особе са инвалидитетом.

Члан 10.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

2) Обавезе запослених

Члан 11.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности по живот и здравље и настанак материјалне штете;
- да се по одлуци директора стручно оспособљава и усавршава.

3) Обавезе послодавца

Члан 12.

Послодавац је дужан да:

- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, Посебним колективним уговором и другим прописима;
- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правима из члана 9. став 1. алинеја 2 овог правилника и правима и обавезама која произилазе из прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду и општег акта послодавца;
- у случајевима одређеним законом затражи мишљење синдиката, или мишљење представника кога одреди запослени;
- организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у складу са законом.

Члан 13.

Послодавац је дужан да:

- организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца;
- ради препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања;
- запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања.

Члан 14.

Запослени је дужан да се:

- уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања;
- одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Члан 15.

Послодавац може да одреди лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима, као и способност за сарадњу.

Лице за подршку треба да посаветује и предложи могуће правце за даље деловање и да објасни улоге лица, која су према закону укључена у поступак за заштиту од злостављања и случајеве у којима није потребно покретање поступка посредовања.

Члан 16.

Захтев за заштиту од злостављања подноси се директору.

Директор је дужан, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, да странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изаберу лице са списка посредника из реда запослених.

Лице које се предлаже за посредника треба да поседује одговарајуће образовање, комуникативност и отвореност, добро познавање стања и непристрасност, објективност, углед и поверење које ужива у својој радној средини.

Посредовање се обавља у оквиру редовног радног времена, а директор је у обавези да изврши прераспodelу редовних послова посредника.

Члан 17.

Поступак за заштиту од злостављања спроводи се у складу са законом.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1) Услови за заснивање радног односа

Члан 18.

Послодавац може да заснује радни однос са сваким лицем које има најмање 15 година живота и испуњава услов психофизичке и здравствене способности, као и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом и правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник о организацији).

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које има утврђен статус особе са инвалидитетом, у складу са законом којим се уређује професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота само уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Члан 19.

Послодавац може да заснује радни однос са сваким лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима, утврђене Законом, Правилником о организацији и уговором о раду.

Правилником о организацији из става 1. овог члана, утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен стручне спреме, односно

образовања, радно искуство, посебна знања и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник о организацији доноси Управни одбор.

Члан 20.

Кандидат је дужан, приликом заснивања радног односа, да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене Правилником о организацији.

Члан 21.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 11. став 1. алинеја 2 овог правилника.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

2) Поступак избора кандидата

Члан 22.

Радно место код послодавца попуњава се на један од следећих начина:

- 1) трајним премештајем запосленог;
- 2) на основу споразума о преузимању;
- 3) спровођењем конкурса.

Поступак спровођења конкурса из става 1. тачка 3) овог члана покреће послодавац доношењем одлуке о потреби заснивања радног односа, која је у складу са кадровским планом здравствене установе, који се доноси у складу са законом, којим се уређује здравствена заштита, а спроводи се расписивањем јавног огласа.

Јавни оглас из става 2. овог члана објављује се на огласној табли и интернет презентацији послодавца, као и код Националне службе за запошљавање, а доставља се и Министарству здравља ради објављивања на интернет страници Министарства здравља.

Радно место директора попуњава се именовањем од стране оснивача након спроведеног изборног поступка, у складу са законом.

Члан 23.

Јавни оглас, поред услова утврђених Правилником, садржи и:

- 1) назив и опис посла;
- 2) начин заснивања радног односа (на одређено или неодређено време);
- 3) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 4) дужину пробног рада, ако је за одређене послове предвиђен пробни рад;
- 5) врсту и степен стручне спреме, односно образовања, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 6) потребно радно искуство.

Рок за пријаву кандидата је осам дана од наредног дана од дана објављивања јавног огласа у Националној служби за запошљавање.

Члан 24.

