

На основу члана 3. став 2. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС, 113/17), директор ЈКП „Градска топлана“ Ниш (у даљем тексту: Послодавац), у складу са чланом 43 Статута бр. 2145/3 од 22.03.2017.године, дана 12.02.2018. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Предмет Правилника о раду

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) послодавац уређује права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Градска топлана“ Ниш (у даљем тексту: запослени) и Предузећа ЈКП „Градска топлана“ Ниш (у даљем тексту: послодавац) из радног односа.

Члан 2.

Овим Правилником уређују се: заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, безбедност и здравље на раду, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остваривање и заштита права запослених.

Члан 3.

Оснивач јавног комуналног предузећа „Градска топлана“ Ниш је Град Ниш.

Запослени је лице које је у складу са Законом о раду засновало радни однос са Послодавцем.

Послодавац је јавно комунално предузеће „Градска топлана“ Ниш које је основано за обављање комуналне делатности одређене законом којом се уређују ове области.

Члан 4.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене код Послодавца.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 5.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене општим актом о организацији и систематизацији радних места у предузећу.

Општим актом из става 1. овог члана утврђује се врста послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Општи акт о систематизацији доноси директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката, на који сагласност даје Градско веће.

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

Особа са инвалидитетом заснива радни однос под условима и на начин утврђен законом о раду ако посебним законом није друкчије одређено.

2. Уговор о раду

Члан 6.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Директор Предузећа, кога именује и разрешава оснивач, закључује уговор о раду са Надзорним одбором Предузећа.

Члан 7.

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.

Уговор о раду сматра се закљученим, када га потпишу послодавац и лице које заснива радни однос са послодавцем.

Послодавац је дужан да лице са којим заснује уговор о раду, пријави организацији обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

Члан 8.

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

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 9.

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.

Уговором о раду могу се уговорити и друга права и обавезе.

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

3. Ступање на рад

Члан 10.

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.

4. Пробни рад

Члан 11.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду. Пробни рад може да траје најдуже шест 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 стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 12.

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.

Члан 13.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности, као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Члан 14.

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

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 15.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 16.

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

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.

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.

8. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 17.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду, који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 9. овог Правилника о раду, садржи и:

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

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

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија који нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

9. Приправници

Члан 18.

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 врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

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

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и сва друга права из радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 19.

Радни однос са приправником може да се заснује на одређено или неодређено време.

Послодавац може одлучити да приправника, који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време.

За време трајања приправничког стажа, приправник има права, обавезе и одговорности, као и други запослени код послодавца.

Члан 20.

Уговором о раду, посебно се утврђује: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Уговором о раду, из става 1 овог члана, може се утврдити да приправник није дужан да полаже приправнички испит, ако у току оспособљавања за самосталан рад, осим ако Законом није другачије одређено.

Члан 21.

Приправнички стаж траје најдуже:

- за трећи степен стручне спреме - 4 месеца
- за средњу стручну спрему – 6 месеци
- за вишу стручну спрему – 9 месеци
- за високу стручну спрему – 12 месеци.

Приправнички стаж, утврђен на горе наведен начин, се продужава, за време које је приправник био одсутан са рада, ако је то одсуство трајало дуже од 30 дана.

10. Волонтерски рад

Члан 22.

Послодавац може са незапосленим лицем да закључи уговор о волонтерском раду. Волонтером из става 1 овог члана, сматра се лице, које послодавац прима на стручно усавршавање без заснивања радног односа.

III УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 23.

Директор, односно други законски заступник послодавца (у даљем тексту: директор) може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4 овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из ст. 2. и 4. овог члана са директором закључује у име послодавца надлежни орган утврђен законом или општим актом послодавца.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 24.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

V РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 25.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

2. Пуно и непуно радно време

Члан 26.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, осим ако Законом о раду или другим општим актом, није друкчије одређено.

Пуно радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Скраћено радно време

Члан 27.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 28.

На захтев послодавца, запослени је дужан 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 у 24 сата непрекидно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 52. овог Правилника не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Члан 29.

Непосредни руководиалац или лице које он овласти дужан је да запосленом, за сваки рад преко утврђеног распореда радног времена, изда радни налог и о томе обавести послодавца, ради доношења решења о прековременом раду.

Решење о прековременом раду послодавац је дужан да донесе и уручи запосленом, најкасније у року од 24 сата од увођења прековременог рада.

Прековремени рад се не може урачунати у прераспodelу радног времена.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду за прековремени рад у року који је утврђен за исплату зараде.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

5. Распоред радног времена

Члан 30.

Радна недеља траје, пет радних дана.

Запослени раде једнократно и у сменама.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац, у складу са процесом рада.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 31.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

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

Члан 32.

