

Na osnovu člana 1. stav 2. i člana 3. stav 2. tačka 1) i stava 6. Zakona o radu („Sl. glasnik RS”, br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US i 113/2017) i člana 12. Statuta Fondacije „Centar za mlade talente”, Upravni odbor Fondacije „Centar za mlade talente”, Novi Sad, Bulevar oslobođenja broj 133/I, na sednici održanoj dana 07.09.2020. godine usvojio je:

## **PRAVILNIK O RADU**

**Fondacije „Centar za mlade talente“**

### **I OSNOVNE ODREDBE**

#### **1. Predmet**

##### **Član 1.**

Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: Pravilnik) u skladu sa Zakonom o radu, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih i poslodavca Fondacije „Centar za mlade talente”, Novi Sad (u daljem tekstu: Poslodavac).

Poslodavac donosi i druge opšte akte kojima, u skladu sa Zakonom o radu i ovim Pravilnikom, uređuje pojedina prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih.

##### **Član 2.**

Odredbe ovog Pravilnika primenjuju na sve zaposlene kod Poslodavca.

Zaposleni u smislu ovog Pravilnika je fizičko lice koje je u radnom odnosu kod Poslodavca.

#### **2. Odlučivanje o pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih**

##### **Član 3.**

O pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih kod Poslodavca odlučuje Upravitelj Fondacije „Centar za mlade talente“ (u daljem tekstu: Upravitelj) ili lice koje on ovlasti.

Upravitelj može na drugo lice preneti sva ili neka ovlašćenja da odlučuje o pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih.

Ovlašćenje iz stava 2. ovog člana daje se u pisanim obliku.

Opšte akte iz oblasti radnih odnosa u skladu sa Statutom Poslodavca donosi Upravni odbor Fondacije, izuzev onih iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu koje može pored Upravnog odbora donositi i Upravitelj.

### **3. Međusobni odnos zakona, opštih akata i ugovora o radu**

#### **Član 4.**

Prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz radnog odnosa uređuju se ugovorom o radu, ovim Pravilnikom, drugim opštim aktima Poslodavca, Zakonom o radu i drugim propisima.

#### **Član 5.**

Ovaj Pravilnik, drugi opšti akti Poslodavca i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenima daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

Ovim Pravilnikom, drugim opštim aktima Poslodavca i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

#### **Član 6.**

Ako ovaj Pravilnik, drugi opšti akti Poslodavca i pojedine njihove odredbe utvrđuju nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih zakonom, primenjuju se odredbe zakona.

Pojedine odredbe ugovora o radu kojima su utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih zakonom i opštim aktima Poslodavca, odnosno koje se zasnivaju na netačnom obaveštenju od strane Poslodavca o pojedinim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog – ništave su.

Ništavost odredaba ugovora o radu utvrđuje se pred nadležnim sudom, pravo da se zahteva utvrđivanje ništavosti ne zastareva.

## **II OSNOVNA PRAVA I OBAVEZE**

### **1. Osnovna prava zaposlenih**

#### **Član 7.**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zdravlje na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstvo ličnosti, i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite u skladu sa zakonom i opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porodaja.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, u skladu sa Zakonom o radu.

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

### **Član 8.**

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.

Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1. ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa zakonom.

### **2. Osnovne obaveze zaposlenih**

### **Član 9.**

Zaposleni je dužan da:

- 1) savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- 2) poštuje organizaciju rada i poslovanja kod Poslodavca, kao i uslove i pravila Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) obavesti Poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogле da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;
- 4) obavesti Poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

### **3. Osnovne obaveze Poslodavca**

### **Član 10.**

Poslodavac je dužan da:

- 1) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom, drugim opštim aktima Poslodavca i ugovorom o radu;
- 2) zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu u skladu sa zakonom i drugim propisima;
- 3) zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima iz člana 9. tačka 2) ovog Pravilnika i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;

- 4) zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;
- 5) zatraži mišljenje od predstavnika koga odrede zaposleni u slučajevima utvrđenim zakonom.

#### **4. Osnovne obaveze Poslodavca i zaposlenih**

##### **Član 11.**

Poslodavac i zaposleni su dužni da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih zakonom, ovim Pravilnikom, drugim opštima aktima Poslodavca i ugovorom o radu.

##### **Član 12.**

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje kao i zaposlenih, u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje u skladu sa Zakonom o radu i drugim propisima.

### **III ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA**

#### **1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa**

##### **Član 13.**

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje ispunjava pored zakonom predviđenih uslova i druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđene od strane Poslodavca odlukom (u situaciji kada Poslodavac ima manje od 10 zaposlenih) ili Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u situaciji kada Poslodavac ima 10 i više zaposlenih).

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem mlađim od 18 godina pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu.

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može zasnovati radni odnos sa Poslodavcem pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu i posebnim zakonom.

#### **2. Uslovi i postupak za zasnivanje radnog odnosa sa novim zaposlenim**

##### **Član 14.**

Postojanje potrebe za zasnivanje radnog odnosa sa novim zaposlenim utvrđuje Upravni odbor Fondacije, odnosno lice koje on ovlasti.

Poslodavac može, ali ne mora, da popunjavanje radnog mesta oglasi u sredstvima javnog informisanja.

Prijave za zasnivanje radnog odnosa se podnose Poslodavcu sa ispravama i drugim dokumetnima kojima se dokazuje da su ispunjeni uslovi za zasnivanje radnog odnosa na radnom mestu koje se popunjava.