Кандидати који су се јавили на оглас могу бити позвани на разговор ради пружања додатних података који могу бити важни за одлуку о пријему (претходно искуство о раду, просечна оцена у току школовања, додатно образовање или оспособљеност, дужина трајања школовања, итд.).

О разговору са кандидатом сачињава се записник.

О избору кандидата одлучује директор.

Директор претходно може прибавити мишљење руководиоца радне јединице у којој ће кандидат по пријему радити.

Рок у коме кандидат мора бити обавештен о избору не може бити дужи од 30 дана од дана истека рока за пријаву кандидата.

3) Уговор о раду

Члан 25.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац, који се сматра закљученим када га потпишу запослени и послодавац, односно лице које он овласти.

Уговор о раду закључује се у четири примерка од којих се један предаје запосленом, а три задржава послодавац.

Члан 26.

Уговор о раду закључује се на неодређено време, а у одређеним случајевима, у складу са законом и потребама послодавца, и на одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

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

Члан 27.

Уговор о раду обавезно садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази.

Уговор о раду не садржи елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате, додатка на плату и других примања, рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право, као и трајање дневног и недељног радног времена, с обзиром да су исти садржани у овом правилнику, у ком случају у уговору о раду мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења тог уговора.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона, Посебног колективног уговора и овог правилника.

4) Ступање на рад

Члан 28.

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

Послодавац је дужан да, на основу уговора о раду, одмах по закључењу, а најкасније пре ступања запосленог на рад – поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање.

5) Пробни рад

Члан 29.

Послодавац може за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова, ако је то Правилником о организацији предвиђено као услов за заснивање радног односа, да уговори пробни рад, у складу са законом, који може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за које је уговорен пробни рад, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана, с тим да је послодавац дужан да образложи отказ уговора о раду.

Пробни рад не може да се уговори за послове за које се заснива радни однос са приправником.

Члан 30.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада, који је неопходан да запослени упозна послове за које је засновао радни однос и икаже своје радне и стручне способности за рад на тим пословима.

Обављање послова за време пробног рада прати непосредни руководиоца и о томе подноси извештај директору.

Запослени који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, директор на основу извештаја утврђује да запосленом престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Запосленом се може отказати уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад, са отказним роком од пет радних дана.

Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

6) Радни однос на одређено време

Члан 31.

Радни однос на одређено време заснива се уговором о раду.

Члан 32.

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

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

Уговор о раду на одређено време може да се закључи, и:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

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

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

7) Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 33.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, може да се заснује само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима, на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

8) Радни однос са непуним радним временом

Члан 34.

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

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

Радни однос из става 2. овог члана заснива се за рад на пословима који су по свом обиму такви да могу да се изврше за радно време краће од пуног радног времена.

Врста послова и трајање непуног радног времена утврђују се правилником о организацији, с тим да непуно радно време не може да буде утврђено у трајању краћем од два часа дневно.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, с тим да право на годишњи одмор, одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство), породичко одсуство и одсуство са рада ради неге детета остварује као да ради са пуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на исте услове рада као запослени са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

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

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

9) Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 35.

За обављање одређених послова, утврђених правилником о организацији, који су по својој природи такви да могу успешно да се обављају ван просторија послодавца, радни однос може да се заснује за обављање тих послова ван просторија послодавца, који обухвата рад на даљину и рад од куће.

Запосленом који обавља послове од куће послодавац је дужан да обезбеди услове рада, средства за рад и накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом запосленог.

Уговор о раду који се закључује са запосленим у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33. Закона, садржи и:

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

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

Одредбе овог правилника о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, у складу са Законом.

Количина и рокови за извршавање послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор у складу са Законом и овим правилником.

Члан 36.

И када уговором о раду није заснован радни однос за обављање послова ван просторија послодавца у смислу члана 35. овог правилника, запослени може, по одобрењу директора, на предлог непосредног руководиоца (на основу постигнутог споразума), да део послова, у оквиру уговореног радног времена, обавља ван просторија послодавца – на даљину, односно од куће.

Члан 37.

