

Na osnovu člana 3. Zakona o radu Srbije (Sl.glasnik 24,61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014) i člana 19, stqav 1, tačka 12 Statuta Centrra, Skupština Centra ŽIVETI USPRAVNO dana 27. marta 2024. godine donosi:

NOVI PREČIŠĆEN TEKST

PRAVILNIKA O RADU CENTRA „ŽIVETI USPRAVNO“

Osnovne odredbe

Član 1.

Ovim Pravilnikom, u skladu sa zakonom i drugim propisima, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vreme, odmori i odsustva, zaštita zaposlenih, zarada, naknade zarade i druga primanja, zabrana konkurencije, naknada štete, prestanak radnog odnosa, ostvarenje i zaštita zaposlenih, postupak izmene ovog Pravilnikom i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Član 2.

Odredbe ovog Pravilnikom primenjuju se i obavezuju sve zaposlene kod poslodavca.

Član 3.

Ovaj Pravilnik, drugi opšti akti poslodavca i Ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenima daju manja prava ili utvrđuju nepovoljni uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i drugim propisima.

Ovim Pravilnikom i drugim opštim aktom poslodavca mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom i drugim propisima, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom i drugim propisima, ako zakonom nije drugačije određeno.

Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

Radni odnos sa poslodavcem može da zasnjuje lice koje ispunjava pored zakonom predviđenih uslova i druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđene opštim aktom poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji poslova).

Pravilnikom o sistematizaciji utvrđuju se vrsta poslova, stručna sprema i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima kao i potreban broj izvršilaca.

Član 5.

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka.

Poslodavac ne može da zasnuje radni odnos za vršenje određenog posla sa licem koje ne ispunjava uslove utvrđene u Pravilniku o sistematizaciji poslova.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima a posebno o obavezi da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Član 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju u pisanom obliku zaposleni i poslodavac pre stupanja zaposlenog/e na rad.

Ugovor o radu sadrži:

1. naziv i sedište poslodavca;
2. lično ime zaposlenog/e, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog/e;
3. vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog/e, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
4. naziv i opis poslova koje zaposleni/a treba da obavlja;
5. mesto rada;
6. vrstu radnog odnosa (na neodređeno 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, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog/e;
12. rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
13. trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i ovog Pravilnika.

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

Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu smatra se da je zaposleni/a zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme a ukoliko u ugovoru nije određeno vreme na koji se zaključuje, smatra se da je zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme.

Ugovor o radu sadrži elemente propisane zakonom i zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom/j, a dva zadržava poslodavac.

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

Član 7.

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

Ako zaposleni/a ne otpočne sa radom danom utvrđenim Ugovorom o radu, a za to nema opravdane razloge, smatraće se da nije zasnovao radni odnos sa poslodavcem osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni/a drugačije dogovore.

Kao opravdani razlozi zbog koji zaposleni/a nije u mogućnosti da stupi na rad, dana utvrđenom Ugovorom o radu smatraće se:

1. bolest zaposlenog/e,
2. teža bolest člana/ice uže porodice,
3. smrtni slučaj člana/ice uže porodice,
4. poziv vojnih ili državnih organa na vojnim dužnostima ili na zahtev organa unutrašnjih poslova i sl.
5. zastoj u saobraćaju kao opravdana smetnja da se radnik/ca javi na rad, ukoliko mu/joj je prebivalište van mesta gde radi,
6. prirodne pojave ili viša sila koje su uzrok da zaposleni/a nije bio u stanju da se javi na rad, ili je bio sprečen da određenog danastupi na posao (zemljotres, poplave i dr).

Probni rad

Član 8.

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.

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

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

Član 9.

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

Radni odnos na određeno vreme

Član 10.

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/e, do njegovog/njenog povratka;
2. za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
3. sa stranim državljaninom/kom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
4. za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
5. 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/om da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 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 ili ako zaposleni/a 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.

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 11.

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

Zaposleni/a 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/j koji radi s nepunim radnim vremenom obezbedi iste uslove rada kao i zaposlenom/j s punim radnim vremenom koji radi na istim ili sličnim poslovima.

Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti zaposlene o dostupnosti poslova s punim i nepunim radnim vremenom, na način i u rokovima utvrđenim opštim aktom.

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

Zaposleni/a koji radi s nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 12.

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

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca obuhvata rad na terenu, na mestima gde se nalaze korisnici/e usluga koje Centar pruža, rad na daljinu i rad od kuće.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 6. ovog Pravilnika, sadrži i:

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

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

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/j onemogućava da koristi prava na odmor u toku dnevnog rada, dnevni, nedeljni i godišnji odmor, u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

Pripravnici/e

Član 13.

Poslodavac može da zasnuje radni odnos s osobom koja prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika/ce, za zanimanje za koje je stekla određenu vrstu i stepen stručne sprema, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom.

Odredba stava 1. ovog člana odnosi se i na osobu koja je radila kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana, ako zakonom nije drukčije određeno.

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

Ugovor o pravima i obavezama zakonskog zastupnika/ce

Član 14.

Zakonski zastupnik/ca poslodavca može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran zakonski zaastupnik/ca, odnosno do njegovog razrešenja.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti zakonskog zastupnika/ce koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom.

Osoba koja obavlja poslove zakonskog zastupnika/ce iz stava 4. ovog člana ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa zakonskim zastupnikom/com zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom poslodavca.

Obrazovanje i usavršavanje

Član 15.

Kada to zahteva potreba procesa rada poslodavac je dužan da zaposlenom/j omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja ili usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora.

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

Radno vreme

Član 16.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju

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

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

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

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

Puno i nepuno radno vreme

Član 17.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drukčije određeno.

Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

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

Skraćeno radno vreme

Član 18.

Zaposlenom/j koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog/e – skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog/e, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

Zaposleni/a koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi s punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Član 19.

Na zahtev poslodavca, zaposleni/a 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.

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

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

Zaposlenom/j koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme u skladu sa zakonom ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drukčije određeno.

Raspored radnog vremena

Član 20.

Radna nedelja, po pravilu, traje pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

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 21.

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.

Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog/e 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/a može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

Preraspodela radnog vremena

Član 22.

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/e u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog/e.

Kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Zaposlenom/j koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 2. i 3. 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.

Član 23.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Član 24.

Preraspodela radnog vremena ne može se vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme.

Član 25.

Zaposleni/a kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu/joj 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.

Noćni rad i rad u smenama

Član 26.

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 06,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Zaposlenom/j 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.

Član 27.

Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni/a 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/a koji radi u smenama zaposleni/a je koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama 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/e ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

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

Odmori i odsustva

Odmor u toku dnevnog rada

Član 28.

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

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

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

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

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

Član 29.

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 donosi poslodavac.

Dnevni odmor

Član 30.

Zaposleni/a ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni/a koji radi u preraspodeli radnog vremena ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

Nedeljni odmor

Član 31.

Zaposleni/a ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora, ako zakonom nije drukčije određeno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi subotom i nedeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan/e za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla 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/a radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Godišnji odmor

Član 32.

Zaposleni/a ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni/a 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/a 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.

Član 33.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni/a ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog/e i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Minimalni godišnji odmor od 20 radnih dana se uvećava po osnovu:

Stručna sprema

Osnovna školska sprema – za 2 radna dana
Srednja školska sprema – za 4 radnih dana
Viša školska sprema – za pet radnih dana
Visoka školska sprema – za šest radnih dana

Radnih dana

dva (2)
četiri (4)
pet (5)
šest (6)

Složenost poslova i odgovornost

Predsednik udruženja
Kordinator programa
Šef računovodstva
Stručna služba

Radnih dana

pet (5)
tri (3)
tri (3)
tri (3)

Radno iskustvo – radni staž

Za ukupan radni staž do 5 godina
Za ukupan radni staž od 5 do 10 godina

Radnih dana

jedan (1)
dva (2)

Za ukupan radni staž od 10 do 20 godina	tri (3)
Za ukupan radni staž od 20 do 25 godina	četiri (4)
Za ukupan radni staž preko 25 godina	pet (5)

Pod radnim stažom računa se samo radni staž koji je upisan u radnu knjižicu zaposlenog/e kao i radni staž kod poslodavca.