За запослене, за које је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 1. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

6. Прераспodelа радног времена

Члан 33.

Због природе основне делатности предузећа, у појединим организационим деловима, а ради боље организације рада, бољег коришћења средстава рада и рационалног коришћења радног времена, Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена.

Прераспodelа радног времена запосленог врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прераспodelа радног времена може се извршити тако да у току грејне сезоне радно време запослених буде дуже од пуног радног времена.

Члан 34.

По основу прераспodelе радног времена, из члана 33. овог Правилника, запослени остварује право на коришћење слободних дана.

Слободне дане, запослени може користити на свој захтев, по истеку грејне сезоне, у периоду који му одобри непосредни руководиоца, а на основу решења које доноси послодавац.

За време коришћења слободних дана из прераспodelе, запослени нема право на накнаду зараде по основу привремене спречености за рад.

Члан 35.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 сати.

Прерасподела радног времена из члана 33. овог Правилника, не сматра се прековременим радом.

Члан 36.

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

7. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 37.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

Члан 38.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

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

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

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 39.

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.

Запослени који ради дуже од 12 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 60 минута, односно 2 пута по 30 минута.

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

Време одмора из ст. 1–4. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 40.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2. Дневни одмор

Члан 41.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом о раду или другим општим актом није друкчије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 42.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 41. овог Правилника ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

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

4. Годишњи одмор

4.1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 43.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом о раду.

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

4.2) Дужина годишњег одмора

Члан 44.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

Члан 45.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1) По основу степена образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена (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 радна дана

2) По основу услова рада:

- за рад на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима 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/ шихтама 1 радни дан

3) По основу стажа осигурања

-са преко 25 година проведених у радном односу 4 радна дана

-са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу 3 радна дана

-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 бриге о деци и члановима уже породице

- родитељу, усвојитељу, стратељу,или хранитељу са дететом до 14 година живота 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, из тачке 4, алинеја два, подразумева се брачни друг, деца запосленог и усвојеници.

- запосленом који наврши 30 година пензијског стажа или наврши 55 година живота, и запосленој која наврши 25 година пензијског стажа или наврши 50 година живота, као и самохрани родитељ са дететом до 15 година старости као и лице млађе од 18 година, утврђује се годишњи одмор у трајању од најмање 30 радних дана.

Годишњи одмор запослених, утврђен овим Правилником, не може бити дужи од 30 радних дана.

Основи утврђени наведеним критеријумима, морају постојати, у тренутку коришћења годишњег одмора, односно првог дела годишњег одмора, уколико се одмор користи из два дела.

Члан 46.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана. Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

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

4.3) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 47.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 44. овог Правилника (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4.4) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 48.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом о раду и овим Правилником.

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 породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

4.5) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 49.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења 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.

Члан 50.

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

4.7) Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 51.

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 52.

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

- | | |
|---|--|
| 1. склапање брака/ ступање у брак запосленог | 5 радних дана |
| 2. ступање у брак или порођај детета или другог ужег члана породице запосленог | 3 радна дана |
| 3. порођај супруге или усвајање детета | 5 радних дана |
| 4. теже болести члана уже породице; при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се лице лечи | 5 радних дана |
| 5. смрт члана уже породице | 5 радних дана |
| 6. добровољно давање крви | 2 радна дана |
| 7. заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом/вишом силом | 3 радна дана |
| 8. селидба сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места | 2 радна дана |
| 9. селидба сопственог домаћинства из једног насељеног места у друго | 3 радна дана |
| 10. полагање стручног или другог испита | 1-6 радних дана |
| 11. учествовање на спортско – радничким или производним такмичењима | 3-5 дана
(у зависности од трајања манифестације/догађаја) |
| 12. Коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | највише 7 дана |

Члановима уже породице у смислу тачака 4 и 5 члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из тачака 4 и 5 овог члана, за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Члан 53.

Одсуство са рада у случајевима из тачке 2, 3, 4 и 5 члана 52 овог Правилника, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства, у току календарске године.

Послодавац може запосленом одобрити плаћено одсуство, и у другим случајевима, за које оцени да су оправдани, или да су у интересу послодавца, или у општем друштвеном интересу.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних празника, у складу са законом.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет 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).

Члан 54.

Време трајања плаћеног одсуства одређује директор предузећа, доношењем решења, а на захтев запосленог.

6. Неплаћено одсуство

Члан 55.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у трајању до 12 месеци, у одређеним случајевима

Послодавац може, на захтев запосленог, да одобри неплаћено одсуство, и у дужем трајању, када то не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 56.

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

- 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) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу закона којим се дефинишу права и обавезе запослених и послодавца из радних односа;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере – врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 57.

