На основу члана 3. став 7. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18) и члана 40. став 1. тачка 10. Статута Града Зајечара ("Сл. лист града Зајечара", број 4/19), Скупштина града Зајечара, на седници одржаној _____2019. године, донела је

Р Е Ш Е Њ Е

о давању сагласности на Правилник о раду у

ЈАВНОМ ПРЕДУЗЕЋУ ЗА ПЛАНИРАЊЕ, ПРОЈЕКТОВАЊЕ, ИЗГРАДЊУ И НАДЗОР „УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА” ЗАЈЕЧАР

I

Даје се сагласност на Правилник о раду у Јавном предузећу за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња” Зајечар, који је усвојио Надзорни одбор Јавног предузећа за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња” Зајечар. на седници одржаној 28.11.2019. године.

II

Решење објавити у "Службеном листу Града Зајечара".

I број: _____/2019
У Зајечару,_____2019. године

СКУПШТИНА ГРАДА ЗАЈЕЧАРА

П Р Е Д С Е Д Н И К
Стефан Занков

О б р а з л о ж е њ е

Јавно предузеће за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња" Зајечар доставило је Правилник о раду у Јавном предузећу за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња" Зајечар

Овај Правилник о раду Јавног предузећа за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња" Зајечар усвојен је на седници Надзорног одбора Јавног предузећа за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња" Зајечар бр. 01-1496/2019 одржаној 28.11.2019. године.

Чланом 3. став 7. Закона о раду прописано је да се Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, доноси уз претходну сагласност оснивача.

Чланом 40. став 1. тачка 10. Статута града Зајечара прописано је да Скупштина града оснива јавна предузећа, установе, организације и службе утврђене Статутом града и врши надзор над њиховим радом.

Градско веће града Зајечара је размотрило Правилник о раду у Јавном предузећу за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња" Зајечар и утврдило да је исти у складу са прописаним мерилима и критеријумима за обављање ове делатности.

Имајући у виду, напред наведено Градско веће града Зајечара утврдило је Предлог Решења о давању сагласности на Правилник о раду у Јавном предузећу за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња" Зајечар и предлаже Скупштини града Зајечара да исто усвоји.

ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА ЗАЈЕЧАРА

ПРЕДСЕДНИК

Бошко Ничић

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ
за планирање, пројектовање, изградњу и надзор
"УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА" ЗАЈЕЧАР

Седиште: Ул. Доситејева бр. 1/VI, Зајечар • Пословне просторије: ул. Добривоја Радосављевића Бобија бр.1, Зајечар
Матични број: 21387983 • ПИБ 110797107 • Рачун: 170-0030038932000-12 Уникредит банка а.д. Београд
www.urbanizza.rs • e-mail: office@urbanizza.rs • телефон: +381(0)19415008

На основу члана 3. став 6, а у вези са ставом 2. Закона о раду („Службени гласник РС", бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 аутентично тумачење), Надзорни одбор Јавног предузећа за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња" Зајечар, дана 28.11.2019.године, доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ
ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ПЛАНИРАЊЕ, ПРОЈЕКТОВАЊЕ, ИЗГРАДЊУ И НАДЗОР „УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА" ЗАЈЕЧАР

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ПЛАНИРАЊЕ, ПРОЈЕКТОВАЊЕ, ИЗГРАДЊУ И НАДЗОР "УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА"
БРОЈ: 01-1490/2019
ДАТУМ: 28.11.2019.год.
ЗАЈЕЧАР

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из области рада и радних односа у Јавном предузећу за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња" Зајечар.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником или уговором о раду, непосредно се примењују одредбе Закона о раду.

II - ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

1. Права запослених

Члан 2.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интереса 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 овим Правилником.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом о раду.

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

2. Обавезе запослених

Члан 3.

Запослени је дужан:

1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтев 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 послодаваца о свакој врсти потенцијалне опасности за настанак материјалне штете.

3. Обавезе послодавца

Члан 4.