Pored navedenih kriterijuma godišnji odmor zaposlenog/e uvećava se:

1. Dobrovoljni davaoci krvi preko 2 puta (prema evidenciji iz knjižice davaoca krvi) godišnji odmor se uvećava za 2 radna dana,
2. Majke sa jednim detetom do 12 godine starosti godišnji odmor se uvećava za 2 radna dana,
3. Majke sa dvoje ili više dece do 12 godine starosti godišnji odmor se uvećava za 3 radna dana.

Član 34.

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/a 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.

Član 35.

Zaposleni/a ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora koji je zakonom utvrđen kao minimalan (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 36.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni/a 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/a ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni/a 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.

Član 37.

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju sa zaposlenim/om.

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

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog/e, 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 određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

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

Član 38.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom/j 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.

Plaćeno odsustvo

Član 39.

Zaposleni/e ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, porođaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Vreme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

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

1. 5 radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
2. 2 radna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu st. 1. i 3. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom/j odsustvo iz st. 1. i 3. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 4. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim/om, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem odtrajanja utvrđenog u smislu st. 1. i 3. ovog člana, odnosno širi krug lica iz stava 4. ovog člana.

Neplaćeno odsustvo

Član 40.

Poslodavac može zaposlenom/j da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo).

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom/j miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Mirovanje radnog odnosa

Član 41.

Zaposlenom/j miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje s 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-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
3. privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca;
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. izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni/a 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 st. 1. i 2. ovog člana ima i (van)bračni partner/ka zaposlenog/e koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

Zaštita zaposlenih na radu

Član 43.

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

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

Član 44.

Zaposleni/a ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da mu/joj pogorša zdravstveno stanje.

Zaposleni/a sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog/njenog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu/njenu okolinu.

Član 45.

Na poslovima na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja može da radi samo zaposleni/a koji, pored posebnih uslova utvrđenih pravilnikom, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života, u skladu sa zakonom.

Zaštita ličnih podataka

Član 46.

Zaposleni/a 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/u 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/a ovlašćen od strane direktora.

Zaštita omladine

Član 47.

Omladina uživa zaštitu u svemu prema Zakonu o radu.

Zaštita materinstva

Član 48.

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

Poslodavac je dužan da zaposlenoj iz stava 1. ovog člana obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.

Član 49.

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

Zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.

Član 50.

Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete sa invaliditetom može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.

Član 51.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju s detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa smanjenim psihofizičkim sposobnostima – samo uz pisanu saglasnost zaposlenog/e..

Član 52.

Prava iz ovog Pravilnika ima i usvojilac, hranitelj, odnosno staratelj deteta.

Član 53.

Poslodavac je dužan da zaposlenoj ženi, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćenje dnevnog radnog vremena u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji dete, ako dnevno radno vreme zaposlene žene iznosi šest i više časova.

Pauza ili skraćeno radno vreme iz stava 1. ovog člana računaju se u radno vreme, a naknada

Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Član 54.

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja (u daljem tekstu: porodiljsko odsustvo), kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u ukupnom trajanju od 365 dana.

Zaposlena žena ima pravo da otpočne porodiljsko odsustvo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa najranije 45 dana, a obavezno 28 dana pre vremena određenog za porođaj.

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

Zaposlena žena, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka 365 dana od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz stava 2. ovog člana.

Otac deteta takođe, prema vlastitoj odluci, može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana.

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 4. ovog člana.

Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Član 55.

Zaposlena žena ima pravo na porodiljsko odsustvo i pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta za treće i svako naredno novorođeno dete u ukupnom trajanju od dve godine.

Pravo na porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od dve godine ima i zaposlena žena koja u prvom porođaju rodi troje ili više dece, kao i zaposlena žena koja je rodila jedno, dvoje ili troje dece a u narednom porođaju rodi dvoje ili više dece.