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

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

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

Члан 58.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране 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 59.

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

2. Заштита личних података

Члан 60.

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

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

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

3. Заштита омладине

Члан 61.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- 2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;
- 3) који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Члан 62.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из члана 61 тачке 1 и 2 овог Правилника, само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Члан 63.

Трошкове лекарског прегледа из чл. 61 тачка 3 и чл. 62 овог Правилника сноси послодавац.

4. Заштита материнства

Члан 64.

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.

Члан 65.

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.

Члан 66.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани 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.

Члан 67.

Послодавац може да изврши прерасподелу 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 68.

Права из чл. 66. и 67. овог Правилника има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 69

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.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 70.

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

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског 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 др.). 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 породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 71.

Запослена жена има право на породилско 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 породилско 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 ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним законом којим се уређују права и обавезе запослених и послодавца, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 72.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 70. став 3. овог Правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

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

Члан 73.

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 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.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа 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.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 74.

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 ст. 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, лице које користи право из ст. 1–3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 75.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом и уговором о раду.

Члан 76.

Права из члана 73. овог Правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 77.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, овим Правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

7. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 78.

Запосленом – особи са инвалидитетом, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 79.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 78. овог Правилника.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 78. овог Правилника, запослени се сматра вишком у смислу члана одредби закона којим се дефинишу права и обавезе запослених и послодавца по основу рада.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 80.

Запослени је дужан да одмах након наступања привремене спречености за рад, усмено обавести свог непосредног руководиоца о немогућности доласка на рад, како би се обезбедила одговарајућа замена. У противном, чини повреду непоштовања радне дисциплине у складу са одредбама овог Правилника.

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 послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 2. овог члана.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 81.

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, да са представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 82.

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.

Члан 83.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде. Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 84.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 85.

Запослени има право да одбије да ради, уз право на накнаду зараде:

- 1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде;
- 2) ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове, у смислу члана 43. Закона, о безбедности и здрављу на раду за рад на радном месту са повећаним ризиком;
- 3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање, у смислу члана 27. став 2. Закона о безбедности и здрављу на раду на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио;
- 4) ноћу ако би, према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање;
- 5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Члан 86.

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину. У случају из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе има право накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

Члан 87.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

Члан 88.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада. Трошкове прегледа сноси послодавац.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Члан 89.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 90.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионалног обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, у складу са овим Правилником.

Члан 91.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 92.

Запослени код послодавца имају право да изаберу два представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

У случају непостојања репрезентативних синдиката, представника из претходног става овог члана, одређује члан надзорног одбора послодавца из реда запослених.

Члан 93.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године. Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може да престане због:

- 1) престанка радног односа код послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јединствени матични број грађана и потписима запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од престанка мандата претходног представника.

Члан 94.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информисе најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 95.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 5) о другим питањима, у складу са овим Правилником.

Члан 96.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 97.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) овлашћено лице послодавца;
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 98.

Лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, дужно је да одмах, без одлагања, предузме мере и активности, уколико уочи неправилности које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику известити овлашћено лице послодавца.

Члан 99.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима - организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 100.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са овим Правилником.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1.овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедности и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 101.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативне синдикате информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки њихов захтев.

Одбор за безбедност и здравље

Члан 102.

Одбора за безбедност и здравље на раду има три члана које чине :

- 1) два представника запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) један представник кога именује послодавац.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3.овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 103.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду - представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 104.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 105.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са могућностима.

Члан 106.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Члан 107.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 108.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту, у складу са актом о процени ризика.

Члан 109.

Послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

IX ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 110.

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

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују 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.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 3. овог члана – ништави су. У случају повреде права из става 3. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 111.

Зарада из члана 110. став 1. састоји се од:

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

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1–4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. закона којим се уређују права и обавезе запослених и послодавца из радних односа.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 112.

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

Цена рада по радном часу за сваког запосленог не може бити нижа од износа минималне цене рада коју утврђује Социјално-економски савет у складу са Законом о раду.

Члан 113.

Основна зарада запосленог за пун месечни фонд сати утврђује се као производ коефицијента посла и утврђене цене рада.

Члан 114.

Вредност цене рада за запослене утврђује послодавац на основу планираних средстава рада (маса зарада) у програму пословања за исплату за одговарајући месец.

Члан 115.

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, 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, односно са актом о процени ризика радних места

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова утврђује се овим Правилником.

Члан 116.