Послодавац је дужан да:

1) запосленом за обављени рад исплати зараду на основу критеријума и осталих елемената за утврђивање зараде утврђених законом, уговором о раду и овим Правилником;
2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и здравља на раду у складу са законом и другим прописма;
3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, обавезама запослених из члана 15. тачка 2) Закона о раду и правима и обавазама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбдности и здравља на раду;
4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду.

III - РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 5.

Радни однос може да заснује лице које испуњава услове утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака у Јавном предузећу за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња" Зајечар.

Актом из става 1. овог члана утврђује се врста посла, ниво квалификације и други посебни услови за рад на тим пословима.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор.

Директор у случају постојања потребе за обављањем послова одређеног радног места закључује уговор о раду са лицем које испуњава прописане услове за рад на том радном месту.

Ако то околности захтевају, директор може да огласи слободно радно место и услове за рад на њему надлежној организацији за запошљавање.

Радни однос заснива се уговором о раду, сагласно закону.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави документе којима доказује да испуњава услове за рад.

Уговор о раду може се закључити 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.

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

2. Ступање на рад

Члан 6.

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

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.

IV - РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 7.

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

Распоред и прерасподелу радног времена у оквиру четрдесеточасовне радне недеље, почетак и завршетак радног времена и рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) утврђује послодавац, у складу са Законом и овим Правилником.

2. Прековремени рад

Члан 8.

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 (у даљем тексту: прековремени рад).

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.

3. Распоред радног времена

Члан 9.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање пет дана пре промене распореда радног времена.

V - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 10.

Запослени има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

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

Одмор у току дневног рада, запослени је, по правилу, дужан да искористи у времену од 09:30 часова до 10:00 часова односно од 10:00 до 10:30 часова наизменично.

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

Време одмора из ставова 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

2. Дневни одмор

Члан 11.

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

3. Недељни одмор

Члан 12.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 11. овог Правилника, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Члан 13.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Члан 14.

Дужина годишњег одмора се увећава према следећим критеријумима:

1) по основу степена образовања и оспособљености за рад:

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

2) по основу услова рада:
   - за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време - *5 радних дана*;
   - за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - *3 радна дана*;
   - за рад у сменама - *1 радни дан*;
3) по основу радног искуства:
   - запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - *4 радна дана*;
   - запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - *3 радна дана*;
   - запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - *2 радна дана*;
   - запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - *1 радни дан*;
4) по основу доприноса у раду на предлог руководиоца:
   - за оставрене изузетне резултате - *до 5 радних дана*;
5) по основу бриге о деци и члановима уже породице:
   - родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година - *2 радна дана*;
   - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - *5 радних дана*.

Под чланом уже породице у смислу става 1. тачка 5) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Годишњи одмор запосленог, утврђен на основу критеријума из става 1. овог члана, не може трајати дуже од 30 радних дана.

Члан 15.

Запослени у календарској години у којој заснива радни однос или у којој му престаје радни однос има право на сразмеран годишњи одмор.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријума из члана 14. овог Правилника, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

Члан 16.

Распоред о коришћењу годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину.

План коришћења годишњег одмора доноси се по претходно објављеним консултацијама са запосленима.

Члан 17.

Решење о коришћењу годишњег одмора се доноси у електронској-писаној форми и доставља се запосленом, у складу са Законом.

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

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да одобри коришћење годишњег одмора у више делова, у складу са Законом.

Запосленом се мимо плана годишњег одмора може одобрити одмор на његов захтев, уз сагласност послодавца.

5. Плаћено одсуство

Члан 18.

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

1) ступања запосленог у брак - *5 радних дана*;
2) порођаја супруге или усвојења детета - *5 радних дана*;
3) склапање брака и порођај другог члана уже породице - *3 радна дана*;
4) смрти члана уже породице - *5 радних дана*;
5) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог - *2 радна дана*;
6) теже болести члана уже породице - *5 радних дана*;
7) селидбе сопственог домаћинства:
   - на подручју истог насељеног места - *2 радна дана*;
   - ван подручја места становања - *3 радна дана*;
8) полагања стручног или другог испита које захтева процес рада - *1 до 6 радних дана*;
9) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом - *3 радна дана*;
10) коришћење организованог одмора у циљу превенције радне инвалидности - *7 радних дана*;
11) учествовање на спортским такмичењима - *3 до 5 радних дана*;
12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - *2 узастопна радна дана*.