Poslodavac razmatra podnete prijave i utvrđuje koji podnosioci ispunjavaju uslove za rad na radnom mestu koje se popunjava (kandidati).

Pre izbora kandidata vrši se provera znanja i radnih sposobnosti imajući u vidu prirodu delatnosti Poslodavca i uslove i prirodu posla na pojedinim radnim mestima Poslodavca.

Proveru znanja i radnih sposobnosti kandidata vrši Upravitelj ili lice koje on ovlasti, putem razgovora, testova i sl. sa kandidatima.

Ukoliko se vrši psihološko-psihijatrijska procena ličnosti kandidata Poslodavac u tu svrhu angažuje odgovarajuća stručna lica.

Izbor između više kandidata vrši Upravitelj.

Poslodavac nije dužan da izabere nijednog od kandidata.

### **Član 15.**

Poslodavac je dužan da kandidata pre zaključivanja ugovora o radu i pre stupanja na rad obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa utvrđenih ovim Pravilnikom i drugim opštim aktim Poslodavca, pravilima iz člana 9. tačka 2) ovog Pravilnika.

### **3. Ugovor o radu**

#### **Član 16.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i Poslodavac.

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

Ugovor o radu u ime i za račun Poslodavca zaključuje Upravitelj ili lice koje on ovlasti.

Ugovor o radu sa Upraviteljem zaključuje u ime Poslodavca Upravni odbor, odnosno lice koje Upravni odbor svojom odlukom ovlasti.

#### **Član 17.**

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

### **Član 18.**

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

Ugovor o radu zaključuje su u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava Poslodavac.

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

### **Član 19.**

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište Poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno vreme ili određeno vreme);
- 7) trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;
- 11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka (ukoliko se isti ocenjuje), naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) trajanje dnevног i nedeljnog radnog vremena.

Ugovor o radu ne mora da sadrži elemente iz stava 1. tačka 11-13) ovog člana ako su oni utvrđeni opštim aktom Poslodavca u skladu sa zakonom, u kom slučaju u ugovoru o radu mora da se naznači akt kojim su ta prava utvrđena u momentu zaključenja ugovora o radu.

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i drugim opštim aktima Poslodavca.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu, ovog Pravilnika i drugih opštih akta Poslodavca.

### **Član 20.**

Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa Zakonom o radu ili njegovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji Poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

### **4. Stupanje na rad**

### **Član 21.**

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupa na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupa na rad iz opravdanih razloga ili ako se Poslodavac i zaposleni drukčije dogovore.

### **5. Probni rad**

### **Član 22.**

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

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

Dužina probnog rada utvrđuje se ugovorom o radu.

Probni rad zaposlenog prati Upravitelj ili lice koje on ovlasti, koji posle završetka probnog rada Upravitelju daje pismeno mišljenje o tome da li je zaposleni pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti.

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

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, Poslodavac ili zaposleni može da otkaže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

### **6. Radni odnos na određeno vreme**

### **Član 23.**

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tačka 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama Zakona o radu ili ako zaposleni ostane da radi kod Poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

## **7. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom**

### **Član 24.**

Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom, na neodređeno ili određeno vreme.

### **Član 25.**

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom sa punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom, isticanjem obaveštenja na oglasnoj tabli ili sajtu Poslodavca.

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme.

### **Član 26.**

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod Poslodavca, može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

Ukoliko specifičnost i priroda posla zahteva, ugovorom o radu može se predvideti da zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod Poslodavca, može samo uz prethodnu pismenu saglasnost Poslodavca da za ostatak radnog vremena zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca.

### **8. Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija Poslodavca**

### **Član 27.**

Radni odnos može da se zasnuje za obavljanje poslova van prostorija Poslodavca.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija Poslodavca obuhvata rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 19. ovog Pravilnika, sadrži i:

- 1) trajanje radnog vremena;
- 2) način vršenja nadzora nad radom i kvalitetom obavljanja poslova zaposlenog;
- 3) sredstva za rad za obavljanje poslova koje je Poslodavac dužan da nabavi, instalira i održava;
- 4) korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- 5) naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
- 6) druga prava i obaveze.

Osnovna zarada zaposlenog iz stava 1. ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama Poslodavca.

Odredbe ovog Pravilnika i drugih opštih akata Poslodavca o rasporedu radnog vremena, prekovremenom radu, preraspodeli radnog vremena, noćnom radu, odmorima i odsustvima primenjuju se i na ugovor o radu iz stava 1. ovog člana, ukoliko nije drukčije određeno posebnim opštim aktom Poslodavca kojim se reguliše ovaj vid radnog odnosa ili ugovorom o radu.

Količina i rokovi za izvršenje poslova koji se obavljaju po osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana ne mogu se odrediti na način kojim se zaposlenom onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Poslodavac može da ugovori poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu.

## **9. Pripravnici**

### **Član 28.**

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom, ili odlukom Poslodavca odnosno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (ako postoji).

Odredba stava 1. ovog člana, odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrdenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

Dužina pripravničkog staža utvrđuje se odlukom Poslodavca ili Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (ako postoji), ali ne može da traje duže od godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

Za vreme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

## **IV OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE**

### **Član 29.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.

Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava Poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

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

### **Član 30.**

Poslodavac obezbeđuje obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih putem:

- 1) školovanja na srednjim i visokoškolskim ustanovama;
- 2) prekvalifikacije, dokvalifikacije i polaganja stručnih ispita;
- 3) seminara, obuka, kurseva, savetovanja i dr.

Odluku o upućivanju na obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje zaposlenih donosi Upravitelj ili lice koje on ovlasti.

