

Na osnovu odredbe člana 1 stav 2, kao i člana 3 stav 2 Zakona o radu¹ (u daljem tekstu: **Zakon**), **Glumačka organizacija Srbije**, MB: 28303998 koga zastupa direktor Jelena Ćuruvija (u daljem tekstu: **Poslodavac** ili **Društvo**) dana 20.04.2021. godine, donosi

PRAVILNIK O RADU

I OSNOVNE ODREDBE

1. Predmet

Član 1

- 1.1. Ovim Pravilnikom o radu (u daljem tekstu: **Pravilnik**) uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa između Poslodavca i zaposlenih kod Poslodavca (u daljem tekstu: **Zaposleni**).
- 1.2. Odredbe Pravilnika primenjuju se na sve Zaposlene kod Poslodavca.
- 1.3. Pojedinačna prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa između Poslodavca i svakog Zaposlenog uređuju se ugovorom o radu.

2. Međusobni odnos Zakona, Pravilnika i ugovora o radu

Član 2

- 2.1. Ukoliko su odredbama Pravilnika utvrđeni nepovoljniji uslovi rada od uslova utvrđenih Zakonom, primenjuju se odredbe Zakona.
- 2.2. Na prava, obaveze i odgovornosti iz rada i po osnovu rada koja nisu uređena Pravilnikom i ugovorom o radu, neposredno se primenjuju odgovarajuće odredbe Zakona i drugih važećih propisa.

3. Osnovna prava i obaveze Zaposlenih

Član 3

- 3.1. Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta 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 Pravilnikom.
- 3.2. Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja u skladu sa Zakonom.
- 3.3. Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, u skladu sa Zakonom.

¹"Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US i 113/2017, 95/2018 - *autentično tumačenje*

- 3.4. Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena osoba sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu.

Član 4

- 4.1. Zaposleni je obavezan da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi.
- 4.2. Zaposleni je obavezan da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod Poslodavca, kao i uslove i pravila Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.
- 4.3. Zaposleni je obavezan da obavesti Poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu.
- 4.4. Zaposleni je obavezan da obavesti Poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

4. Osnovna prava i obaveze Poslodavca

Član 5

- 5.1. Poslodavac je obavezan da Zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa Zakonom, Pravilnikom i ugovorom o radu.
- 5.2. Poslodavac je obavezan da Zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu.
- 5.3. Poslodavac je obavezan da Zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa Zakonom i drugim pozitivnim propisima koji uređuju ovu materiju.
- 5.4. Poslodavac je obavezan da Zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima iz odredbe 4.2. Pravilnika, kao i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu.

5. Zabrana diskriminacije

Član 6

- 6.1. Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i Zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.
- 6.2. Neposredna diskriminacija jeste svako postupanje uzrokovano nekim od osnova iz prethodnog stava Pravilnika kojim se lice koje traži zaposlenje, kao i Zaposleni, stavlja u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica u istoj ili sličnoj situaciji.

- 6.3. Posredna diskriminacija, u smislu Zakona, postoji kada određena naizgled neutralna odredba, kriterijum ili praksa stavlja ili bi stavila u nepovoljniji položaj u odnosu na druga lica - lica koje traži zaposlenje, kao i Zaposlenog, zbog određenog svojstva, statusa, opredeljenja ili uverenja.

Član 7

- 7.1. Diskriminacija iz člana 6 Pravilnika zabranjena je u odnosu na:
- uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
 - uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
 - obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
 - napredovanje na poslu;
 - otkaz ugovora o radu.
- 7.2. Odredbe ugovora o radu kojima se utvrđuje diskriminacija po nekom od ovih osnova ništave su.

Član 8

- 8.1. Ne smatra se diskriminacijom pravljenje razlike, isključenje ili davanje prvenstva u odnosu na određeni posao kada je priroda posla takva ili se posao obavlja u takvim uslovima da karakteristike povezane sa nekim od osnova iz člana 6 Pravilnika predstavljaju stvarni i odlučujući uslov obavljanja posla, i da je svrha koja se time želi postići opravdana.
- 8.2. Ne smatraju se diskriminacijom ni odredbe Pravilnika i ugovora o radu koje se odnose na posebnu zaštitu i pomoć određenim kategorijama Zaposlenih, a posebno one o zaštiti invalidnih lica, žena za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, posebne nege deteta, kao i odredbe koje se odnose na posebna prava roditelja, usvojitelja, staratelja i hranitelja.

II ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 9

- 9.1. Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa svakim licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene Zakonom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta (u daljem tekstu: **Pravilnik o sistematizaciji**).
- 9.2. Pravilnik o sistematizaciji donosi direktor Društva.
- 9.3. Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina, osobom sa invaliditetom, stranim državljaninom ili licem bez državljanstva, zasniva se pod uslovima i na način utvrđen Zakonom i posebnim zakonima.
- 9.4. Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa novim Zaposlenim donosi direktor Društva.
- 9.5. Prilikom zasnivanja radnog odnosa, kandidat je dužan da Poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos.