Zaposlena žena iz st. 1. i 2. ovog člana, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka dve godine od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva.

Otac deteta iz st. 1. i 2. ovog člana može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom, a pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta u dužini utvrđenoj u stavu 3. ovog člana.

Član 56.

Pravo da koristi porodiljsko odsustvo u trajanju utvrđenom zakonom ima i zaposlena žena ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodiljskog odsustva

Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe

Član 57.

Jedan od roditelja deteta kome je neophodna asistencija zbog teškog stepena psihofizičkog oštećenja, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da, po isteku porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta.

Pravo u smislu stava 1. ovog člana ostvaruje se na osnovu mišljenja nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičkog oštećenja deteta, u skladu sa zakonom.

Za vreme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Za vreme rada sa polovinom radnog vremena, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni/a ima pravo na zaradu u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, a za drugu polovinu punog radnog vremena – naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Uslove, postupak i način ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi nege deteta se invaliditetom bliže uređuje ministar nadležan za društvenu brigu o deci.

Član 58.

Hranitelj, odnosno staratelj deteta mlađeg od pet godina života ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada osam meseci neprekidno od dana smeštaja deteta u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu, a najduže do navršenih pet godina života deteta.

Ako je smeštaj u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu nastupio pre navršena tri meseca života deteta, hranitelj, odnosno staratelj deteta ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navršenih 11 meseci života deteta.

Pravo iz st. 1. i 2. ovog člana ima i lice kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje pre zasnivanja usvojenja, a po zasnivanju usvojenja – i jedan od usvojlaca.

Za vreme odsustva sa rada radi nege deteta, lice koje koristi pravo iz st. 1-3. ovog člana ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Član 59.

Roditelj/staratelj/partner osobe sa teškim oboljenjima, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena.

Zaposleni/a koji radi sa nepunim radnim vremenom u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 60.

Prava na odsustvo iz ovog Pravilnika ima i jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen oštećenja, potrebna asistencija, a ne ostvaruje pravo na nju.

Član 61.

Jedan od roditelja, usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrší tri godine života.

Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog/e sa zdravstvenim smetnjama

Član 62.

Zaposlenom – osobi sa invaliditetom i osobi sa teškim oboljenjima poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Član 63.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom/j koji odbije da prihvati posao u smislu člana 101. Zakona o radu.

Ako poslodavac ne može zaposlenom/j da obezbedi odgovarajući posao u smislu člana 62. ovog Pravilnika, poslodavac zaposleni/a konsultuju se sa nadležnim sektorom Nacionalne službe za zapošljavanje i resorng ministarstva dok se ne pronađe odgovarajuće rešenje uključujući prilagođavanje radnog mesta, vremena i samog posla, privremeni rad od kuće, posredovanje u zapošljavanju ili prprivremeno upućivanje n rad kod drugog poslodavaca, uz saglasnost zaposlenog/e, dok se ne adaptira prostor za rad ili radno mesto ili dok se ne otvori odgovarajuće radno mesto.

Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 64.

Zaposleni/a 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/e, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi/ice uže porodice ili druga lica s kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

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

Lekar je dužan da izda potvrdu iz stava 1. ovog člana.

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/e, u skladu sa zakonom.

Zarade, naknade zarada i druga primanja

Član 65.

Zaposleni/a ima pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

Pod radom jednake 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.

Zarada zaposlenog/e sastoji se iz:

1. zarade koju zaposleni/a ostvari za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
2. zarade po osnovu doprinosa zaposlenog/e poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);
3. drugih primanja.

Pod zaradom u smislu stava 1-3. 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:

1. primanje po osnovu učešća zaposlenog/e u ostvarenoj dobiti;
2. primanja po osnovu korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog/e i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
3. za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
4. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
5. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
6. smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom/j obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
7. otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
8. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog/e;
9. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
10. jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć;
11. isplate deci zaposlenog/e starosti do 15 godina života kao poklon za Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
12. otpremnina po osnovu prestanka radnog odnosa prema članu 179 stav 5. tačka 1. Zakona o radu

Član 66.