Međusobna prava i obaveze između Poslodavca i zaposlenog koga je Poslodavac uputio na obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje uređuju se posebnim ugovorom.

## **V RADNO VREME**

### **1. Pojam radnog vremena**

#### **Član 31.**

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima Poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Zaposleni i Poslodavac mogu se sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv Poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se opštim aktom ili ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu Poslodavca smatra se radnim vremenom.

### **2. Puno i nepuno radno vreme**

#### **Član 32.**

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.

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

### **3. Prekovremeni rad**

#### **Član 33.**

Na zahtev Poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

#### **4. Raspored radnog vremena**

##### **Član 34.**

Radna nedelja traje pet radnih dana.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Početak i završetak radnog vremena utvrđuje se ugovorom o radu ili posebnom odlukom Poslodavca.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

##### **Član 35.**

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

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

Na radnim mestim na kojima je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz stava 3. ovog člana, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

#### **5. Preraspodela radnog vremena**

##### **Član 36.**

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u stavu 2. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

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

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

### **Član 37.**

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga Poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

## **6. Noćni rad i rad u smenama**

### **Član 38.**

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

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

Rad u smenama je organizacija rada prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad Poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi noću više od jedne radne nedelje neprekidno.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisano saglasnost.

## **VI ODMORI I ODSUSTVA**

### **1. Odmor u toku dnevnog rada**

### **Član 39.**

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

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 45 minuta.

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

Vreme odmora iz stava 1-3. ovog člana uračunava se u radno vreme.

#### **Član 40.**

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada kod Poslodavaca donosi Upravitelj ili lice koje on ovlasti.

#### **2. Dnevni odmor**

#### **Član 41.**

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako Zakonom o radu nije drugčije određeno.

Zaposleni koji radi u smislu člana 36. ovog Pravilnika ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

#### **3. Nedeljni odmor**

#### **Član 42.**

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme odmora iz člana 41. ovog Pravilnika, ako zakonom nije drugčije određeno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom.

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

Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, Poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

#### **4. Godišnji odmor**

##### **1) Sticanje prava na godišnji odmor**

#### **Član 43.**

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

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

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa Zakonom o radu.

2) Dužina godišnjeg odmora

**Član 44.**

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se rešenjem o korišćenju godišnjeg odmora tako što se minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu sledećih kriterijuma:

- 1) za VII i veći stepen stručne spreme: 1 radni dan;
- 2) radnog iskustva:
  - za radno iskustvo od 20 do 30 godina - 1 radni dan;
  - za radno iskustvo preko 30 godina - 2 radna dana.

Pod radnim iskustvom u smislu stava 2. tačke 2) ovog člana smatra se ukupan radni staž Zaposlenog nezavisno gde je ostvaren.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju - ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz stava 1. ovog člana (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

3) Korišćenje godišnjeg odmora u delovima

**Član 45.**

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa Poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

4) Raspored korišćenja godišnjeg odmora

**Član 46.**

U zavisnosti od potrebe posla, Poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma odredenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora Poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana odredenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora Poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog Poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

5) Naknada štete za slučaj neiskorišćenog godišnjeg odmora.

**Član 47.**

U slučaju prestanka radnog odnosa, Poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

## **5. Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)**

### **Član 48.**

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

- 1) sklapanja braka 2 radna dana;
- 2) porodaja supruge 2 radna dana;
- 3) teže bolesti člana uže porodice 1 radni dan;
- 4) i u drugim slučajevima koje odobri Poslodavac.

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

- pet radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
- dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

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

## **6. Neplaćeno odsustvo**

### **Član 49.**

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo), ukoliko to ne remeti proces rada i ukoliko za to postoje opravdani razlozi.

U svakom konkretnom slučaju Poslodavac donosi odluku o odobravanju neplaćenog odsustva na zahtev zaposlenog, ceneći pri tome ispunjenost uslova iz stava 1. ovog člana.

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom nije drukčije određeno.

## **7. Mirovanje radnog odnosa**

### **Član 50.**

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, ovim Pravilnikom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

- 1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
- 2) upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kultурне saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavnistva;

- 3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 83. ovog Pravilnika;
- 4) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod Poslodavca;
- 5) izdržavanje kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci;

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere – vrati na rad kod Poslodavca.

Prava iz stava 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulture saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

## VII ZAŠTITA ZAPOSLENIH

### 1. Opšta zaštita

#### Član 51.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti Poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Opšta zaštita zaposlenih, zaštita omladine, zaštita materinstva, zaštita osoba sa invaliditetom i zdravstvenim smetnjama i drugi vidovi zaštite zaposlenih ostvaruje se u skladu sa Zakonom o radu i drugim zakonima, ovim Pravilnikom i drugim opštim aktima Poslodavca.

### 2. Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu

#### Član 52.

Zaposleni kod Poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Predstavnik zaposlenih).

Zaposleni kod Poslodavca neposredno biraju Predstavnika zaposlenih iz reda svih zaposlenih kod Poslodavca.

Predstavnik zaposlenih za bezbednost i zdravlje na radu može biti i lice koje je zaposleno kod povezanog lica Poslodavca.

Pod povezanim licem Poslodavca smatra se povezano lice u smislu Zakona o privrednim društvima.