Зарада за пуно радно време и стандардни учинак утврђује се множењем цене рада за најједноставнији рад и коефицијента посла који запослени обавља на радном месту и то:

Група послова	Назив послова	Захтеви стручности према акту о систематизацији послова	Коефицијент
I	Најједноставнији послови: неквалификовани рад (помоћни радник, хигијеничар, сл.)	- Основно образовање и васпитање (завршена основна школа) - Основно образовање одраслих	1,40-1,90
II	Послови ПКВ радника	Основно образовање и васпитање (завршена основна школа) и стручна оспособљеност и обука у трајању до 2 године	2.00-2,50
III	Послови КВ радника (сервисери, помоћници сервисера, заваривачи, руковалац II, кафе кувар и сл.)	- Средње стручно образовање у трајању од 3 године - Неформално образовање одраслих (мин. 960 сати обуке)	2.40-2,90
IV	Разноврсни послови средње стручне спреме и сложени послови КВ радника (главни машиниста, машиниста, помоћник машинисте, руковалац I, грађевински техничар, електротехничар и сл.)	Средње образовање - стручно, гимназијско, уметничко у трајању од 4 године	2,70-3,20
V	Послови ВКВ радника - сложенији послови припреме, праћења процеса рада по котларницама, сложенији послови на одржавању топлотних инсталација (оператер за мерење и регулацију уређаја, референт одржавања топлотних подстанци и УГРИ и сл.)	Мајсторско и специјалистичко образовање По раније важећим прописима запослени са V степеном стручне спреме	3,20-3,70
VI	Сложени специјализовани послови везани за организационо, оперативно и стручно извршавање радних процеса, (систем администратор, инжењер	- Основне струковне студије у трајању од 3 године (180 ЕСПБ) - Основне академске студије у трајању од 3 године (180 ЕСПБ)	3,50-4,20

	топловода, референт ЗБЗР, референт за припрему судских предмета, и сл.)	По раније важећим прописима запослени са VI степеном стручне спреме	
VII	Сложени послови високе стручне спреме као што су послови на припреми, праћењу и анализирању процеса рада, израду стручних предлога за унапређење производних процеса рада, пројектовања, инвестиција, надзора, заступања, набавке, рачуноводства, анализе, заштите на раду, контроле (инжењери, самостални референти наплате и сл.)	Високо образовање I степена у трајању од 4 године (240 ЕСПБ) Специјалистичке струковне студије -240 ЕСПБ По раније важећим прописима запослени са VII степеном стручне спреме	4,00 -4,70
VIII	Најсложени послови високе стручне спреме у процесу рада Предузећа и најсложенији руководећи послови (технички директор, главни инжењери, шефови служби, помоћници директора, интерни ревизор и сл.)	Високо образовање I степена у трајању од 4 године (240 ЕСПБ) Специјалистичке струковне студије -240 ЕСПБ По раније важећим прописима запослени са VII степеном стручне спреме	4,80-5,30

За послове руковођења утврђује се додатни коефицијент од 0,10 до 3,50.

Висину коефицијента утврђује послодавац на основу предлога непосредног руководиоца.

3. Зарада за радни учинак

Члан 117.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у оствареним резултатима рада.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, у проценту утврђеном општим актом, а највише до 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

Послодавац може основну зараду запосленог на месечном нивоу увећати, односно умањити за највише 10% по основу радног учинка.

Радни учинак запосленог из става из ст. 1 овог члана, утврђује послодавац на образложени предлог непосредног руководиоца запосленог.

4. Увећана зарада

Члан 118.

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 -130% од основице
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде -30% од основице
- 3) за прековремени рад – 30% од основице
- 4) за рад недељом - 10% од основице;
- 5) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) - 0,5% од основице.

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

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

Код утврђивања распореда рада запослених на дан државног и верских празника, ноћу или у смени, водиће се рачуна да се обезбеди такав распоред рада, тако да се омогући запосленом да у току године буде укључен у обављање рада у складу са потребама рада.

5. Минимална зарада

Члан 119.

Услед објективних разлога који су довели до поремећаја пословања Послодавца, запосленима се може исплаћивати минимална зарада у складу са законом.

Под објективним разлозима поремећаја пословања подразумевају се непредвиђени услови у пословању на које Послодавац својим одлукама није могао да утиче.

Одлуку о исплати минималне зараде и временском трајању доноси Послодавац.

По истеку рока од 6 месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

6. Накнада зараде

Члан 120.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у **претходних 12 месеци**, у складу са овим Правилником и уговором о раду:

- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу
- у случају давања крви, и донирања органа
- у случају присуствовања седницама органа управе, локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања, органа синдиката, или савеза синдиката у својству члана
- у случају стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе рада код послодавца
- у случају учествовања у радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва

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

Члан 121.