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

Osnovna zarada i zarada za učinak

Član 67.

Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni/a zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

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

Radni učinak utvrđuje se na osnovu kriterijuma i merila:

1. ostvarenje individualnih normi na osnovu normativa i standarda rada,
2. ocene rezultata rada zaposlenih,
3. kvalitet obavljenog posla,
4. odnos prema radnoj i tehnološkoj disciplini,
5. ispoljena inicijativa i savesnost obavljanja posla,
6. dodatka po osnovu rada pod posebnim uslovima rada.

Zaradu po osnovu radnog učinka utvrđuje predsednik/ca i/ili koordinator/ka programa/projekta

Opštim aktom utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka po kriterijumima iz stava 3. ovog člana.

Uvećana zarada

Član 68.

Zaposleni/a ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

1. za rad na dan praznika koji je neradni dan – najmanje 110% od osnovice;
2. za rad noću, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 26% od osnovice;
3. za prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice;
4. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (u daljem tekstu: minuli rad) – najmanje 0,4% od osnovice.

Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika, 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 zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni/a ima pravo na uvećanu zaradu, kao što je uvećanje zarade po osnovu rada u smenama.

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

Član 69.

Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje 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 70.

Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu, najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje samo u novcu, ako zakonom nije drukčije određeno.

Minimalna zarada

Član 71.

Zaposleni/a ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu utvrđuju se razlozi za donošenje odluke o uvođenju minimalne zarade.

Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom/j u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Zaposleni/a koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 6. ovog člana je minimalna zarada zaposlenog/e.

Naknada zarade

Član 72.

Zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

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

Član 73.

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

1. najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad 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, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 74.

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

Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti zaposlenog/u na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

Član 75.

Zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni/a ima pravo na naknadu zarade.

Naknada troškova

Član 76.

Zaposleni/a 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, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
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/j obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade;
5. za ishranu u toku rada, ako poslodavac ovo pravo nije obezbedio 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/e nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom/j u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.

Druga primanja

Član 77.

Poslodavac je dužan da zaposlenom/j isplati:

1. otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog/e;
3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Poslodavac može deci zaposlenog/e starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

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.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se (bračni i vanbračni) partner/ka i deca zaposlenog/e.

Poslodavac može zaposlenima uplaćivati premiju za dobrovoljno dodatno penzijsko osiguranje, kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i kolektivno osiguranje za slučaj težih bolesti i hirurških intervencija, a u cilju sprovođenja kvalitetne dodatne socijalne zaštite.

Član 78.

Opštim aktom, odnosno ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na:

1. jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć;
2. druga primanja.

Obračun zarade i naknade zarade

Član 79.

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

Poslodavac je dužan da zaposlenom/j 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/j dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade 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/j dostavi najdocnije 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/j u elektronskoj formi.

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

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

Evidencija zarade i naknade zarade

Član 80.

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/u.

Evidenciju potpisuje osoba ovlašćena za zastupanje ili druga osoba koju ona ovlasti.

Zaštita zarade i naknade zarade

Član 81.

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

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom/j da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zabrana konkurencije

Član 82.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni/a ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni/a radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna saznanja ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Poslodavac i zaposleni/a ugovorom o radu ugovaraju zabranu konkurencije koja se sastoji u tome da zaposleni/a u toku radnog odnosa ne može bez saglasnosti poslodavca da radi u svoje ime i da intelektualnu i drugu svojinu poslodavca, bez saglasnosti, koristi u radu kod drugog poslodavca ili u saradnji s drugim osobama koje nisu zaposlene kod poslodavca, nisu u njegovom članstvu ili nisu njegovi aktivisti/kinje.

Ako zaposleni/a prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog/e zahteva naknadu štete.

Član 83.

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni/a mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Zabrana konkurencije iz stava 1. ovog člana može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom/j isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

Član 84.