### **Član 53.**

Poslodavac je dužan, ukoliko su zaposleni izabrali Predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu, da:

- 1) Predstavniku zaposlenih omogući uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) Predstavniku zaposlenih omogući da učestvuju u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje mera bezbednosti i zdravlja na radu;
- 3) Predstavnika zaposlenih informiše o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 4) upozna Predstavnika zaposlenih sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
- 5) upozna Predstavnika zaposlenih sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
- 6) upozna Predstavnika zaposlenih o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje;
- 7) pre uvođenja noćnog rada, zatraži mišljenje Predstavnika zaposlenih o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavlja noću;
- 8) zatraži mišljenje Predstavnika zaposlenih i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Predstavnik zaposlenih ima pravo da:

- 1) Poslodavcu daje predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) zahteva od Poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;
- 3) zahteva vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatra da Poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje na radu.

Predstavnik zaposlenih imaju pravo da prisustvuje inspekcijskom nadzoru.

Poslodavac i Predstavnik zaposlenih dužni su da međusobno saraduju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom i drugim propisima.

### **3. Zaštita ličnih podataka**

#### **Član 54.**

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod Poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

Lične podatke zaposlenih može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo zaposleni ovlašćen od strane Upravitelja ili Upravnog odbora, u skladu sa opštim aktom Poslodavca iz ove oblasti .

### **4. Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad**

#### **Član 55.**

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi Poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu Poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

Ako Poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

## **VIII ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA**

### **1. Zarada**

#### **Član 56.**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruje kod Poslodavca.

Pod radom iste vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Odluka Poslodavca ili sporazum sa zaposlenim koji nisu u skladu sa stavom 2. ovog člana – ništavi su.

U slučaju povrede prava iz stava 2. ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete.

### **Član 57.**

Zarada iz člana 56. stav 1. ovog Pravilnika se sastoji od:

- 1) zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- 2) zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
- 3) drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

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

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tačka 4) i 5), člana 118. tačka 1-4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. Zakona o radu.

#### **2. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu**

### **Član 58.**

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

### **Član 59.**

Osnovna zarada utvrđuje je se na osnovu uslova potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu (složenost poslova, zahtevana stručna spremna, uslovi rada, odgovornost i dr.), standardnog radnog učinka i vremena provedenog na radu.

### **Član 60.**

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

Zarada za učinak predstavlja odstupanje od osnovne zarade u obračunskom mesecu i čini novčani izraz uspešnosti rada Zaposlenog.

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

Obim obavljenog posla se utvrđuje na mesečnom nivou na osnovu:

- svih poslova koje je Zaposleni izvršio u odgovarajućem mesecu u odnosu na planirane i tekuće poslove;
- iskorišćenosti radnog vremena;
- izvršavanja poslova u odgovarajućim rokovima;
- efektivnog korišćenja radnog vremena;
- angažovanja na dodatnim i drugim poslovima u cilju efektivne iskorišćenosti radnog vremena.

Kvalitet obavljenog posla se utvrđuje na mesečnom nivou na osnovu:

- kvaliteta i tačnosti ispunjavanja radnih zadataka polazeći od specifičnosti posla i izdatih naloga;
- tačnosti, odnosno broja grešaka u odnosu na obim izvršenih poslova;
- složenosti izvršenih poslova;
- stručnosti, kreativnosti i inicijative pri izvršavanju poslova;
- radne i tehničke discipline;

Odnos prema radnim obavezama se utvrđuje na mesečnom nivou na osnovu:

- odgovornosti u radu;
- uštede u materijalnim troškovima i ostalim sredstvima rada;
- racionalnog angažovanja Zaposlenog;
- ostvarivanja dobrih međuljudskih odnosa;
- saradnje, komunikacije i spremnosti da se pomogne drugim zaposlenima i
- doprinosi timskom radu;
- urednog i tačnog dolaženja na rad tj. poštovanje radnog vremena.

Radni učinak se pored napred navedenog utvrđuje i na osnovu drugih kriterijuma koji su od značaja za procenu obima, kvaliteta i odnosa prema radnim obavezama.

Radni učinak utvrđuje Upravitelj ili zaposleni koga on ovlasti.

Po osnovu radnog učinka osnovna zarada Zaposlenog može da se uveća najviše do 30% odnosno umanji najviše do 30%

Poslodavac nije u obavezi da utvrđuje radni učinak.

Ukoliko Poslodavac ne utvrđuje radni učinak smatraće se da zaposleni ostvaruje standardni radni učinak, koji je uzet u obzir prilikom utvrđivanja osnovne zarade..

## Član 61.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

- za rad na dan praznika koji je neradni dan – 110% od osnovice;

- za rad noću – 26% od osnovice;
- za prekovremeni rad – 26% od osnovice;
- po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod Poslodavca (u daljem tekstu: minuli rad) – 0,4 % od osnovice.

Pri obračunu minutlog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika iz člana 147. Zakon o radu, kao i kod povezanih lica sa Poslodavcem u skladu sa zakonom.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbiru procenata po svakom od osnova uvećanja.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

### **Član 62.**

Pripravnik ima pravo na zaradu u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

### **Član 63.**

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

Zarada se isplaćuje samo u novcu.

## **3. Naknada zarade**

### **Član 64.**

Zaposleni ima pravo naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanje na poziv državnog organa.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnih organa, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drugče određeno.

### **Član 65.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene nesposobnosti za rad do 30 dana i to:

- 1) u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u

- skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
- 2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

### **Član 66.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarскоj godini.

#### **4. Naknada troškova**

### **Član 67.**

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

- 1) za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- 2) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- 3) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
- 4) smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako Poslodavac nije zaposlenom obezedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- 5) za ishranu u toku rada, ako Poslodavac ovo pravo nije obezedio na drugi način;
- 6) za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

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

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je Poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti Poslodavca.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza za dolazak na rad i odlazak sa rada samo za dane kada radi, odnosno ova naknada se ne isplaćuje u slučaju izostanka sa posla zbog bolovanja, godišnjeg odmora, korišćenja slobodnih dana, službenog putovanja, plaćenog odsustva i u drugim slučajevima odsustva sa rada predviđenih Zakonom o radu.