Члановима уже породице из става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељи, усвојеник и старатељ.

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

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 2), 4), 10) и 12) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство из става 1. тачка 10) овог члана запослени може остварити једном годишње.

Члан 19.

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

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе и правосудних органа у складу са законом.

Члан 20.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од 5 радних дана а најдуже 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља (израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

6. Неплаћено одсуство

Члан 21.

Послодавац може да запосленом, у оправданим случајевима и на лични захтев, омогући неплаћено одсуство, и то у следећим случајевима:

1) неговање болесног члана уже породице - *5 радних дана*;
2) смрти сродника који нису наведени у члану 16. овог Правилника - *2 радна дана*;

3) поправке знатно оштећене породичне стамбене зграде од елементарних непогода - *до 30 дана*.

Директор може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства највише до 30 дана, када то не ремети процес рада послодавца, и у следећим случајевима:

1) болести у ужој породици;
2) извршењу послова који се морају лично обавити;
3) бањског лечења које се не врши по налогу лекара;
4) посете брачног друга на раду у иностранству;
5) учествовања у културно-уметничким и спортским такмичењима.

За време неплаћеног одсуства из овог члана, запосленом мирују права и обавезе, ако законом, односно овим Правилником није другачије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 22.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада у следећим случајевима:

1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3) избора, односано именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
4) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци;
5) привременог упућивања на рад код другог послодавца, у смислу члана 174. Закон о раду.

По престанку мировања, запослени је дужан да се врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за који му мирује радни однос.

Уколико се запослени не врати у том року, престаје му радни однос.

VI - БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 23.

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

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравља на раду.

Члан 24.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

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

VII - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 25.

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

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стане надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 26.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених Правилником о заштити на раду, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

2. Заштита омладине

Члан 27.

Запослени млађи од 18 година живота не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови као и на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Члан 28.

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.

Члан 29.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

3. Заштита материнства

Члан 30.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета.

Запослена жена 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.

Члан 31.

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.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 32.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породиљско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и друго). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

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

Члан 33.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породиљског одсуства из члана 32. став 2. овог Правилника.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породиљско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 32. став 5. овог Правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

5. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 34.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да по истеку породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена, накнаду зараде у складу са законом.

Члан 35.

Хранитељ, односно старатељ, детета млађег од пет година живота има право да ради неге детета одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из става 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 36.

Право на одсуство са рада ради посебне неге друге особе остварује се у складу са одредбама Закона о раду.

6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 37.

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

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица која живе у породичном домаћинству.

VIII - ЗАРАДА, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 38.

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 39.

Зарада из члана 38. став 1. овог Правилника састоји се од зараде 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, у складу са општим актом и уговором о раду.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 40.

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

3. Основна зарада

Члан 41.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

1) вредности радног часа,
2) коефицијента посла и
3) месечног фонда остварених часова рада.

Члан 42.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средства за исплату зараде за одговарајући месец.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из става 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Члан 43.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, нивоа квалификације, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља, на процес и резултате рада.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова утврђује се општим актом.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од 1 према 3.

4. Зарада за радни учинак

Члан 44.

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

По основу радног учинка, основна зарада се може увећати, односно умањити за највише 20% по основу радног учинка.

Члан 45.

О увећању, односно умањењу зараде запосленог по основу радног учинка директор предузећа доноси посебно решење за одређени месец и по његовој оцени радног учинка запосленог у месецу за који се предлаже увећање, односно умањење зараде.

Оцену радног учинка запосленог директор изражава на следећи начин:

1) нарочито успешан - повећање основне зараде од 20% (изузетним залагањем запослени је извршио максималан обим рада у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета без надзора и упутсва);
2) успешан - повећање основне зараде од 10 до 20% (учинак запосленог и квалитет рада у оквиру извршавања послова је изнад просека, грешке у раду се не понављају, самосталност у раду је очита);
3) делимично успешан - умањење основне зараде од 5 до 10% (учинак запосленог и квалитет су испод просека, одговорност у раду смањена је повременим грешкама, потребан повремени надзор);
4) неуспешан - умањење основне зараде од 10 до 20% (радни учинак недовољан, неквалитетан рад са честим грешкама у раду, непоштовање рокова, потребан чешћи надзор).