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

- 1) у висини **75% 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 болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини **100% просечне зараде** у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 122.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 100% зараде коју би остварио да ради за време прекида рада, до ког је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања мера безбедности и заштите здравља на раду, који је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених лица.

Члан 123.

За време привременог удаљавања запосленог из Предузећа, у смислу Закона, запосленом припада накнад зараде у висини од 1/4 зараде, а ако издржава породицу 1/3 зараде, коју би запослени остварио, да ради, а све до окончања поступка.

За време проведено у притвору, односно истражном затвору, запосленом припада накнада, из првог става овог члана, а исплаћује се до пуштања из притвор, односно до окончања поступка, односно до правоснажности пресуде, и исплаћује се на терет органа, који је против запосленог одредио притвор или истражни затвор.

Запосленом припада накнада зараде у висини разлике између износа накнаде примљене по основу из става 1. овог члана и пуног износа зараде, коју би примио да је радио, и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен, правоснажном судском одлуком, или ако правоснажном судском одлуком буде ослобођен оптужби, или оптужба против њега буде одбијена, али не због ненадлежности
- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из у смислу закона којим се уређују права и обавезе запослених и послодавца по основу рада.

7. Друга примања –регрес, отпремнина, солидарна помоћ

Члан 124.

Запослени има правана увећање зараде за минули рад, за регрес и за коришћење годишњег одмора, за боравак и рад на терену и у другим случајевима утврђеним општим актом и овим Правилником.

Запослени има право на повећање зараде:

- 1) Регрес за коришћење годишњег одмора – 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, с тим да за време важења Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Сл.гласник РС“ бр. 116/2014), износи 4.263,75 дин. за пун месечни фонд сати. Запослени који има

право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмеран износ регреса.

2) трошкови исхране се обрачунавају на месечном нивоу у износу од 20% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, с тим да за време важења Закона о привременом уређивању основица за обрачун и исплату плата, односно зарада и других сталних примања код корисника јавних средстава („Сл.гласник РС“ бр. 116/2014), износи 10.233,00 дин. за пун месечни фонд сати

Члан 125.

Послодавац је дужан да запосленом у складу са овим Правилником исплати и то:

- 1) **отпремнину при одласку у пензију** у висини износа три просечне зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или у висини 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**, у висини неопорезивог износа;
- 3) **накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти запосленог** у висини неопорезивог износа;
- 4) **накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.**

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

Члан 126.

Послодавац може деци запосленог, старости до 8 година, да обезбеди поклон за Нову годину и Божић, у вредности до неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 127.

Запослени има право **на солидарну помоћ** у случају:

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

Висина помоћи у току године у случајевима утврђеним у ставу 1 овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног непорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана.

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

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

Члан 128.

Послодавац може у складу са финансијским могућностима у току календарске године да обезбеди **солидарну помоћ до висине половине просечне зараде** у предузећу у следећим случајевима:

- ублажавање последица елементарних или других непогода, за објект на адреси становања запосленог
- пружање помоћи породици умрлог запосленог.

Послодавац може ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених у складу са финансијским могућностима, да исплати солидарну помоћ запосленом уколико је просечна исплаћена нето зарада запосленог у претходна три месеца у односу на месец у коме се врши исплата, била нижа од 1,5 просечне потрошачке корпе у Републици Србији у претходној години, а према званичном објављеном податку у Извештају о куповној моћи становништва-потрошачка корпа Министарства трговине, туризма и телекомуникација

Износ те помоћи на годишњем нивоу, утврдиће се за сваког запосленог у висини производа минималне цене рада у складу са законом и просечног месечног фонда од 174 сата.

Члан 129.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду поводом годишњице непрекидног рада код послодавца, односно у јавним и јавно комуналним предузећима чији је оснивач Град Ниш, у висини просечне нето зараде у предузећу остварене у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује.

Износ јубиларне награде утврђује се:

- за 10 година рада у висини једне просечне нето зараде
- за 20 година рада у висини једне просечне нето зараде
- за 30 година рада у висини једне просечне нето зараде
- за 40 година рада у висини једне просечне нето зараде

Јубиларне награде ће послодавац исплаћивати у месецу у коме запослени стиче право на исплату јубиларне награде.

Члан 130.

Послодавац може исплатити запосленом и следећа друга примања:

- 1) трошкове одобреног коришћења сопственог путничког аутомобила за службено путовање у складу са правилником о службеним путовањима
- 2) зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника у износу просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике, са роком враћања до 12 месеци.

8. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 131.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке Суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде. На основу правоснажне одлуке Суда послодавац може запосленом да обије од зараде највише до 1/3 зараде односно накнаде зараде, ако Законом није друкчије одређено.