## **5. Druga primanja**

### **Član 68.**

Poslodavac je dužan da isplati u skladu sa opštim aktom:

- 1) zaposlenom otpremnину при оdlasku u пензију или при prestanku radnog odnosa po sili zakona zbog gubitka radne sposobnosti, u visini dve prosečne zarade;
- 2) zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti članova uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- 3) zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalne bolesti u visini utvrđenoj sporazumom Poslodavca i zaposlenog ili odlukom suda odnosno drugog organa za mirno rešavanje sporova.

Pod prosečnom zaradom iz stava 1. tačka 1) ovog člana smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

Pod troškovima pogrebnih usluga iz stava 1. tačka 2) ovog člana smatraju se stvarni troškovi; pogrebne opreme, usluge sahranjivanja, prevoza od mesta preuzimanja pokojnika do mesta sahranjivanja na teritoriji Republike Srbije, do maksimalnog iznosa troškova u visini prosečne bruto zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku na dan isplate.

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

Poslodavac može:

- isplatiti zaposlenom jubilarnu nagradu;
- isplatiti solidarnu pomoć u iznosu od 30.000,00 dinara zaposlenom u slučaju kakve nevolje (na primer: u slučaju smrti člana uže porodice i dr.), a članovima uže porodice (bračni drug, dete, usvojenik, roditelj ili usvojitelj) u slučaju smrti zaposlenog;
- isplatiti posebnu pomoć zbog uništenja ili oštećenja imovine usled elementarnih nepogoda (poplava, odron, zemljotres, grad i dr.) ili drugih vanrednih dogadaja (požar, ratna i druga razaranja i dr.) zaposlenom ili njegovim najbližim srodnicima zakључно sa drugim stepenom srodstva (roditelji, deca, braća i sestre zaposlenog), pod posebnim uslovima predviđenim opštim aktom;
- isplatiti ili obezrediti poklone za Božić i Novu godinu deci zaposlenog do 11 godina života, do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
- uplatiti premiju za kolektivno osiguranje zaposlenih od posledica nezgode.

## **6. Obračun zarade i naknade zarade**

### **Član 69.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Uz obračun iz stava 2. ovog člana Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknada zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog člana Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najkasnije do kraja meseca za prethodni mesec.

Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati Poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz stava 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

Obračun iz stava 1. i 2. ovog člana mora imati sadržaj koji propisuje ministar.

## **7. Evidencija zarade i naknade zarade**

### **Član 70.**

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidenciju potpisuje Upravitelj ili drugo lice koje on ovlasti.

## **8. Zaštita zarade i naknade zarade**

### **Član 71.**

Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Na osnovu pravosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom Poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drugačije određeno.

## **IX POSLOVNA TAJNA**

### **Član 72.**

Zaposleni je obavezan da čuva poslovnu tajnu u toku radnog odnosa i 5 godina nakon prestanka radnog odnosa.

Poslovna tajna je podatak čije bi saopštavanje trećem licu moglo naneti štetu Poslodavcu ili trećim licima, kao i podatak koji ima ili može imati ekonomsku vrednost zato što nije opšte poznat, niti je lako dostupan trećim licima.

Poslovna tajna je i podatak koji je zakonom, drugim propisom ili aktom Poslodavca određen kao poslovna tajna.

Podatak iz stava 3. ovog člana može biti proizvodni, tehnički, tehnološki, finansijski ili komercijalni, studija, rezultat istraživanja, kao i dokument, formula, crtež, objekat, metod, postupak, obaveštenje ili uputstvo internog karaktera i slično, bez obzira na koji način su sačuvani ili kompilirani.

U slučaju da Zaposleni neovlašćeno pribavi, otkrije ili koristi poslovnu tajnu Poslodavac ima pravo na naknadu štete i druga prava na zaštitu u skladu sa zakonom.

## **X NAKNADA ŠTETE**

### **Član 73.**

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao Poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknadju – utvrđuje Poslodavac.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama stava 5. ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi sa radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio Poslodavac, dužan je da Poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

### **Član 74.**

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu učinjenu na radu ili u vezi sa radom pokreće se rešenjem Upravitelja ili lica koje on ovlasti.

Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti za štetu, donosi se na osnovu prijave o prouzrokovanoj šteti ili ličnom saznanju da je šteta prouzrokovana.

Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu obavezno sadrži: ime i prezime zaposlenog protiv koga se pokreće postupak za naknadu štete, mesto, vreme i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu.

Rešenje iz prethodnog stava ovog člana Poslodavac je dužan da dostavi zaposlenom.

### **Član 75.**

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojim je nastala, odgovornost za štetu utvrđuje Upravitelj ili lice koga on ovlasti.

Visina štete utvrđuje se na osnovu tržišne ili knjigovodstvene vrednosti, odnosno veštačenja od strane stručnih lica.

Upravitelj ili lice koje on ovlasti donosi rešenje kojim se utvrđuje odgovornost zaposlenog za štetu ili se zaposleni oslobođa odgovornosti.

Rešenjem kojim je utvrđena odgovornost zaposlenog za štetu sadrži: visinu štete, način i rok za naknadu štete.

Poslodavac može obavezati zaposlenog da štetu naknadi u novcu ili ako je to moguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje pre nastanka štete.