Zaposleni/a ne sme koristiti za sopstvene potrebe ili upoznati treća lica sa poslovnim tajnama koje kao takve odredi poslodavac a bile su zaposlenom/j kao poslovna tajna saopštene ili poverene ili je do tih informacija zaposleni/a došao na drugi način.

Poslovnom tajnom smatraju se informacije i podaci za koje je očigledno da će prouzrokovati štetu poslodavcu ako za njih saznaju neovlašćena lica. Zaposleni/a će odgovarati za odavanje ovakvih podataka ako je znao ili je morao znati kakav značaj ti podaci imaju za poslodavca.

Ako zaposleni/a prekrši zabranu odavanja poslovne tajne, poslodavac ima pravo od zaposlenog/e da zahteva naknadu celokupne štete uključujući i izmaklu dobit.

Naknada štete

Član 85.

Zaposleni/a 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/a odgovoran je za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog/u iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni/e jednako 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 naknađuje – utvrđuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

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

Zaposleni/a koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Član 86.

Ako zaposleni/a pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Izmena ugovorenih uslova rada

Član 87.

Poslodavac može zaposlenom/j 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 zakonom;
3. radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa zakonom zakona;
4. ako je zaposlenom/j 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/e koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) Zakona o radu;
6. u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tač. 1) i 3) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu kojim je zasnovan radni odnos.

Član 88.

Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) poslodavac je dužan da zaposlenom/j dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome /a 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/a potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni/a koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) Zakona o radu, osporava zakonitost aneksa ugovora.

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

Član 89.

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni/a može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. Zakona o radu, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

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

Odredbe o premeštaju u smislu stava 1. ovog člana ne primenjuju se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog/e.

Izmena ličnih podataka o zaposlenom/j i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 172. Zakona o radu.

Ugovor o radu s aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni/a.

Premeštaj u drugo mesto rada

Član 90.

Zaposleni/a 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/a 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 s rada i obezbeđena naknada troškova prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

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

Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 91.

Zaposleni/a 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/a može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom 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/a može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mesto rada ako su ispunjeni zakonski uslovi.

Zaposleni/a s 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/a ima pravo da se vrati na rad kod poslodavca koji ga je uputio.

Prestanak radnog odnosa

Član 92.

Radni odnos prestaje:

1. istekom roka za koji je zasnovan;
2. kad zaposleni/a navrší 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni/a drukčije ne sporazumeju;
3. sporazumom između zaposlenog/e i poslodavca;
4. otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog/e;
5. na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog/e mlađeg od 18 godina života;
6. smrću zaposlenog/e;
7. u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 93.

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

1. ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog/e došlo do gubitka radne sposobnosti u smislu gubitka svesti o sebi i gubitka sposobnosti da zrazi šta želi u vezi sa zaposlenjem – danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
2. ako mu/joj je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova – danom dostavljanja pravnosnažne odluke;
3. ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan/na s rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;

4. ako mu/je je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada, a ne može da obavlja posao na daljinu – danom početka primenjivanja te mere;
5. u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 94.

Radni odnos može da prestane na osnovu pismenog sporazuma poslodavca i zaposlenog/e.

Poslodavac je dužan da zaposlenog/e pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

Otkaz od strane zaposlenog/e

Član 95.

Zaposleni/a ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni/a dostavlja poslodavcu u pismenom obliku, u otkaznom roku koji iznosi najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni/a naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Opštim aktom ili ugovorom o radu može da se utvrdi duži otkazni rok ali ne duži od 30 dana.

Otkaz od strane poslodavca

Član 96.

Poslodavac može zaposlenom/j da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog/e i njegovo/njene 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 koji je predviđen zakonom, odnosno neplaćenog odsustva.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom/j 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 utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom/j 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 skladu sa zakonom;
3. ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
4. zbog dolaska na rad pod dejstvom 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 njegovo/njeno ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog/e pokrenut krivični postupak za krivično delo;
6. ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
7. ako zaposleni/a 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;
8. ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako mu/joj je ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog/u da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom.