Члан 46.

На основу оцене Надзорног одбора о повећаном радном учинку директора, овај орган доноси закључак о увећаној заради директора за одређени месец.

5. Увећана зарада

Члан 47.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим Правилником и уговором о раду, и то:

1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;
4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: 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 процента по сваком основу увећања.

6. Минимална зарада

Члан 48.

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

Минимална зарада утврђује се одлуком надлежног органа Републике Србије.

Минимална зарада се може исплаћивати у трајању најдуже до 6 месеци у току године, у случају трајније неликвидности послодавца (услед поремећаја пословања, услед немогућности наплате потраживања и других објективних финансијских објективних околности).

Послодавац је дужан да запосленом исплати разлику зараде до износа пуне зараде, по престанку услова који су довели до исплате нижих зарада, односно минималне зараде.

7. Накнада зараде

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, и то за време:

1) коришћења годишњег одмора;
2) коришћења плаћеног одсуства;
3) одсуствовања у дане државног и верског празника;
4) војне вежбе;
5) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана;
6) стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада код послодавца;
7) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди наканаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

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

Члан 51.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 70% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца обрачуна накнаде за случај:

1) прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца услед неостваривања безбедности и заштите живота и здравља на раду;
2) прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

8. Накнада трошкова

Члан 52.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за време проведено на службеном путу у земљи;
2) за време проведено на службеном путу у иностранству, у висини утврђеној посебним прописима;
3) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
4) за исхрану у току рада;
5) регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 53.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада, која се исплаћује по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада, са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно у износу од 250,00 динара.

Члан 54.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину.

Запослени који је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

9. Друга примања

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини износа три зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;
2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини неопорезивог износа;
3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног оболења.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 56.

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

Члан 57.

Послодавац може запосленом одобрити позајмицу за плаћање трошкова сопственог лечења и лечење чланова уже породице.

Позајмица се, у зависности од природе болести и висине трошкова лечења, може одобрити највише до износа од 50.000,00 динара и са роком враћања до 6 месечних рата или 12 полумесечних рата, одбијањем путем административне забране од зараде запосленог.

Члан 58.

Запослени има право на јубиларну награду у складу са овим Правилником.

Јубиларна награда припада:

1) запосленом који наврши 10 година радног стажа код послодавца - у висини једне просечне зараде послодавца исплаћене за претходни месец у односу на месец у коме се исплаћује;
2) запосленом који наврши 20 година радног стажа код послодавца - у висини једне и по просечне зараде послодавца исплаћене за предходни месец у односу на месец у коме се исплаћује;
3) запосленом који наврши 30 година радног стажа код послодавца - у висини две просечне зараде послодавца исплаћене за предходни месец у односу на месец у коме се исплаћује;
4) запосленом који наврши 40 година радног стажа код послодавца - у висини две и по просечне зараде послодавца исплаћене за предходни месец у односу на месец у коме се исплаћује.

Одлуку о исплати јубиларних награда доноси Надзорни одбор предузећа.

IX - ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 59.

У случају статусне промене, односно промене послодавца, права запослених остварују се у складу са законом о раду.

X - ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ ЗБОГ ТЕХНОЛОШКОГ ВИШКА

Члан 60.

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са програмом пословања, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада, у складу са Програмом решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Члан 61.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим радом је престала потреба, примени критеријуме утврђене овим Правилником и у складу са законом.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума и према следећем редоследу:

1) основни критеријум: резултати рада запосленог;
2) допунски критеријум: социјално-економски положај запосленог.

Послодавац је у обавези да пре отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена односно реорганизације или приватизације предузећа донесе Програм решавања вишка запослених.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 62.

Програм нарочито садржи:

1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
2) укупан број запослених код послодавца;

3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси Надзорни одбор предузећа.

Члан 63.