### **Član 76.**

Poslodavac može u opravdanim slučajevima delimično ili u celini osloboditi zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, izuzev ako je štetu prouzrokovao namerno.

Predlog za oslobođenje od naknade štete podnosi zaposleni.

Pri donošenju rešenja o delimičnom ili potpunom oslobođanju od naknade štete, Poslodavac će ceniti rad i ponašanje zaposlenog i da li bi naknadom štete zaposleni bio doveden u težak materijalni položaj.

### **Član 77.**

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, Poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

Uz zahtev za naknadu štete zaposleni podnosi odgovarajuće dokaze da je šteta nastala.

O zahtevu za naknadu štete iz stava 2. ovog člana odlučuje Upravitelj ili lice koje on ovlasti.

Upravitelj ili lice koje on ovlasti donosi rešenje kojim utvrđuje pravo zaposlenog na naknadu štete, visinu štete i rok u kome će naknada štete biti isplaćena ili rešenje kojim podneti zahtev odbija kao neosnovan.

Zaposleni koji nije zadovoljan rešenjem može svoje pravo na naknadu štete ostvarivati pred nadležnim sudom.

## XI UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

### Član 78.

Zaposleni može privremeno da bude udaljen sa rada:

1. ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
2. ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti;
3. ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline, ili ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi sa radom kod Poslodavca pre isteka roka iz člana 93. stav 1. ovog Pravilnika.

Pod imovinom veće vrednosti u smislu stava 1. tačke 2. ovog člana smatra se imovina čija vrednost pojedinačno ili u zbiru prelazi iznosi od 50.000,00 dinara.

Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Udaljenje iz razloga navednih u stavu 1. ovog člana može da traje najduže tri meseca, a po isteku tok perioda Poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkaže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 89. i 90. ovog Pravilnika.

Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada zaposlenom pripada naknada zarade u skladu Zakonom o radu.

## XII IZMENA UGOVORA O RADU

### 1. Izmena ugovorenih uslova rada

### Član 79.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):

- 1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- 2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog Poslodavca, u skladu sa članom 82. ovog Pravilnika;

- 3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 83. ovog Pravilnika;
- 4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) Zakona o radu;
- 5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) Zakona o radu.

Pored napred navedenih slučajeva Poslodavac može zaposlenom da ponudi ankes ugovora i:

- 1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao radi primene mera za unapređenje tehnologije rada i radnih postupaka ili bolje funkcionisanje delova sistema rada;
- 2) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao radi otklanjanja uzroka zastoja u radu ili loših odnosa među zaposlenima;
- 3) uvođenja smenskog rada;
- 4) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Pod odgovarajućim posлом u smislu ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

### **Član 80.**

Uz aneks ugovora o radu Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 91. stav 1. tačka 2) ovog Pravilnika, osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.

### **Član 81.**

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 80. ovog Pravilnika, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

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

Odredbe člana 80. ovog Pravilnika ne primenjuju se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog.

Izmena ličnih podataka o zaposlenom i podataka o Poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatiše aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sproveđenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 80. ovog Pravilnika.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstrom ugovora o radu, koji potpisuju Poslodavac i zaposleni.

## **2. Premeštaj u drugo mesto rada**

### **Član 82.**

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada:

- 1) ako je delatnost Poslodavca takve prirode da se rad obavlja u mestima van sedišta Poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela;
- 2) ako je udaljenost od mesta u kome zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 km i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada van slučajeva iz stava 1. ovog člana samo uz svoj pristanak.

## **3. Upućivanje na rad kod drugog poslodavca**

### **Član 83.**

Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca, na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen ugovor o poslovnoj saradnji dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana.

Zaposleni može, uz svoju saglasnost u slučajevima iz stava 1. ovog člana, kao i u sledećim slučajevima:

- 1) ako je u interesu Poslodavca da zaposleni radom kod drugog poslodavca stekne nova znanja i iskustva;
- 2) zbog rada na određenom projektu za potrebe Poslodavca;
- 3) u drugim slučajevima utvrđenim posebnim opštim aktom Poslodavca ili ugovorom o radu;

da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi, za njegovo upućivanje:

Zaposleni može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mesto rada ako su ispunjeni uslovi iz člana 82. tačka 2) ovog Pravilnika.

Zaposleni sa Poslodavcem kod koga je upućen na rad zaključuje ugovor o radu na određeno vreme.

Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod Poslodavca koji ga je uputio.

### XIII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

#### 1. Razlozi za prestanak radnog odnosa

##### Član 84.

Radni odnos prestaje:

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja ako se Poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i Poslodavca;
- 4) otkazom ugovora o radu od strane Poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrću zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevim utvrđenim zakonom.

##### Član 85.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje Poslodavca:

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja odredene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova – danom dostavljanja pravosnažne odluke;
- 3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja te mere;
- 5) u slučaju prestanka rada Poslodavca, u skladu sa zakonom.

## **2. Sporazumno prestanak radnog odnosa**

### **Član 86.**

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

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

## **3. Otkaz od strane zaposlenog**

### **Član 87.**

Zaposleni ima pravo da Poslodavcu otkaže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja Poslodavcu u pisanim obliku najmanje 30 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

## **4. Otkaz od strane Poslodavca**

### 1) Razlozi za otkaz

### **Član 88.**

Poslodavac može zaposlenom da otkaže ugovor o radu, ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod Poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 50. ovog Pravilnika, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 100. Zakona o radu.

### **Član 89.**

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;

- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- 5) ako učini drugu povredu radne obaveze.

