

Јавно предузеће за рекреацију „АДИЦА” Ада  
24430 АДА  
Трг Ослобођење бр. 1  
Број:10/2016  
Датум:11.01.2016.

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА РЕКРЕАЦИЈУ „АДИЦА” АДА (пречишћени текст)**

### **I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником о раду у складу са Законом уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Ј.П.Р. „АДИЦА“ АДА, ( у даљем тексту: Послодавац).

#### **Члан 2.**

Правилник о раду не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

#### **Члан 3.**

Права и обавезе у Предузећу остварују се у организованом раду у коме сваки запослени врши одређене послове, односно извршава радне задатке, који су ближе одређени у систематизацији радних места.

#### **Члан 4.**

Запослени има дужности, обавезе и одговорности на раду и у вези са радом.  
Запослени одговара лично за повреду својих дужности и обавеза као и за штету коју проузрокује намерно или из крајње непажње.

#### **Члан 5.**

Овај Правилник, као и Уговор о раду мора бити у сагласности са Законом о раду.

#### **Члан 6.**

Овим Правилником и Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом.

### **II – ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА**

#### **1. Права запослених**

#### **Члан 7.**

Запослени има 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, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, право на посебну заштиту ради неге детета.

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

## **2. Обавезе запослених**

### **Члан 8.**

Запослени је дужан :

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради
2. да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтеве и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.
3. да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених Уговором о раду
4. да обавести послодавца о свакој врсти могуће опасности за настанак материјалне штете

## **3. Обавезе послодавца**

### **Члан 9.**

Послодавац је дужан да :

1. запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом и Уговором о раду
2. запосленом да обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и здравља на раду у складу са Законом
3. запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и здрављу на раду
4. запосленом обезбеди обављање послова утврђених Уговором о раду

## **4. Забрана дискриминације**

### **Члан 10.**

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, стање, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, политичко и друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или друго лично својство.

## **III- ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Услови за заснивање радног односа**

#### **Члан 11.**

Радни однос се заснива на начин и под условима утврђеним Законом и овим Правилником.

Радни однос се заснива на неодређено и одређено време.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор Послодавца.

#### **Члан 12.**

Избор између пријављених кандидата врши директор Послодавца.

#### **Члан 13.**

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

Правилник о организацији и систематизацији послова као и све остале опште акте Предузећа доноси директор уз сагласност Управног одбора, односно Надзорног одбора након именовања истог на основу Закона о Јавним Предузећима („Сл. гласник РС“, бр.119/2012).

Појединачне акте у Предузећу доноси директор.

#### **Члан 14.**

Послодавац је дужан да пре закључења уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа, да поштује организацију рада и пословања код послодавца.

## 2. Уговор о раду

### Члан 15.

Радни однос се заснива Уговором о раду.

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

### Члан 16.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

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

### Члан 17.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писаном облику у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

### Члан 18.

Уговор о раду садржи:

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

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

### Члан 19.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави копију пријаве на обавезно социјално осигурање у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

## 3. Пробни рад

### Члан 20.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду, који може да траје најдуже 6 месеци.

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

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

## **4. Радни однос на одређено време**

### **Члан 21.**

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

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

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

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

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

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

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама 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.

## **5. Радни однос са непуним радним временом**

### **Члан 22.**

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

### **Члан 23.**

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

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

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

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

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

### **Члан 24.**

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

## **6. Приправници**

### **Члан 25.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом.

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

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

## **IV- РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 26.**

Радно време у предузећу износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено. Може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

### **2. Прековремени рад**

#### **Члан 27.**

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

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

### **3. Ноћни рад и рад у сменама**

#### **Члан 28.**

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Ако је рад организован у сменама послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

### **4. Прерасподела радног времена**

#### **Члан 29.**

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

У случајевима из става л. овог члана прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

#### **Члан 30.**

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно. Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

#### **Члан 31.**

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

## **V – ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 32.**

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

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

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

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

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

## **2. Дневни и недељни одмор**

### **Члан 33.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

### **Члан 34.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

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 радне недеље.

## **3. Годишњи одмор**

### **Стицање права на годишњи одмор**

### **Члан 35.**

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после месец дана непрекидног рада код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом о раду.