- 9.6. Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa, obavezi Zaposlenog da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi, da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod Poslodavca, kao i uslove i pravila Poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa, kao i obavezi Zaposlenog da obavesti Poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu, kao i o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

2. Ugovor o radu

Član 10

- 10.1 Radni odnos zasniva se ugovorom o radu, koji zaključuju Poslodavac i Zaposleni.
- 10.2 Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu Zaposleni i Poslodavac.
- 10.3 Ugovor o radu u ime i za račun Poslodavca zaključuje direktor Društva.

Član 11

- 11.1 Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.
- 11.2 Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

Član 12

- 12.1 Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja Zaposlenog na rad, u pisanom obliku.
- 12.2 Ako Poslodavac sa Zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa odredbom 12.1. Pravilnika smatra se da je Zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.
- 12.3 Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.
- 12.4 Ako Zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se Poslodavac i Zaposleni drukčije dogovore.
- 12.5 Opravdanost razloga iz odredbe 12.4. Ugovora ceniće Poslodavac, na osnovu svih okolnosti slučaja, a uzimajući u obzir izjavu Zaposlenog i pisane dokaze koje mu Zaposleni dostavi, kao i sve druge informacije i dokumentaciju koji su dostupni Poslodavcu.

Član 13

- 13.1. Ugovor o radu sadrži elemente propisane Zakonom.

- 13.2. Ugovorom o radu, pored prava i obaveza utvrđenih Zakonom i Pravilnikom, mogu da se ugovore i druga prava i obaveze.
- 13.3. Na prava i obaveze koje nisu utvrđene ugovorom o radu, primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i Pravilnika.

3. Probni rad

Član 14

- 14.1. Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.
- 14.2. Probni rad može da traje najduže šest meseci.
- 14.3. Radnu i stručnu sposobnosti Zaposlenog za vreme probnog rada prati i ocenjuje neposredni rukovodilac Zaposlenog.
- 14.4. Neposredni rukovodilac iz odredbe 14.3. dužan je da na zahtev direktora Poslodavca, podnese pismeni izveštaj o radnim i stručnim sposobnostima Zaposlenog na probnom radu u roku od 3 radna dana od dana upućivanja ovakvog zahteva. Ukoliko izostane zahtev direktora Poslodavca, Neposredni rukovodilac je dužan da sačini izveštaj o radnim i stručnim sposobnostima Zaposlenog na probnom radu najkasnije 10 (deset) radnih dana pre isteka probnog rada.
- 14.5. Za vreme probnog rada Poslodavac i Zaposleni mogu da otkazu ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Ukoliko ugovor o radu otkazuje Zaposleni, nije dužan da navodi razloge otkaza. Ukoliko ugovor o radu otkazuje Poslodavac, dužan je da navede razloge otkaza.
- 14.6. Zaposlenom, koji za vreme probnog rada, nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.
- 14.7. U slučajevima iz odredbe 14.5 i 14.6 Pravilnika, Zaposlenom prestaje radni odnos na osnovu člana 175 stav 1 tačka 7, a u vezi sa članom 36 Zakona, bez obaveze sprovođenja postupka iz člana 180, 180a i 181 Zakona.

4. Radni odnos na određeno vreme

Član 15

- 15.1. Radni odnos na određeno vreme, zasniva se u slučajevima, pod uslovima, na način i u trajanju propisanim odredbama Zakona.

5. Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 16

- 16.1. Ugovor o radu može da se zaključi za poslove sa povećanim rizikom, utvrđenim u skladu sa zakonom, samo ako Zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.
- 16.2. Zaposleni može da radi na poslovima iz odredbe 16.1. Pravilnika samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa, u skladu sa zakonom.

6. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 17

- 17.1. Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom na neodređeno ili određeno vreme.
- 17.2. 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, Pravilnikom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.
- 17.3. Poslodavac je dužan da blagovremeno obavesti Zaposlene o dostupnosti poslova sa punim i nepunim radnim vremenom.

7. Pripravnici

Član 18

- 18.1 Poslodavac može da zasnuje radni odnos i 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 Pravilnikom o sistematizaciji ili zakonom.
- 18.2 Radni odnos u svojstvu pripravnika može da zasnuje i lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.
- 18.3 Za vreme pripravničkog staža, pripravnik ima pravo na zaradu i druga prava iz radnog odnosa, u skladu sa Zakonom i ugovorom o radu.
- 18.4 Pripravnički staž, ako zakonom nije drugačije određeno, traje najduže godinu dana.
- 18.5 Direktor Poslodavca određuje mentora za svakog pripravnika, koji donosi Program obuke pripravnika, a kojim se obezbeđuje teorijsko i praktično osposobljavanje pripravnika za samostalno obavljanje poslova za koje se obučava, uključujući i upoznavanje sa celinom procesa rada Poslodavca.
- 18.6 Programom koji sprovodi mentor, utvrđuje se naročito: sadržaj obuke, vreme trajanja obuke, način izveštavanja o radu pripravnika, kao i način polaganja pripravničkog ispita.