Pod drugim povredama radne obaveze u smislu stava 1. tačka 5) ovog člana smatra se:

- 1) neovlašćeno odavanje podataka koji su mu povereni u izvršavanju poslova, povreda odredaba o poslovnoj tajni iz ovog ugovora ili ugovora koje Poslodavac zaključi sa trećim licem;
- 2) ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada kojim se izrazito otežava izvršavanje radnih obaveza, što može imati za posledicu poremećaj rada Poslodavca;
- 3) davanje netačnih podataka koji su od bitnog uticaja na donošenje odluka kod Poslodavca;
- 4) neovlašćeno davanje informacija o radu Poslodavca sredstvima javnog informisanja ili trećim licima;
- 5) neovlašćena posluga i upotreba sredstva poverenih za izvršavanje poslova;
- 6) odbijanje da se prisustvuje obuci i proveri znanja iz oblasti zaštite na radu i zaštite od požara;
- 7) unošenje oružja, oruđa i drugih sredstava kojima se mogu naneti ozlede, ugroziti zdravlje i život ostalih zaposlenih, odnosno naneti štetu imovini Poslodavca ili ličnoj imovini
- 8) svaki vid činjenje i nečinjenja koje može da dovede do grubog narušavanja ugleda Poslodavca;
- 9) netačno evidentiranje prisustva na poslu i netačno prikazivanje rezultata rada u namjeri da se za sebe ili drugog zaposlenog pribavi kakva materijalna korist ili veće pravo iz radnog odnosa;
- 10) odbijanje da se učestvuje u spašavanju imovine, sprečavanje ili umanjenje štete koja je mogla nastati kod poslodavca;
- 11) neopravdano izostajanje sa rada 3 radna dana uzastopno ili neopravdano izostajanje sa rada najviše 5 radnih dana sa prekidima u toku jedne kalendarske godine;
- 12) neovlašćeno dozvoljavanje ulaza u poslovne prostorije poslodavca, licima koja nisu zaposlena kod Poslodavca i mimo utvrđenih pravila;
- 13) propuštanje zaposlenog da u roku od 24 časa prijavi štetu koja je nastupila za Poslodavca ili prikrivanje nastale štete;
- 14) prikrivanje ili uništavanje poslovne dokumentacije u cilju prikrivanja ili lažnog prikazivanja činjeničnog stanja;
- 15) zloupotreba svojstva zaposlenog kod Poslodavca u cilju obavljanja privatnih poslova kao i obavljanje privatnih poslova u prostorijama Poslodavca;
- 16) neprijavljinje povreda radnih obaveza najkasnije 8 dana od dana saznanja;
- 17) nepridržavanje, odnosno nesprovodenje odluka donetih od strane nadležnih organa Poslodavca;
- 18) sprečavanje ovlašćenog organa kontrole i zaposlenih u izvršavanju poslova i ostvarivanju prava i obaveza;
- 19) kršenje zabrane zlostavljanja zaposlenog na radu utvrđene posebnim zakonom;

- 20) kršenje zabrane pušenja u radnom prostoru Poslodavca, propisane posebnim zakonom;
- 21) neizvršavanje naloga izdatih u cilju sprovodenja odluka državnih organa.

### **Član 90.**

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge Poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 55. ovog Pravilnika;
- 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- 4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- 5) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- 6) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- 7) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom Poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi Poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz tačke 3) i 4) ovog člana. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv Poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu ovog člana.

### **Član 91.**

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe Poslodavca i to:

- 1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
- 2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 79. stav 1. tačka 1-5) ovog Pravilnika.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u smislu stava 1. tačka 1) ovog člana, zaposlenom isplati otpremninu u skladu sa ovim članom.

Visina otpremnine iz prethodnog stava iznosi zbir trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod Poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca u smislu člana 147. ovog Zakona o radu, kao i kod povezanih lica sa Poslodavcem u skladu sa zakonom.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.

Zaradom u smislu stava 3. ovog člana smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

2) Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

### Član 92.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 89. i 90. ovog Pravilnika da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
  - 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja Poslodavca o izrečenoj mjeri;
  - 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će Poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 93. ovog Pravilnika, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.
- 3) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

### Član 93.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, u slučaju iz člana 89. i 90. ovog Pravilnika, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana, Poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Postojanja razloga za otkaz ugovora o radu, u slučaju iz člana 89. i 90. ovog Pravilnika, utvrđuje se u postupku koji vodi Upravitelj ili lice koje on ovlasti.

Postupak pokreću neposredni rukovodilac zaposlenog ili Upravitelj, odnosno lice koje on ovlasti.

Zaposleni može da se na navode iz upozorenja iz stava 1. ovog člana izjasni u pisnom obliku ili putem saslušanja.

Radi utvrđivanja činjenica, u postupku iz stava 3. ovog člana po potrebi se mogu saslušati svedoci i izvesti i drugi dokazi.

#### **Član 94.**

Poslodavac može zaposlenom iz člana 88. stav 1. tačka 1) ovog Pravilnika da otkaže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 92. ovog Pravilnika ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

#### **Član 95.**

Neposredni rukovodilac zaposlenog obavezan je da prati rezultate rada, znanja i sposobnosti zaposlenog za obavljanje poslova na kojima radi.

Ako zaposleni ne pokazuje potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi ili ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada Upravitelj obrazuje komisiju za proveru znanja i sposobnosti, odnosno utvrđivanja rezultata rada zaposlenog.