Ван својих просторија, послодавац може да уговори обављање свих послова који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

10) Приправници

Члан 38.

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

Радни однос у својству приправника може да заснује и лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Уговором о раду са приправником може да се заснује радни однос на неодређено или одређено време, под условима и на начин утврђен законом и овим правилником.

Уговором о раду са приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања, односно скраћивања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Приправнички стаж траје шест месеци до годину дана, у складу са правилником о организацији, ако законом није другачије одређено.

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

Правилником о организацији се утврђује начин оспособљавања приправника за самосталан рад, начин и време полагања стручног испита и састав комисије за полагање стручног испита.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Појам радног времена

Члан 39.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, а запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена, запослени послове обавља од куће.

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

Време приправности и висина накнаде уређује се законом и Посебним колективним уговором.

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

1. Пуно, непуно и скраћено радно време

Члан 40.

Пуно радно време код послодавца износи 40 часова у радној недељи.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним општим актима послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог и износи 35 часова, у складу са Посебним колективним уговором.

Запослени из ст. 2. овог члана остварују сва права из радног односа као да раде пуно радно време.

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

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца, а за остатак радног времена, до пуног радног времена, заснује радни однос код другог послодавца, сва права из радног односа остварује сразмерно времену проведеном на раду код сваког послодавца појединачно.

2. Распоред радног времена

Члан 41.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Радну недељу и распоред радног времена послодавац може да организује на други начин кад природа посла и организација рада то захтева.

Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

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

Члан 42.

Радно време и распоред радног времена код послодавца утврђује се Правилником о радном времену и распореду радног времена.

3. Прековремени рад

Члан 43.

На захтев послодавца запослени је дужан ради дуже од пуног радног времена (прековремено) у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад), као и у случају замене изненада одсутног запосленог или у случају хитне потребе за завршавањем одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету послодавцу.

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

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

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

Дежурство у здравственим установама, као прековремени рад, уређује се посебним законом и колективним уговором.

Послодавац води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

4. Прерасподела радног времена

Члан 44.

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

Послодавац је дужан да прерасподелу радног времена запосленог изврши тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена запосленог обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Члан 45.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом и не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време из члана 40. став 2. овог правилника.

Члан 46.

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

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 47.

Послодавац је дужан да, запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље, обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који раде ноћу.

Члан 48.

Ако је рад организован у сменама, које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, осим уз његову писмену сагласност.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1) Одмор у току дневног рада

Члан 49.

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одомор у току дневног рада запослени не може да користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1. до 3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 50.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току рада доноси послодавац.

2) Дневни одмор

Члан 51.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова, односно 11 часова ако се ради о прерасподели радног времена, у непрекидном трајању у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

3) Недељни одмор

Члан 52.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора из члана 51. овог правилника, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор, по правилу, користи се недељом.

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

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

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

4) Годишњи одмор

Члан 53.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном Посебним колективним уговором и овим правилником, а најмање 20 радних дана, с тим да се овај законски минимум увећава по основу следећих критеријума:

1. Сложености послова радног места за које се тражи:

- Висока стручна спрема 5 радних дана
- Виша стручна спрема 4 радна дана
- Средња стручна спрема, ВК и КВ 3 радна дана
- Основна школа и ПК 2 радна дана

2. Услови рада:

- Рад на радним местима са посебним условима рада
на којима се рачуна бенефицирани радни стаж 10 радних дана
- Рад на осталим радним местима 2 радна дана

3. Година радног стажа:

- за навршене три године радног стажа 1 радни дан

4. Доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца, и то за:

- изузетне резултате рада 5 радних дана

5. Социјалног и здравственог статуса запосленог:

- особи са инвалидитетом 5 радних дана
- родитељу са дететом до 14 година живота – за два радна дана, а за свако наредно дете млађе од 14 година по један радни дан;

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – за три дана, с тим што се овај број дана увећава за по два радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година;
- запосленом који болује од професионалне болести.....5 радних дана
- запосленом који болује од хроничне болести од већег соц.-мед. значаја која захтева непрекидно лечење.....5 радних дана
- запосленом који се стара о члану уже породице ометеном у развоју и др.....5 радних дана

Годишњи одмор по свим основама из става 1. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана, односно 40 радних дана за запослене који раде на пословима са скраћеним радним временом на којима се рачуна бенифицирани радни стаж.