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

Члан 64.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запослених, без његове сагласности, и то:
1) инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца;
2) самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
3) родитељу са дететом са посебним потребама.

Самохраним родитељем у смислу овог Правилника сматра се родитељ који живи најмање са једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници, и који нема помоћи у издржавању детета од другог брачног друга или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици Србији утврђене у складу са законом.

Члан 65.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају кад услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла, запосленом исплати отпремнину, одједном у целости, у складу са Законом.

Висина отпремнине не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

XI - НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 66.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки од њих је одговоран за штету коју је проузроковао. Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 67.

За утврђивање штете и одговорности запосленог за учињену штету, послодавац образује трочлану комисију.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (уколико их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничког стања.

Комисија о спроведеном поступку сачињава записник и утврђује степен кривице запосленог и висину штете, на основу кога послодавац доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности ствари или проценом вредности оштећене ствари. У поступку за накнаду штете, запослени се позива да накнади штету. Ако запослени одбије да накнади штету, послодавац покреће поступак пред надлежним судом за накнаду штете.

Запослени који у раду или у вези са радом проузрокује намерно или крајњом непажњом штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да надокнади износ наплаћене штете.

Члан 68.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да запосленом накнади штету, по начелима о одговорности за штету.

Ако се у року од 30 дана директор и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

XII - УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 69.

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 утврђене општим актом или уговором о раду;
3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

Члан 70.

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

Члан 71.

Удаљење запосленог са рада 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 ако за то постоје оправдани разлози.

Члан 72.

За време привременог удаљења са рада у смислу члана 69. и 70. 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 у смислу члана 69. овог Правилника, исплаћује се на терет органа који је наредио притвор.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу става 1. овог члана и пуног износа основне зараде и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности.
2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XIII - ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 73.

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 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;
6) у другим случајевима утврђеним Законом, овим Правилником и уговором о раду.

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

Члан 74.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди 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 75.

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 73. 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 запосленог.

Одредбе члана 73. овог Правилника не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 73. овог Правилника.

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. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 76.

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

XIV - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 77.

Радни однос престаје:

1) истеком рока за који је заснован;
2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3) споразумом између запосленог и послодавца;
4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6) смрћу запосленог;
7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 78.

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

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

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 79.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 80.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из став 1. овог члана због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом, овим Правилником или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 81.

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 22. овог Правилника.

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 повреду радне обавезе или неку другу повреду утврђену овим Правилником, 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 37. овог Правилника;
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 је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6) 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;

Члан 82.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 81. овог Правилника, не сматра се:

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

5. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреде радних обавеза

Члан 83.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 81., став 2. и 3. овог Правилника 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 84. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

6. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 84.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 81. став 2. и 3. овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од 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.

Упозорење се доставља запосленом на начин прописан за достављање решења о отказу уговора о раду из члана 87. овог Правилника.

Члан 85.

Послодавац може запосленом из члана 81. став 1. тачка 1) овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 83. 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.

7. Поступак у случају отказа

Члан 86.

Отказ уговора о раду из члана 81. став 1. тачка 1) и става 2. и 3. овог Правилника, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 81. став 1. тачка 2) овог Правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 87.

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

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

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

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

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

Члан 88.

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

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

Члан 89.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 81. став 1. тачка 1) овог Правилника, има право на отказни рок, који износи:

- 10 дана, за запосленог који има до 10 година стажа осигурања;
- 15 дана, за запосленог који има између 10 и 20 година стажа осигурања;
- 20 дана, за запосленог који има између 20 и 30 година стажа осигурања;
- 25 дана, за запосленог који има више од 30 година стажа осигурања.

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

8. Незаконит отказ

Члан 90.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

XV - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 91.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писном облику.

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

1. Заштита појединачних права

Члан 92.

Спорна питања између послодавца и запосленог могу се решавати споразумом преко арбитра.

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

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 93.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XVI - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 94.

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, да закључи уговор у писаном облику о обављању привремених и повремених послова са:

1) незапосленим лицем;
2) запосленим лицем које ради непуно радно време - до пуног радног времена;
3) корисником старосне пензије.