Odbijanje zaposlenog/e da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom/j 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 171. stav 1. tač. 1-5) Zakona o radu.

Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

Član 97.

Poslodavac može zaposlenom/j za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom/j 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/e 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 meri;
3. opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom/j otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

Član 98.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu, zaposlenog/u 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.

Član 99.

Poslodavac može zaposlenom/j iz člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od zakonskih, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi s nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni/a ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Član 100.

Zaposleni/a uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata u čijem je članstvu, u zakonskom roku.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 101.

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom/j u slučaju iz člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona o radu, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju koji je predviđen članom 102. 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/a kome je prestao radni odnos.

Član 102.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. Zakona o radu, 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 staranja o detetu sa invaliditetom;
3. odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
4. članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, boja kože, pol, rod, seksualnost, oštećenje/smanjenje sposobnosti, jezik, nacionalna/etnička pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog/e;
5. delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa zakonom;
6. obraćanje zaposlenog/e sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu

Postupak u slučaju otkaza

Član 103.

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. Zakona o radu poslodavac može dati zaposlenom/j 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 179. stav 1. tačka 2) Zakona o radu poslodavac može dati zaposlenom/j najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Član 104.

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

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom/j lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog/e.

Ako poslodavac zaposlenom/j 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 poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

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

Zaposleni/a je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u skladu sa zakonom.

Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 105.

Poslodavac je dužan da zaposlenom/j, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni/a 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.

Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Član 106.

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi staranja o detetu i odsustva sa rada radi podrške članici porodice s teškim oboljenjima ili invaliditetom poslodavac ne može zaposlenom/j da otkáže 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/a 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 107.

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

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

Otkazni rok i novčana naknada

Član 108.

Zaposleni/a kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.

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

Zaposleni/a može, u sporazumu sa nadležnim organom, 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 109.

Zaposleni/a 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/e poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.

Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa

Član 110.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom/j prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog/e, odlučiće da se zaposleni/a vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni/a nije radio.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajući porez i doprinose u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinosa poslovnom uspehu poslodavca.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana isplaćuje se zaposlenom/j u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinosa koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom.

Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni/a nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade iz stava 2. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom/j prestao radni odnos bez pravnog osnova, a zaposleni/a ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev zaposlenog/e, obavezati poslodavca da zaposlenom/j isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog/e i broja izdržanih članova/ica porodice.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom/j prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac dokaže da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe strane u sporu, nije moguć, sud će odbiti zahtev zaposlenog/e da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog u skladu sa stavom 5. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev zaposlenog/e za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom/j iznos do šest zarada.

Pod zaradom iz st. 5. i 7. ovog člana smatra se zarada koju je zaposleni/a ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos.

Naknada iz st. 1, 5, 6. i 7. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni/a ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

Radna disciplina

Član 111.

Zaposleni/a je dužan da poslove na koje je raspoređen izvršava uredno, savesno, blagovremeno i kvalitetno i da poštuje ovim Pravilnikom propisanu disciplinu, i to:

1. da čuva imovinu poslodavca;
2. da posao na koji je raspoređen obavlja na mestu i u vreme koje je utvrđeno opštim aktom poslodavca;
3. da poslove obavlja u skladu sa pravilima struke;
4. da čuva poslovnu tajnu;
5. da racionalno koristi radno vreme i sredstva za rad;
6. da izvršava odluke i naloge organa poslodavca i neposrednog rukovodioca/teljke;
7. da neguje kolegijalne odnose s drugim zaposlenima;
8. da se pridržava zaštite na radu i protivpožarnih mera.

Stupanje na snagu

Član 114.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja i objaviće se na oglasnoj tabli poslodavca, a zaposlenima se dostavlja na e-adresu neposredno pre potpisivanja ugovora s poslodavcem.

Prelazne i završne odredbe

Član 115.

Ako na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornosti zaposlenih, na njih se primenjuju odredbe ovog Pravilnika, ako je to za zaposlene povoljnije.

Član 116.

Izmene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku po kome je donet.

Za poslodavca
Predsedavajuća Skupštine