Изузетно од става 1. овог члана, запосленом мушкарцу са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запосленој жени са навршених 25 година пензијског стажа или 50 година живота, као и запосленом млађем од 18 година живота, годишњи одмор може трајати најдуже 35 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права, као и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Руководилац сваке службе је дужан да благовремено сачини предлог плана коришћења годишњих одмора запослених, груписан према пословима, са пажњом на запослене са дужим стажом и запослене са децом до 14 година старости.

Члан 54.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Право на сразмерни део годишњег одмора (1/12 годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу са критеријумима из члана 53. овог правилника) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је престао радни однос.

Члан 55.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана (понедељак - петак).

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 56.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о распореду коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део, у трајању од најмање две радне недеље непрекидно, користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Изузетно, запосленом се може одобрити да други део годишњег одмора користи и у више делова, у зависности од потреба запосленог, односно послодавца.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог послодавац може решење доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 57.

Запослени који, због одсутности са рада због болести, ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, у целини или делимично није искористио годишњи одмор у календарској години, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 58.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

5) Одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 59.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, и то у случају:

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) рођење детета - пет радних дана;
- 4) рођења детета другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) усвајања детета - пет радних дана;
- 6) поласка детета у први разред основне школе - два радна дана;
- 7) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 8) селидбе - три радна дана;
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом или другом несрећом - пет радних дана;
- 10) коришћења рекреативног одмора које организује синдикат - до седам радних дана;
- 11) учествовање на такмичењима и сусретима које организује синдикат - до седам радних дана;
- 12) упућивања на превентивно-рекреативне одморе - до седам радних дана;

Поред одсуства из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) због смрти члана уже породице - пет радних дана;
- 2) смрти родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог - два радна дана;
- 3) за сваки случај добровољног давања крви - два узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство и у случају полагања стручног или другог испита у складу са Посебним колективним уговором и општим актом послодавца.

Изузетно од става 1. овог члана запосленом се може, на предлог специјалисте медицине рада, одобрити плаћено одсуство од десет радних дана ради рехабилитације из медицинских разлога, уколико се процес рада може организовати без ангажовања новог запосленог.

6) Неплаћено одсуство и мировање радног односа

Члан 60.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство без накнаде зараде, на основу писменог захтева, због:

- опоравка, путовања, пружања здравствених услуга запосленом које нису обухваћене као право из обавезног здравственог осигурања;
- учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама;
- састанцима политичких и других организација као делегат или члан руководства;
- у случају када запослени обавља послове судског вештака, у складу са законом, као физичко лице;
- обављања приватних (личних) послова;
- неге болесног члана породице;
- посете члану уже породице на раду у иностранству;
- лечења у иностранству.

За време одсуствовања са рада у смислу ст. 1. овог члана, запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако за поједина права и обавезе законом, овим правилником и уговором о раду није друкчије одређено, с тим да запослени има право да се, по истеку неплаћеног одсуства врати на рад код послодавца.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, као и обавезу да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

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

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средства и опрему личне заштите.

Члан 62.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци из става 1. овог члана, не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза запосленог из радног односа или у вези са радом.

Члан 63.

Заштиту омладине, инвалида и материнства, као и породично одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета, послодавац је дужан да обезбеди у складу са законом.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1) Зарада

Члан 64.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад једнаке вредности који остварују код послодавца, под којим се подразумева рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана, ништави су, а у случају повреде права по овом основу запослени има право на накнаду штете.

Члан 65.