### **Дужина годишњег одмора**

### **Члан 36.**

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана. При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

### **Члан 37.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што законски минимум од 20 радних дана увећава :

1. по основу радног доприноса до 1 радни дан
2. по основу услова рада до 1 радни дан
3. за сваких 10 година радног стажа по 1 радни дан
4. по основу стручне спреме до 3 радна дана (I.,II. 0 дана, III. 1 дан, IV.,V. 2 дана, VI.,VII. 3 дана)

С тим да укупан број дана годишњег одмора не може да буде више од 25 радних дана.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

### **Члан 38.**

Запослени има право на дванаестину годишњег (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

### **Распоред коришћења годишњег одмора**

### **Члан 39.**

Распоред коришћења годишњег одмора одређује се планом коришћења годишњег одмора, који доноси директор Послодавца.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом о раду.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

#### **Члан 40.**

Запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора издаје директор Послодавца, а издаје се најкасније 15 дана пре времена одређеног за коришћење годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

### **4. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор**

#### **Члан 41.**

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 неискоришћеног годишњег одмора.

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

### **5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

#### **Члан 42.**

Запослени има право на плаћено одсуство до 5 радних дана у једној календарској години уз накнаду зараде а у

следећим случајевима :

- у случају склапања брака 5 радних дана
- у случају порођаја супруге 3 радна дана
- у случају теже болести члана уже породице 3 радна дана
- у случају смрти члана уже породице 5 радних дана
- ради пресељења у други стан 2 радна дана

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

- 2 дана за сваки случај добровољног давања крви

#### **Члан 43.**

Члановима уже породице у смислу члана 42. овог уговора сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

### **6. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 44.**

Запослени има право на неплаћено одсуство у складу са законом.

Одлуку о одобравању плаћеног и неплаћеног одсуства доноси директор Послодавца.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују сва права и обавезе из радног односа.

### **7. Мировање радног односа**

#### **Члан 45.**

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим Правилником друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока
2. упућивање на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно- културне сарадње

3. избора, односно именованја на функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца

4. издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању од шест месеци

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од пет дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, повратка са функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

## **VI - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Општа заштита**

#### **Члан 46.**

Запослени има право на безбедност и заштиту на раду у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом и другим прописима.

#### **Члан 47.**

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног здравственог органа, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

#### **Члан 48.**

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

### **2. Заштита материнства**

#### **Члан 49.**

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Самохране родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености - само уз писану сагласност запосленог.

#### **Члан 50.**

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова

### **3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**

#### **Члан 51.**

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете.



Запослена жена може да отпочне породилско одуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете, од дана отпочињања породилског одсуства.

#### **4. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе**

##### **Члан 52.**

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега с обзиром на стање његовог здравља, односно чије је дете теже хендикепирано у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

#### **5. Заштита особа са инвалидитетом**

##### **Члан 53.**

Запосленом-особи са инвалидитетом, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности.

Послодавац може запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана да откаже Уговор о раду.

#### **6. Обавештење о привременој спречености за рад**

##### **Члан 54.**

Запослени је дужан, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, да о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог.

### **VII - ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

#### **1. Зарада**

##### **Члан 55.**

Зараду чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху послодавца (награде, бонуси и слично) и других примања по основу радног односа.

##### **Члан 56.**

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основне зараде
- радни учинак
- увећане зараде

#### **1.1. Основна зарада**

##### **Члан 57.**

Основна зарада утврђује се по групама послова који су дефинисани Правилником о организацији и систематизацији послова, за које су запослени закључили уговор о раду и на основу времена проведеног на раду.

Запослени има право на пун износ основне зараде за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак.

## **1.2. Радни учинак (стимулација)**

### **Члан 58.**

Радни учинак запосленог утврђују се на основу норматива и мерила за утврђивање радног учинка - ценовник рада.

Радни учинак утврђују се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Нормативи и мерила на основу којих се утврђује радни учинак запосленог су:

1. ако су послови из плана рада запосленог извршени, запосленом припада зарада у висини основне зараде утврђене Правилником о организацији и систематизацији
2. ако послови из плана рада запосленог нису извршени, запосленом се основна зарада умањује за 1-30%
3. ако поред послова из плана рада запосленог, запослени изврши и друге послове запосленом се основна зарада увећава за 1-30%

## **1.3. Увећана зарада**

### **Члан 59.**

На увећану зараду, запослени има право у висини утврђеној општим актом и уговором о раду и то:

-за прековремени рад- најмање 26% од основице,

-за ноћни рад и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде- најмање 26% од основице,

-за рад на дан празника и недељом који је нерадани дан- најмање 110% од основице,

-по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца и то 0,4% од основице - минули рад.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде по више основа из става 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, Правилником о организацији и систематизацији и уговором о раду.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

### **Члан 60.**

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања у складу са законом и уговором о раду.