Члан 95.

Послодавац може, за обављање привремених и повремених послова из члана 92. овог Правилника да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

2. Уговор о делу

Члан 96.

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

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 97.

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и радних задатака 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, за време утврђено програмом усавршавања, 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.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона.
Уговор из става 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

XVII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 98.

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду.

Члан 99.

Тумачење одредаба овог Правилника даје Надзорни одбор послодавца.

Члан 100.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца, а примењиваће се од дана добијања сагласности од Оснивача, у складу са чланом 3. став 7. Закона о раду.

НАДЗОРНИ ОДБОР
ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ПЛАНИРАЊЕ, ПРОЈЕКТОВАЊЕ, ИЗГРАДЊУ И НАДЗОР
„УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА" ЗАЈЕЧАР

Председник
Надзорног одбора

Драгољуб Шарчевић

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ
за планирање, пројектовање, изградњу и надзор
"УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА" ЗАЈЕЧАР

Седиште: Ул. Доситејева бр. 1/VI, Зајечар • Пословне просторије: ул. Добривоја Радосављевића Бобија бр.1, Зајечар
Матични број: 21387983 • ПИБ 110797107 • Рачун: 170-0030038932000-12 Уникредит банка а.д. Београд
www.urbanizza.rs • e-mail: office@urbanizza.rs • телефон: +381(0)19415008

-Градском већу града Зајечара-

ЗАЈЕЧАР
Ул. Трг ослобођења бр.1

Достављамо Вам Правилник о раду Јавног предузећа за планирање, пројектовање, изградњу и надзор "Урбанизам и изградња" Зајечар бр. 01-1490/19 Зајечар усвојеног од стране Надзорног одбора предузећа дана 28.11.2019.године, поводом давања Ваше сагласности.

С поштовањем,

в.д. директора

Андрија Дончев

На основу члана 22. став 1. тачка 11. Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“, број 15/2016) а у вези са чланом 3. став 7. Закона о раду („Службени гласник РС“, број /24/2005,61/2005,54/2009,32/2013,75/2014,13/2017-одлука УС и 113/2017и 95/2018 аутентично тумачење) и члана 49. став 1. тачка 11. Статута Јавног предузећа за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња“ Зајечар Надзорни одбор Јавног предузећа за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња“ Зајечар, на седници одржаној 28.11.2019. године донео је:

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ПЛАНИРАЊЕ, ПРОЈЕКТОВАЊЕ, ИЗГРАДЊУ И НАДЗОР "УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА"
БРОЈ: 01-1496/2019
ДАТУМ: 28.11.2019. год.
ЗАЈЕЧАР

ОДЛУКУ

О УСВАЈАЊУ ПРАВИЛНИКА О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ПЛАНИРАЊЕ, ПРОЈЕКТОВАЊЕ, ИЗГРАДЊУ И НАДЗОР „УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА“ ЗАЈЕЧАР

1. УСВАЈА СЕ Правилник о раду Јавног предузећа за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња“ Зајечар.

2. Прогам из тачке 1. ове Одлуке доставити Скупштини града Зајечар ради давања сагласности.

3. Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а поменути Правилник о раду Јавног предузећа за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња“ Зајечар ће се примењивати по добијању сагласности од стране оснивача и објављивању акта о давању сагласности у Службеном листу града Зајечара.

ОБРАЗЛОЖЕЊЕ

У складу са одредбама Закона о јавним предузећима, Одлуке о оснивању Јавног предузећа за планирање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња“ Зајечар и Статута Јавног предузећа за планирање, пројектовање, изградњу и надзор „Урбанизам и изградња“ Зајечар, Надзорни одбор усваја Правилник о раду уз сагласност оснивача.

Сходно наведеном, донета је одлука као у диспозитиву.

НАДЗОРНИ ОДБОР
ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ПЛАНИРАЊЕ, ПРОЈЕКТОВАЊЕ, ИЗГРАДЊУ И НАДЗОР „УРБАНИЗАМ И ИЗГРАДЊА” ЗАЈЕЧАР

Председник
Надзорног одбора

Драгољуб Шарчевић