Зарада се састоји од:

- 1) зараде за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и
- 3) других примања по основу радног односа, у складу са овим правилником.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 35. став 3. тач. 4) и 5), члана 77. став 1. тач. 1) - 4) и члана 78. овог правилника.

2) Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 66.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од уговорене зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Члан 67.

Уговорена зарада је новчано изражена вредност конкретних послова за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак.

Уговорена зарада се одређује на основу услова утврђених правилником о организацији, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду (стручна спрема за конкретне послове, сложеност и одговорност послова, технички, технолошки и други специфични услови) и времена проведеног на раду.

Стандардни радни учинак одређује се на основу квалитета, обима и ефикасности обављања посла код послодавца, за чије обављање је засновао радни однос, за пуно радно време.

Члан 68.

Уговорена зарада утврђена на основу члана 67. овог правилника коригује се сваког месеца критеријумом радног учинка.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављених послова, као и односа запосленог према радним обавезама.

Елементи за обрачун и исплату радног учинка су:

- квалитет обављеног посла;
- извршавање задатака у утврђеним роковима;
- финансијски ефекат извршених послова;
- допринос тимском раду;
- рационално коришћење радног времена;
- однос према раду, сарадња у обављању посла и сл.;
- уштеде у материјалу.

Остварени радни учинак код послодавца на основу елемената из става 3. овог члана утврђује месечно директор или лице које он овласти, на предлог непосредног руководиоца.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из овог правилника.

Запосленом који, на основу елемената из става 3. овог члана, остварује већи радни учинак од стандардног, уговорена зарада се може увећати сразмерно оствареном радном учинку, највише до 30 %.

Члан 69.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим правилником, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
- 2) за рад недељом – 20% од основице;
- 3) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;
- 4) за прековремени рад – 26% од основице;
- 5) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца, увећаног за стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем (минули рад) – 0,4% од основице.

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада запосленог у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим правилником.

Основицу за обрачун увећане зараде чини уговорена зарада утврђена у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

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

Члан 70.

Основна зарада приправника не може се уговорити у износу нижем од 80% основне зараде за одговарајуће послове на којима се запослени оспособљава за самосталан рад у струци.

Члан 71.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним овим правилником најмање једанпут месечно, и то:

- ако се зарада исплаћује у једном делу, најкасније до 5-тог у месецу за претходни месец;
- ако се зарада исплаћује у два дела, први део најкасније до 20-тог у текућем месецу, а други део зараде најкасније до 5-тог у месецу за претходни месец.

Зарада се исплаћује у новцу.

3) Минимална зарада

Члан 72.

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

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде, а по доношењу одлуке послодавца о увођењу минималне зараде.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 69. овог правилника, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде је минимална зарада.

Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде утврђују се уговором о раду.

4) Накнада зараде

Члан 73.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са овим правилником и уговором о раду, за време:

1. одсуствовања са рада на дан празника, који је нерадни дан;
2. годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства,
4. војне вежбе, и
5. одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 74.

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

- 1) у висини од 65% просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 75.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступио прекид рада, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, а најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Члан 76.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, утврђене у складу са овим правилником за време прекида рада до кога је дошло

наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, као и у другим случајевима, у складу са законом.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме су наступиле околности због којих запослени остварује право на накнаду зараде, и то:

- 1) за време образовања, стручног оспособљавања и усавршавања за рад ради потребе процеса рада, у складу са законом, Посебним колективним уговором и Правилником о стручном усавршавању;
- 2) за време преквалификације, доквалификације или другог облика додатног образовања и обуке у складу са општим актом послодавца;
- 3) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа коморе, органа управљања у установи, органа репрезентативних синдиката и савеза синдиката у својству члана и сусретима радника здравствене делатности;

5) Накнада трошкова

Члан 77.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим правилником и уговором о раду, и то:

- 1) за долазак на рад и повратак са рада, у складу са одлуком послодавца;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи, у складу са општим актом послодавца;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, у складу са прописима о накнади трошкова државних службеника и намештеника;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану;
- 5) за исхрану, у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора, у висини утврђеној одлуком директора.

Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана мора бити изражена у новцу.

Трошкови из става 1. тач. 5) и 6) саставни су део основне зараде у складу са Законом о платама у јавним службама.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

6) Друга примања

Члан 78.

Послодавац је дужан да, у складу са овим правилником, запосленом исплати друга примања, која не чине зараду, и то:

- 1) отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог у последњих 12 месеци, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате у последњих 12 месеци код послодавца, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику, ако је то за запосленог повољније;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга члановима уже породице у случају смрти запосленог, а запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана породице, до висине неопорезованог износа;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;

Члановима уже породице из става 1. тачка 2) сматрају се брачни друг, ванбрачни партнер и деца запосленог.

Запослени има право на:

- 1) јубиларну награду;
- 2) солидарну помоћ.

Поред примања из става 1. и 3. овог члана, послодавац може запосленом, у складу са расположивим средствима, да:

- 1) обезбеди поклон за нову годину деци запосленог која су навршила највише 9 година живота, у вредности до неопорезивог износа предвиђеног законом, с тим да се обезбеђује један поклон за то дете у случају да су оба родитеља запослена код послодавца;
- 2) исплати награде запосленим женама поводом 8. марта;
- 3) уплаћује премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
- 4) накнади трошкове за набавку зимнице, уџбеника и др.

Члан 79.

Запослени има право на јубиларну награду из члана 78. став 3. тачка 1) овог правилника, и то:

- 1) 50% просечне зараде у Републици Србији - за 10 година рада проведених у радном односу;
- 2) једне просечне зараде у Републици Србији - за 20 година рада проведених у радном односу;
- 3) једне и по просечне зараде у Републици Србији - за 30 година рада проведених у радном односу;
- 4) две просечне зараде у Републици Србији - за 35 година рада проведених у радном односу;
- 5) три просечне зараде у Републици Србији - за 40 година рада проведених у радном односу.

Исплата доспева у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право на јубиларну награду, у складу са просеком зараде из статистичких података из децембра месеца претходне године.

Члан 80.

Запослени има право на солидарну помоћ из члана 78. став 3. тачка 2) овог правилника, у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Запослени има право на солидарну помоћ и у следећим случајевима:

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

2) помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње - у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације, под условом да испуњава критеријуме прописане законом и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање;

3) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

4) другу солидарну помоћ у складу са општим актом.

Чланом уже породице из става 1. тач. 1), 2) и 5) овог члана сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2) и 5) остварује један запослени.

Члан 81.

Послодавац може запосленом да обезбеди зајам за набавку зимнице, огрева и сл. до износа 50% просечне зараде, исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Запосленом се зајам обезбеђује као бескаматан.

Запослени враћа зајам из зараде, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је зајам исплаћен.

Запослени враћа зајам најдуже у шест месечних рата.

Запосленом се зајам исплаћује у текућем месецу после исплате зарада за претходни месец.

Запосленом не може да се одобри нови зајам док у потпуности не врати раније исплаћени зајам.

7) Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 82.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун, као и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде, уз обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

VIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 83.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције, у складу са законом, ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Уговором о раду из става 1. овог члана, послодавац и запослени могу да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу, на територији Републике Србије, као и по престанку радног односа код послодавца, у року који не може бити дужи од две године.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Забрана конкуренције по престанку радног односа запосленог код послодавца из става 2. овог члана, може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 84.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни за штету и накнађују је у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац, у складу са општим актом.

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 85.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац, у складу са општим актом.

Члан 86.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

X СЛУЖБЕНА И ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 87.

Под службеном и пословном тајном сматрају сви подаци и документа утврђени законом, другим прописима и Статутом послодавца.

XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1) Измена уговорених услова

Члан 88.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора), потписивањем анекса уговора, у случајевима утврђеним Законом, овим правилником и уговором о раду, и то:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 91. овог правилника;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 92. овог правилника;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;

Разлози за премештај на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада, су случајеви:

- 1) замена дуже одсутног запосленог, када је у процесу рада потребно обезбедити несметано обављање послова;
- 2) попуњавање слободних радних места у складу са постојећом структуром запослених;
- 3) распоређивање запосленог према радној способности, сходно члану 101. Закона;
- 4) ради потпунијег коришћења стручне спреме, односно радне способности запосленог;
- 5) ради примене мера за унапређење технологије рада и радних поступака;
- 6) увођења нових, односно укидање старих послова, статусних или организационих промена;
- 7) отклањања узрока застоја у раду;
- 8) отклањање лоших међуљудских односа;
- 9) када запослени то тражи, уколико се тиме задовољавају потребе процеса рада.

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

Члан 89.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави обавештење које садржи разлоге за понуду анекса уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди анекса и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року од 8 радних дана од дана добијања понуде.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у Закона, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Члан 90.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 89. овог правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса уговора о раду утврђен у члану 89. овог правилника.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса уговора у смислу члана 89. овог правилника.

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

2) Премештај у друго место рада

Члан 91.

Запослени може да буде премештен у друго место рада, без свог пристанка, у следећим случајевима, и то:

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

Запослена за време трудноће, мајка са дететом предшколског узраста и мајка детета са сметњама у развоју или са тешким урођеним или стеченим обољењима и стањима, запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије и инвалиди са преосталом односно смањеном радном способношћу не могу да буду распоређени у смислу става 1. овог члана.

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

3) Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 92.

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

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним овим правилником или уговором о раду, као што су привремено повећан обим посла, замена привремено одсутног запосленог и слично, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен на рад у друго место рада ако су испуњени услови из члана 91. став 1. тачка 2) овог правилника.

Запослени из ст. 1. до 3. овог члана са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време у складу са општим актом послодавца са којим закључује тај уговор.

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

XII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 93.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока који му је дат за упозорење на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у смислу става 1. тачка 2) овог правилника ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности, која износи најмање 50% просечне зараде по запосленом код послодавца у месецу који претходи месецу када је учињена повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 94.

Удаљење запосленог са рада, осим ако је запосленом одређен притвор, може да траје најдуже три месеца.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Трајање удаљења из става 1. овог члана утврђује се решењем о удаљењу у зависности од врсте и тежине повреде радне обавезе.

По истеку периода за који је одређено удаљење запосленог са рада, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру, у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози из Закона.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажности тог кривичног поступка.

Члан 95.

За време удаљења запосленог са рада из члана 94. овог правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор у складу са законом, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 96.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између накнаде зараде из члана 95. овог правилника и пуног износа основне зараде у случају и под условима из Закона.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1) Разлози за престанак радног односа

Члан 97.

Радни однос престаје:

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

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

2) Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 98.

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

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

3) Споразумни престанак радног односа

Члан 99.

Радни однос може да престане по основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

4) Отказ од стране запосленог

Члан 100.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

5) Отказ од стране послодавца - разлози за отказ

Члан 101.