## **2. Рокови за исплату зараде**

### **Члан 61.**

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није другачије одређено.

## **3. Минимална зарада**

### **Члан 62.**

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

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

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

Минимална цена рада утврђује се по радном часу без пореза и доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара наредне године.

Минимална цена рада не може се утврдити у нижем износу од минималне цене рада утврђене за претходну годину.

#### **4. Накнада зараде**

##### **Члан 63.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна 12 месеци, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државних органа.

##### **Члан 64.**

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

1. најмање у висини 65% 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 законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,
2. у висини 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 другачије одређено.

##### **Члан 65.**

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

#### **5. Накнада трошкова**

##### **Члан 66.**

Запослени има право на накнаду трошкова:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, , ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- за време проведено на службеном путу у земљи,
- за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима,
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није обезбедио запосленом смештај и исхрану без накнаде,
- за исхрану у току рада месечно у нето износу од 500,00 динара
- за регрес за коришћење годишњег одмора месечно у нето износу од 500,00 динара

#### **6. Друга примања**

##### **Члан 67.**

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при одласку у пензију најмање у висини две просечне зараде,
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења

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

#### **7. Обрачун зараде и накнаде зараде**

##### **Члан 68.**

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленим достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

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

## **8. Евиденција зараде и накнада зараде**

### **Члан 69.**

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде. Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти, а потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

## **9. Заштита зараде и накнаде зараде**

### **Члан 70.**

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

### **Члан 70/а**

Послодавац може исплатити запосленом **јубиларну награду**, и то:

- за 10 година рада у предузећу, у висини од 70% просечне месечне зараде у предузећу
- за 15 година рада у предузећу, у висини од 75% просечне месечне зараде у предузећу
- за 20 година рада у предузећу, у висини од 80% просечне месечне зараде у предузећу
- за 25 година рада у предузећу, у висини од 85% просечне месечне зараде у предузећу
- за 30 година рада у предузећу, у висини од 90% просечне месечне зараде у предузећу
- за 35 година рада у предузећу, у висини од 95% просечне месечне зараде у предузећу
- за 40 година рада у предузећу, у висини од 100% просечне месечне зараде у предузећу

Јубиларна награда се исплаћује само ако предузеће позитивно послује и ако о томе одлуку донесе директор, након усвајања годишњег рачуна за претходну годину.

Награда се исплаћује уз обрачун јавних прихода.

## **VIII – ПОТРАЖИВАЊА ЗАПОСЛЕНИХ У СЛУЧАЈУ СТЕЧАЈНОГ ПОСТУПКА**

### **Члан 71.**

Право на исплату неисплаћених потраживања код послодавца над којим је отворен стечајни поступак (у даљем тексту: потраживање), у складу са законом о раду, има запослени коме су потраживања утврђена у складу са законом којим се уређује стечајни поступак и који испуњава услове за остваривање права у складу са законом о раду.

## **IX – ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА**

### **Члан 72.**

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од послодавца претходника општи акт и све уговоре који важе на дан промене послодавца.

### **Члан 73.**

Послодавац претходник дужан је да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

#### **Члан 74.**

Послодавац следбеник дужан је да примењује Правилник о раду послодавца претходника најмање годину дана од дана промене послодавца.

### **X - ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 75.**

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 76.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 179. став 5. тачка 1) закона о раду, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Општим актом или уговором о раду не може да се утврди дужи период за исплату отпремнине од периода утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Зарадом у смислу члана 158 закона о раду сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

### **XI - УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

#### **Члан 77.**

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 вредности веће од 10000,00 динара .
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

#### **Члан 78.**

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

#### **Члан 79.**

Решење о удаљену са рада доноси директор Послодавца.