9. Накнада трошкова

Члан 132.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) трошкове превоза у јавном саобраћају, за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Накнада трошкова превоза обезбеђује се у готовини или претплатном превозном картицом. Начин исплате накнаде на име трошкова превоза утврђује се на основу изјаве запосленог.

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

Трошкови превоза не припадају запосленом за време коришћења слободних дана који су остварени по било ком основу (годишњи одмор, прерасподела и сл.).

Уколико запослени при доласку на рад и повратку са рада, може да користи више превозника (или железницу), запослени има право на пун износ цене месечне претплатне превозне карте код превозника који је најповољнији за предузеће и чији је ред вожње усклађен са радним временом запосленог.

2) трошкове дневнице за службено путовање, за време проведено на службеном путу у земљи у складу са правилником о службеним путовањима.

3) трошкове дневнице за службено путовање за време проведено на службеном путу у иностранству у складу са правилником о службеним путовањима.

Дневница за службено путовање у земљи може се исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, ако је послодавац ангажовао ради обављања одређеног посла, односно вршења функције.

X. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 133.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције утврђује се за територију града Ниша.

Члан 134.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре да забрана конкуренције важи у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

У случају непоштовања одредбе уговора о раду о забрани конкуренције, послодавац има право на накнаду штете и то:

- сразмерно висини исплаћених износа за лиценце у календарској години, до дана престанка радног односа
- у висини укупно уложених средстава у образовање запосленог, који је био услов за распоређивање на радно место запосленог.

XI. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 135.

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

Члан 136.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Послодавац је дужан да донесе решење о формирању комисије и покретању поступка за утврђивање одговорности у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

Члан 137.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном 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.

Члан 138.

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковале несразмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

Члан 139.

На основу предлога комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Члан 140.

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у каквом је била пре наступања штете. Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о решењу о накнади штете и висини штете.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у утврђеном року исту не надокнади, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 141.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

По доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 142.

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

Члан 143.

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

XII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Измена уговорених услова рада

Члан 144..

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 законом којим су дефинисана права и обавезе запосленог и послодавца
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са одговарајућом одредбом закона којим су дефинисана права и обавезе запослених и послодаваца
- 4) ако је запосленом који је вишак, обезбедио остваривање права у складу са одговарајућом одредбом закона којим су дефинисана права и обавезе запослених и послодаваца
- 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 одговарајућом одредбом закона којим су дефинисана права и обавезе запослених и послодаваца
- 6) у другим случајевима утврђеним законом, овим Правилником 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 145.

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, 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 146.

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 закона којим су дефинисана права и обавезе запослених и послодаваца, 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 става 1 и 2 овог члана, 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.

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 у друго место рада

Члан 147.

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 на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

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 148.

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови прописани законом којим се уређују права и обавезе запослених и послодавца.

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. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 149.

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 150.

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) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 151.

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 152.

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 (**отказни рок**).

4. Отказ од стране послодавца

1) Разлози за отказ

Члан 153.

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 у складу са законом којим се уређују права и обавезе запосленог и послодавца, односно неплаћеног одсуства у складу са одговарајућом одредбом закона којим се уређују права и обавезе запосленог и послодавца.

Члан 154.

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

1. неизвршавање и несавесно, неблаговремено и немарно извршавање радних дужности и обавеза,
2. незаконито располагање средствима послодавца или нецелисходно и неодговорно коришћење средстава које за последицу има наношење штете послодавцу,
3. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења услед чега настану материјалне или друге штетне последице,
4. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетних деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа непредузимања мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине,
5. одавање пословне или службене тајне свесно, услед непажње или немара као и изношење нетачних информација о раду Предузећа,
6. одбијање запосленог да обавља послове радног места на коме је распоређен,
7. повреда радне обавезе која истовремено има и обележје било ког кривичног дела предвиђеног Законом,
8. ометање једног или више запослених да извршавају своје радне обавезе,
9. насилничко понашање на раду или у вези са радом према послодавцу, овлашћеном лицу послодавца, другим запосленима или трећим лицима,
10. уживање дроге или конзумирање алкохолних пића у току радног времена или долазак на посао под њиховим дејством,
11. неоправдано изостајање са посла непрекидно два радна дана, а са прекидима пет радних дана у току месеца,
12. неоправдано закашњавање на посао или напуштање места рада пре краја радног времена,
13. наношење материјалне или нематеријалне штете послодавцу или трећем лицу непредузимањем или предузимањем неке радње која је део његове радне обавезе,
14. одбијање рада од дужег радног времена наложеног у складу са Законом и овим Уговором,
15. неодржавање на редовне систематске и санитарне прегледе
16. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
17. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
18. проневера или крађа имовине предузећа, запосленог или странке која се нашла у предузећу
19. злостављање и злоупотреба права на заштиту од злостављања
20. злоупотреба узбуђивања
21. непријављивање штете учињене послодавцу.