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

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

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

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

- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако повреди прописе о заштити од пожара, експлозија, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материјала;
- 6) ако спречава, омета вршење дужности одговорног лица, задуженог за безбедност и здравље на раду;
- 7) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 8) ако изврши крађу, покушај крађе или проневере имовине послодавца;
- 9) ако прибавља противправну имовинску корист наплаћивањем од корисника услуга већи износ од износа утврђеног ценовником послодавца;
- 10) ако користи возило у приватне сврхе, самовољно подешава мерне инструменте у возилу или неоправдано користи звучну и светлосну сигнализацију у возилу;
- 11) ако изазива саобраћајни удес возилом послодавца са тежим последицама или већом материјалном штетом или вози под дејством алкохола или наркотичног средства;
- 12) ако се неовлашћено служи новцем, хартијама од вредности, средствима или материјалом послодавца у своју корист или корист других лица;
- 13) ако ода пословне, службене или друге тајне утврђене законом и Статутом послодавца;
- 14) ако фалсификује новчана и друга документа у извршавању послова;
- 15) ако не пријави штету насталу на имовини послодавца;
- 16) ако не пријави повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине;
- 17) ако повреди правила етичког и професионалног понашања;
- 18) ако не поступа у складу са општим актима послодавца.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове на којима је распоређен или да извршава налоге послодавца;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад, у складу са Законом;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, који има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбија да буде подвргнут оцени здравствене способности у року утврђеном општим актом послодавца;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, и то:
 - ако радно време не користи за рад, већ за обављање својих приватних послова;
 - ако радне налоге послодавца извршава недоследно са непотребним коментарима и негодовањем;
 - ако неоправдано изостане са посла један радни дан;
 - ако неоправдано закашњава на посао најмање два пута у току месеца;
 - ако неоправдано напушта радно место без сагласности непосредног руководиоца;
 - због недоличног, насилничког и увредљивог понашања према странкама и другим запосленим, без потребног уважавања;

- ако изазива свађу, неред и тучу, прети или физички насрће на запосленог или странку;
- ако омета једног или више запослених у процесу рада;
- због непристојног изгледа;
- давање нетачних података који су утицали на доношење погрешних одлука органа послодавца, чиме је оштећена здравствена установа или појединац;
- због неевидентирања присутности на раду запослених или нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог оствари већа плата.

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

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

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у складу са законом и одредбама овог правилника.

Члан 102.

Већом материјалном штетом, у смислу члана 101. став 2. тачка 11) овог правилника, сматра се материјална штета, најмање у висини 50% просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу у коме је учињена штета.

Тежом штетном последицом у смислу истог члана, сматра се тешка телесна повреда или смрт другог запосленог код послодавца, или другог лица, која је проузрокована или је могла бити проузрокована повредом радне обавезе запосленог.

Члан 103.

Утврђивање повреде радне обавезе покреће непосредни руководилац запосленог.

Предлог за утврђивање повреде радне обавезе садржи: лично име запосленог, послове које обавља и доказе о извршеној повреди.

Предлог из става 2. овог члана подноси се директору или другом лицу које он овласти.

По спроведеном поступку, ако је утврђено да је запослени својим понашањем повредио обавезе из радног односа, директор доноси одлуку о отказу уговора о раду у складу са законом.

Члан 104.

Ако послодавац сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине у смислу члана 101. ст. 2. и 3. овог правилника није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

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

Члан 105.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 101. ст. 2. и 3. овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам радних дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан Законом за достављање решења о отказу уговора о раду.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року утврђеном у ставу 1. овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 106.

Послодавац може запосленом из члана 101. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 104. овог правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

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

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

6) Отказни рок и новчана накнада

Члан 107.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок у трајању од 15 дана.

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

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

XIV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 108.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако због технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређених послова или дође до смањења обима посла, ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима, под условима и у поступку утврђеном законом и овим правилником.

Ако откаже уговор о раду у случају из става 1. овог члана, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим ако послодавац не може да обезбеди одговарајући посао запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Ако пре истека рока из става 2. овог члана, настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 109.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 110.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаним законом.

Члан 111.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 101. став 5. тачка 1 овог правилника, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

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

Члан 112.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 112. овог правилника откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 113.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или лице које он овласти.

Члан 114.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 89. овог правилника.

Члан 115.

Спорна питања између запосленог и послодавца, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања,

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из става 4. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - послодавца и запосленог.

Члан 116.

Колективни и индивидуални спорови између послодавца и запосленог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, у складу са законом који регулише област мирног решавања спора.

Члан 117.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 118.

Ступањем на снагу овог правилника, престаје да важи Правилник о раду број 12360 од 16.08.2014 године.

Члан 119.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.



ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

Др Огњен Јеличић

Овај правилник је објављен на огласној табли Завода дана ____ .2022. године.