#### **Члан 80.**

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 78. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

#### **Члан 81.**

Удаљење из члана 165. Закона о раду може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

#### **Члан 82.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине у смислу члана 179. тачка 2) и 3) Закона о раду, да уместо отказа Уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана. Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

## **ХП – ИЗМЕНЕ УГОВОРА О РАДУ**

### **1. Измена уговорених услова рада**

#### **Члан 83.**

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. Закона о раду;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) закона о раду;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) закона о раду;
- б) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

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 84.**

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

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

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

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

#### **Члан 85.**

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 172. Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

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

### **2. Премештај на друго место рада**

#### **Члан 86.**

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

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

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 87.**

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, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

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

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

### **XIII - НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 88.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем Послодавца.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети Послодавцу или личном сазнању да је штета проузрокована Послодавцу.

Пријава из става 2. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог Послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленом за штету.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писменом облику и садржи:

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

Кад прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, Послодавац заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

#### **Члан 89.**

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Послодавац у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

#### **Члан 90.**

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

#### **Члан 91.**

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

Послодавац може запосленог да обавести да штету надокнади у новцу или ако је то могуће поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или не надокнади штету у року од 3 месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлукује надлежни суд.

#### **Члан 92.**

Ако запослени у раду или у вези са радом намерно или крајном непажњом проузрокује штету трећем лицу, а коју је накнадно послодавац утврдио, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

#### **Члан 93.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом Послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете захтева пред надлежним судом.

## **XIV - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Разлози за престанак радног односа**

#### **Члан 94.**

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован,
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања
3. споразумом између запосленог и послодавца,
4. отказом од стране послодавца или запосленог,
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 годна живота,
6. смрћу запосленог,
7. у другим случајевима утврђеним законом.

#### **Члан 95.**

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
2. ако му је по одредбама закона, односно по правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне,
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са посла – даном почетка примењивања те мере,
5. у случају престанка рада Послодавца у складу са законом.

### **2. Споразумни престанак радног односа**

#### **Члан 96.**

Радни однос може да престане на 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.

### **3. Отказ од стране запосленог**

#### **Члан 97.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Послодавцу у писменом облику, најмање 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако је запослени отказао Уговор о раду због повреда обавеза од стране Послодавца, утврђених законом, овим Правилником или Уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као и у случају да му је незаконито престао радни однос.

### **4. Отказ од стране послодавца**

#### **Члан 98.**

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. овог закона.

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



- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

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

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

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

Повреде радне обавезе из члана 98. став 2. овог Правилника о раду су:

1. неоправдано закашњење на посао најмање три пута у току календарског месеца или најмање десет пута у току календарске године
2. излазак из пословног простора послодавца без дозволе руководиоца
3. удаљавање са радног места без дозволе руководиоца
4. неоправдани изостанак са посла најмање два дана у току календарског месеца или најмање пет дана у току календарске године
5. уношење или покушај уношења алкохола, дроге или наркотичких средстава у пословни простор послодавца
6. долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или наркотичких средстава за време рада, односно управљање моторним возилом предузећа под утицајем алкохола или других наркотичких средстава
7. онемогућавање запосленог да од стране непосредног руководиоца или овлашћеног лица алкотестом или вађењем крви провери да ли је под утицајем алкохола. У случају да радник одбије алкотест контролу или контролу вађења крви, сматра се да је запослени у алкохолисаном стању, и саставља се извештај (записник) комисије за испитивање, који и запослени треба да потпише.
8. недолично понашање или неуљудан однос према осталим запосленима, странкама и пословним партнерима послодавца, а нарочито према гостима
9. изазивање нереди или учествовања у тучи
10. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних дужности и обавеза
11. одбијање посла
12. ометање рада других запослених
13. одбијање сарадње са другим запосленима или пословним партнерима
14. неизвршавање одлука, писмених или усмених налога директора или других руководећих радника послодавца
15. неизвршавање правоснажне судске одлуке донете у поступку заштите права запослених
16. непоступање по налогу државног органа
17. незаконито располагање средствима послодавца
18. коришћење средстава послодавца супротно њиховој намени, правилима о њиховом коришћењу или упутствима овлашћеног лица
19. немаран однос према средствима рада, производима, материјалима и документима