Члан 155.

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 одредби закона којим се уређују права и обавезе запослених и послодавца
3. не обавести послодавца да су се стекли услови за привремену спреченост за рад, из чл. 80 став 1 овог Правилника
4. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
5. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно уношење и употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
6. одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу код одговарајуће здравствене установе или код послодавца (мерењем алкохола у крви, дрога тест), а ради утврђивања околности из алинеје 5) овог члана или одбијање запосленог да се подвргне тестирању алкохола у крви код овлашћене здравствене установе
7. 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;
8. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
9. 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;
10. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.
11. одбијање запосленог да буде подвргнут оцени здравствене способности
12. политичко деловање у предузећу
13. поступање запосленог за време штрајка супротно одредбама закона и овог правилника
14. непоступање по одлуци директора о прерасподели радног времена или рада дужег од пуног радног времена
15. употреба службеног возила без путног налога или у приватне сврхе и неовлашћена послуга средствима повереним запосленом за извршавање послова, односно радних задатака
16. изазивање туче или нереди на радном месту.

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 1. тач. 4. и 5. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом.

Члан 156.

Поступак утврђивања повреде радне обавезе или радне дисциплине може да покрене неко од претпостављених руководиоца запосленог у предузећу у складу са законом и овим Правилником.

Предлог за утврђивање повреде радне обавезе садржи: име и презиме запосленог, радно место, опис повреде радне обавезе или радне дисциплине и доказе о извршеној повреди.

Предлог из претходног става овог члана, доставља се послодавцу.

5) Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 157.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу одговарајућих одредби закона којим се уређују права и обавезе запосленог и послодавца 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, 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 158.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл.157 овог Правилника, 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.

Запослени уз изјашњење из става 1 овог члана, може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року од 8 дана од дана достављања упозорења.

Послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката.

Члан 159.

Утврђивање чињенице да запослени не остварује резултате рада врши комисија коју именује директор Предузећа, а коју чине један представник синдикалне организације којој припада запослени, један представник послодавца и један члан из редова запослених који има исто занимање и исти степен стручности као запослени чији се резултати рада утврђују.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду, запосленог упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду у писменој форми.

Члан 160.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 153 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) 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 овим законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

7. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 161.

Отказ уговора о раду из члана 153 став 1 алинеја 1), чл.154 и 155 овог Правилника о раду 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 153 став 1 алинеја 2) овог Правилника, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

2) Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 162.

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

Решење мора да се достави 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 овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу одредбе закона којим се уређују права и обавезе запосленог и послодавца.

3) Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 163.

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.

8. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 164.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 165.

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.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

9. Отказни рок и новчана накнада

Члан 166.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 153 став 1 алинеја 1), Правилника о раду, има право на отказни рок, који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

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

Члан 167.

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.

10. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 168.

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

11. Вишак запослених

Члан 169.

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених ради усклађивања потребног броја запослених са програмом пословања, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада.

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим радом је престала потреба, примени критеријуме утврђене из чл. 173. овог Правилника.

Послодавац доноси Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм) када је то предвиђено законом.

Члан 170.

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

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.

Програм решавања вишка запослених доноси директор Предузећа.

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

Члан 171.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запослених, без његове сагласности, и то:

- инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца,
- самохраном родитељу са дететом до 15. године живота,
- родитељу са дететом са посебним потребама

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

Члан 172.

Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашавање вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју они имају право.

Члан 173.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, врши се на основу дефинисане потребе послодавца о смањењу броја запослених у одређеној области, а по усвојеном Правилнику о организацији и систематизацији послова.

Члан 174.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба, врши се применом следећих критеријума:

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

Висина отпремнине у случају из чл.169 овог Правилника, једнака је збиру трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу у јавном сектору.

XIV ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

Члан 175.

Запослени имају право да, без претходног одобрења послодавца, образују синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и социјално-економског положаја.

Синдикат је дужан да обавести послодавца и достави одговарајућу документацију о оснивању синдиката, статусним променама, статут, доказе о репрезентативности на свим нивоима организовања, одлуке о унутрашњој организацији, лицама у тим телима и друга документа од значаја за деловање синдиката.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Члан 176.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.
Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 177.

Послодавац је дужан да :

- 1) Представнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;
- 2) Да се размотре мишљења и предлози репрезентативних синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

Члан 178.

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- 1) Програму пословања предузећа;
- 2) Годишњем финансијском извештају.

Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

- 1) Учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- 2) Просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- 3) Броју новопримљених запослених, у којој радној јединици и на којим пословима су ангажовани,
- 4) Кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и
- 5) Другим питањима, у складу са општим актом.

Члан 179.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама код Послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом. Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (Статут предузећа, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се уређује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада и др.).

Члан 180.

Послодавац ће члановима синдиката омогућити одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, семинарима и конгресима по позиву органа синдиката који организују скуп, у складу са овим Правилником.

Састанци синдиката у предузећу одржавају се у складу са потребом синдикалних активности, пожељно ван радног времена запослених чланова радног тела синдиката који одржава састанак. Састанак се најављује послодавцу минимум 24 сата пре одржавања ради обезбеђења простора и евентуалне техничке подршке.

Целодневно одсуствовање са рада овлашћених представника синдиката ради реализације програмских активности синдиката најављује се Послодавцу минимум 24 сата пре одсуствовања, ради организације процеса рада.

Члан 181.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

- 1) Обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност,
- 2) Потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем,
- 3) Коришћење сале за састанке,
- 4) Огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација,
- 5) Обрачун износа синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката,
- 6) Стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 182.

Право на плаћено одсуство имају:

- Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката у вишим органима и телима и то: председник и потпредседник републичког синдиката, као и представник регионалног и градског репрезентативног органа синдиката који има право на 70 плаћених часова рада месечно.

- Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката у предузећу (председник) има право на 40 плаћених часова месечно, ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова, као на сразмерно мање плаћених часова, ако синдикат има мање од 200 чланова. Секретар репрезентативног синдиката у предузећу има право на половину од председника плаћених часова месечно за потребе синдикалних активности.

- Чланови руководства синдиката имају право на половину од броја плаћених часова председника месечно, за потребе синдикалних активности.

Распоред коришћења плаћеног одсуства из става 1 овог члана наведена лица су дужна да доставе послодавцу до краја месеца за следећи, а најкасније до краја радне недеље за следећу.

Члан 183.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације - синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

XV УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 184.

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач. У поступку предлагања члана надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативног синдиката.

Представник запослених у надзорном одбору код послодавца, бира се у складу са законом, статутом и правилником којим се уређује овај поступак.

Члан 185.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу.

Члан 186.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

XVI ШТРАЈК

Члан 187.

Запослени имају право да организују штрајк или штрајк упозорења у складу са законом о штрајку, Статутом и овим Правилником.

Оснивач је у обавези да у складу са законом утврди минимум процеса рада.

Одлуку о организацији штрајка доноси организовани штрајкачки одбор.

Одлука о организовању штрајка се доставља надлежним органима у складу са законом.

Послодавац је дужан да обезбеди минимум процеса рада у складу са одлуком оснивача.

Члан 188.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку, који не поступе у складу са Законом о штрајку, овим правилником и одлуком о обезбеђивању минимума процеса рада, неће имати заштиту утврђену Законом и овим Правилником.

Члан 189.

У току штрајка организованог, под условима утврђеним Законом о штрајку и овим Правилником, Послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу чл.7 тачка 1 Закона о штрајку, одржавање минимум процеса рада, који обезбеђује сгурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза, у смислу чл.9 и 10 Закона о штрајку.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 190.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку по коме је донет.

Члан 191.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана, од дана објављивања на огласној табли, а објавиће се након давања сагласности од стране оснивача.

Члан 192.

На питања која нису уређена овим Правилником примењиваће се одговарајуће одредбе закона о раду, закона о безбедности и здравља на раду и посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије, као и други одговарајући прописи.



ЗА ПОСЛОДАВЦА
ДИРЕКТОР

Предраг Милачић, дипл.ел.инж.

Образложење

У ЈКП "Градска топлана" Ниш није донет колективни уговор код послодавца из чл.3 став 1 Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017) и нема иницијативе за почетак преговора ради закључивања колективног уговора из чл.3 став 2 алинеја 2) наведеног Закона о раду.

На основу напред наведеног, стекли су се услови из чл. 3 Закона о раду, да послодавац донесе Правилник којим ће прописати права, обавезе и одговорности запослених и послодавца из области радних односа.

Правни основ за доношење овог правилника јесу одредбе Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС и 113/2017), као и Посебан колективни уговор за јавна предузећа у комуналној делатности на територији РС („Службени гласник РС", бр. 27 /2015, 36 / 2017 - Анекс I, 5/2018 - Анекс II) .

Овим Правилником утврђена су права, обавезе и одговорности запослених и послодавца, у границама предвиђених законом и посебним колективним уговором.

Одредбе овог Правилника примењиваће се на све запослене код послодавца.



ДИРЕКТОР

Предраг Милачић дипл.инж.ел.