Komisija se obrazuje za svaki slučaj posebno i sastoji se od 3 člana, od kojih je jedan predsednik komisije, koji imaju najmanje isti stepen stručne spreme i zanimanja koji se traže za poslove koje zaposleni obavlja.

U slučaju da kod Poslodavca ne postoje uslovi za obrazovanje komisije, zbog nedostatka odgovarajućeg broja zaposlenih koji ispunjavanju uslove iz stava 3. ovog člana, Upravitelj može umesto komisije u istu svrhu imenovati samo jedno lice.

U slučaju da kod Poslodavca niko od zaposlenih ne ispunjava uslove iz stava 3. ovog člana Poslodavac može obrazovati komisiju ili imenovati samo jedno lice od lica koja nisu u radnom odnosu kod Poslodavca, pod uslovom da ispunjavaju uslove iz stava 3. ovog člana.

Komisija ili lice iz stava 4. i 5. ovog člana su obavezni da u roku od 5 radnih dana od dana dostavljanja rešenja o obrazovanju otpočnu sa radom i da najkasnije u roku od 60 dana utvrde činjenično stanje i dostave izveštaj Upravitelju.

Komisija ili lice iz stava 4. i 5. ovog člana utvrđuju činjenično stanje na sledeće načine: uvidom u radnu dokumentaciju zaposlenog, neposrednim uvidom u rad zaposlenog, uvidom u pisano obrazloženje neposrednog rukovodioca zaposlenog, uzimanjem izjave od zaposlenog, neposrednog rukovodioca zaposlenog i drugih zaposlenih koji su imali uvid u rad zaposlenog, testiranjem zaposlenog iz delokruga poslova koje obavlja (pismeno ili praktično) ili na drugi pogodan način.

Ukoliko komisija ili lice iz stava 4. i 5. ovog člana u svom izveštaju utvrde da zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi ili ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada Poslodavac može zaposlenom da otkaže ugovor o radu ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Primerni rok za poboljšanje rada uvrđuje se posebno u svakom konkretnom slučaju u zavisnosti od okolnosti slučaja.

U ostavljenom primerenom roku ista komisija ili lice iz stava 4. i 5. ovog člana prate rad zaposlenog na način predviđen u stavu 7. ovog člana.

Komisija ili lice iz stava 4. i 5. ovog člana nakon isteka primernog roka dostavljaju mišljenje Upravitelju.

Na osnovu napred navednog mišljenja komisije ili lice iz stava 4. i 5. ovog člana, Poslodavac može:

- 1) zaposlenog da rasporedi na druge poslove ako ih ima, a koji odgovaraju njegovom znanju i sposobnostima, odnosno poslove za koje je potrebna niža stručna spremu od one koju zaposleni poseduje, uz njegovu saglasnost;
- 2) zaposlenom otkaže ugovor o radu.

### **Član 96.**

Ako otkaže ugovor o radu zaposlenom zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena usled kojih je prestala potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla u skladu sa članom 91. tačka 1) ovog Pravilnika, Poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju iz člana 102. stav 2. Zakona o radu.

Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana, nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

### **Član 97.**

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 88. ovog Pravilnika, ne smatra se:

- 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
- 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
- 5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa Zakonom o radu;
- 6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštm aktom i ugovorom o radu.

## **5. Postupak u slučaju otkaza**

### **1) Rok zastarelosti**

#### **Član 98.**

Otkaz ugovora o radu iz člana 88. tačka 1) i člana 89. i 90. ovog ovog Pravilnika, Poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 88. tačka 2) ovog Pravilnika Poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti utvrđenog zakonom za krivično delo.

### **2) Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu**

#### **Član 99.**

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanim obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama Poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako Poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3.ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli ili zvaničnom sajtu Poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljinja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.

### **3) Obaveza isplate zarade i naknade zarade**

#### **Član 100.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, Poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

## **6. Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu**

### **Član 101.**

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta Poslodavac ne može zaposlenom da otkaže ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo je ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu Poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

### **Član 102.**

Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na Poslodavcu.

## **7. Otkazni rok i novčana naknada**

### **Član 103.**

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan, zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 88. tačka 1) ovog Pravilnika ima pravo na otkazni rok u zavisnosti od staža osiguranja i to:

- 1) 10 dana, ako je navršio do 10 godina staža osiguranja;
- 2) 20 dana, ako je navršio preko 10 do 20 godina staža osiguranja;
- 3) 30 dana, ako je navršio preko 20 godina staža osiguranja;

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa Upraviteljem ili licem koje on ovlasti, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu.

### **Član 104.**

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od Poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev zaposlenog Poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.

## **XIV OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH**

### **Član 105.**

Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku, osim u slučaju iz člana 80. ovog Pravilnika.

Odredbe člana 99. stav 2 - 4. ovog Pravilnika odnose se i na postupak dostavljanja rešenja iz stava 1. ovog člana.

### **Član 106.**

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora jeste 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

## **XV POSEBNE ODREDBE**

### **Član 107.**

Poslodavac može za obavljanje određenih poslova za koje se ne zasniva radni odnos da zaključi ugovor u pisanom obliku sa određenim licem i to:

- 1) ugovor o privremenim i povremenim poslovima;
- 2) ugovor o delu;
- 3) ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju;
- 4) ugovor o dopunskom radu.

Na napred navedene ugovore neposredno se primenjuju odredbe Zakona o radu.

### **Član 108.**

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koja nisu uređena ovim Pravilnikom i drugim opštim aktima Poslodavca primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu, drugih propisa i ugovora o radu.

**Član 109.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na zvaničnom sajtu Poslodavca.