20. неовлашћено коришћење средстава послодавца у приватне сврхе
21. неовлашћено изношење или покушај изношења средстава из послодавца
22. непредузимање или недовољно предузимање мера обезбеђења имовине (средстава) послодавца
23. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине
24. повреда хигијенских, здравствених или санитарних прописа
25. одбијање прописаног лекарског прегледа
26. злоупотреба коришћења боловања
27. неодржавање личне хигијене или хигијене радног простора у којем запослени обавља рад
28. непријављивање промене адресе, односно давање нетачних података о адреси, пребивалишту или боравишту
29. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења
30. одавање пословне тајне а нарочито давање или преношење података о висини сопствене зараде или зараде другог запосленог
31. неоправдано пропуштање запосленог да у току од три дана од првог дана изостанка са рада обавести послодавца о разлозима одсуствовања
32. проузроковање материјалне или нематеријалне штете послодавцу
33. неоправдано одбијање давања исказа у поступку остваривања права, обавеза и одговорности запосленог или другог запосленог и давање лажног исказа
34. почињавање кривичног дела на раду или у вези с радом

И то ако је испуњен један од следећа два услова:

1. ако је повреда радне обавезе учињена намерно или из грубе непажње
2. ако је повреда радне обавезе проузроковала штетне последице

Под штетним последицама се подразумева:

- ако је учињеном повредом радне обавезе причињена штета послодавцу, запосленом у предузећу или трећем лицу ван предузећа у износу од минималне нето зараде у месецу када је повреда учињена
- ако је учињеном повредом угрожен живот или здравље запослених или других грађана или су учињеном повредом доведени у посредну опасност живот или здравље запослених или других лица
- ако је учињена повреда радне обавезе имала за последицу пропуштање рокова или неизвршење плана дела или целине или уговорених обавеза или нарушавање угледа предузећа.

#### **Члан 99.**

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

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Члан 100.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

#### **Члан 101.**

У случају отказа уговора о раду из члана 98. став 5. тачка 1. овог Правилника послодавац не може да запосли друго лице на истим пословима у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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

## **Члан 102.**

Оправданим разлогом за отказ Уговора о раду у смислу члана 98. овог Правилника не сматра се:

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

## **5. Поступак у случају отказа**

### **Рок застарелости**

## **Члан 103.**

Отказ уговора о раду из члана 98. став 1. тачке 1,2,3, послодавац може дати запосленом у року од шест месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члан 98. став 1. тачка 2. овог Правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

## **Члан 104.**

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

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

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

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку 8 дана од дана објављивања сматра се достављеним.

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

## **Обавеза исплате зараде и накнаде зараде**

## **Члан 105.**

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

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

## **6. Посебна заштита од отказа Уговора о раду**

## **Члан 106.**

За време трудноће, породилско одсуство, одсуство са рада ради неге детета и одсуство са рада ради посебне неге детета Послодавац не може запосленом да откаже Уговор о раду.

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

## **7. Отказни рок и новчана накнада**

## **Члан 107.**

Запослени коме је отказан Уговор о раду зато што не остварује потребне резултате или зато што нема потребна знања и способности има право и дужност да остане на раду у трајању од 30 дана.

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

У случају отказа из члана 98. тачка 1. овог Правилника, запосленом престаје радни однос исплатом новчане накнаде, која је регулисана законом и овим Правилником.

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

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

## **8. Правне последице незаконитог престанка радног односа**

### **Члан 108.**

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

## **XV - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 109.**

Директор Послодавца или запослени кога он писмено овласти, одлучује о свим правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа.

### **Члан 110.**

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

### **Члан 111.**

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

Спор пред надлежним судом правоснажно се окончава у року од шест месеци од дана покретања спора.

### **Члан 112.**

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

## **XVI - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Рад ван радног односа**

#### **1) Привремени и повремени послови**

### **Члан 113.**

Послодавац може за обављање послова из своје делатности који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

1. незапосленим лицем
2. запосленим који ради непуно радно време
3. корисником старосне пензије

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог Уговора има право на пензијско, инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом.

### **Члан 114.**

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге.

## **2) Уговор о делу**

### **Члан 115.**

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности друштва, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла

## **3) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању**

### **Члан 116.**

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Уговор из ст. 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

## **XVII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 117.**

Након добијања претходне сагласности од оснивача, овај Правилник о раду ступа на снагу даном добијања сагласности од стране Надзорног одбора Јавног Предузећа.

Даном ступања на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о раду донет под бројем 169/2014 од дана 04.09.2014. године.

Потписивањем овог Правилника од стране председника Надзорног одбора потврђује се добијена претходна сагласност од оснивача и сагласност Надзорног одбора.

Директор ЈПР „Адица“ Ада  
Јухас Тибор

М.П.

Председник Надзорног одбора  
Волфорд Атила