- 18.7 Program obuke pripravnika odobrava direktor Poslodavca ili lice koje on ovlasti.
- 18.8 Po isteku pripravničkog staža, pripravnik je dužan da polaže pripravnički ispit pred Komisijom, koju obrazuje direktor Društva svojom odlukom.
- 18.9 Pripravniku prestaje radni odnos u Društvu po isteku pripravničkog staža, u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom.
- 18.10 Sa pripravnikom koji je položio pripravnički ispit i koga Poslodavac odluči da primi u radni odnos, Poslodavac će zaključiti ugovor o radu.
- 18.11 Poslodavac nije u obavezi da zasnuje radni odnos na neodređeno vreme sa pripravnikom koji položi pripravnički ispit, niti je u obavezi da obrazlaže razloge nezaključivanja ugovora o radu na neodređeno vreme u tom slučaju.

III OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 19

- 19.1. Poslodavac je dužan da Zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje novog načina i organizacije rada.
- 19.2. Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.
- 19.3. Prava i obaveze Zaposlenog koji je upućen na stručno usavršavanje u zemlji ili inostranstvu su predmet posebnog ugovora sa Poslodavcem.
- 19.4. Troškove obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja snosi Poslodavac.
- 19.5. U slučaju da Zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da Poslodavcu nadoknadi troškove, u skladu sa posebnim ugovorom potpisanim sa Poslodavcem, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga. Ukoliko nisu definisani opravdani razlozi u posebnom ugovoru, opravdanost razloga će se ceniti u svakom pojedinom slučaju od strane Poslodavca.
- 19.6. Zaposleni je dužan da o položenom ispitu ili stručnom usavršavanju dostavi dokaz, odnosno sertifikat, u roku od 8 (osam) dana od datuma sticanja takvog sertifikata.
- 19.7. Ukoliko Zaposleni ne priloži sertifikat o stručnom usavršavanju, dužan je da nadoknadi Poslodavcu sve troškove svog stručnog usavršavanja u skladu sa posebnim ugovorom potpisanim sa Poslodavcem.
- 19.8. Predlog za upućivanje Zaposlenog na stručno usavršavanje, sa obrazloženjem, podnosi direktoru Poslodavca neposredni rukovodilac Zaposlenog.
- 19.9. Odluku o upućivanju na stručno usavršavanje donosi direktor Poslodavca.

IV RADNO VREME

1. Pojam radnog vremena

Član 20

- 20.1. Radno vreme je vremenski period u kome je Zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu Poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa Zakonom.
- 20.2. Zaposleni i Poslodavac mogu se sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena Zaposleni poslove obavlja od kuće.
- 20.3. 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.
- 20.4. Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se 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 21

- 21.1. Puno radno vreme iznosi, po pravilu, 40 časova nedeljno.
- 21.2. Nepuno radno vreme jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.
- 21.3. Kod Poslodavca puno ili nepuno radno vreme Zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već može biti utvrđeno kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

3. Skraćeno radno vreme

Član 22

- 22.1. Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili aktom Poslodavca, 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 (u daljem tekstu: **Poslovi sa povećanim rizikom**) - skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost Zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno.
- 22.2. Skraćeno radno vreme iz odredbe 22.1 Pravilnika utvrđuje se na osnovu stručne analize sačinjene od strane ovlašćene organizacije.

- 22.3 Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

4. Prekovremeni rad

Član 23

- 23.1. 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**).
- 23.2. Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.
- 23.3. Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.
- 23.4. Pod prekovremenim radom ne smatra se:
- rad obavljen po isteku radnog vremena ako su ti poslovi u opisu posla Zaposlenog, a Zaposleni ih iz neopravdanih razloga nije obavio u toku redovnog radnog vremena
 - samoinicijativno zadržavanje Zaposlenog u prostorijama Poslodavca nakon isteka redovnog radnog vremena koje nije uzrokovano pisanim nalogom Poslodavca za prekovremeni rad.

5. Raspored radnog vremena

Član 24

- 24.1. Radna nedelja kod Poslodavca traje, po pravilu, 5 (pet) radnih dana.
- 24.2. Radni dan, po pravilu, traje osam časova.
- 24.3. Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).
- 24.4. Odluku o rasporedu radnog vremena donosi Poslodavac, odnosno lice koje ovlasti.
- 24.5. Poslodavac je dužan da obavesti Zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje 5 (pet) dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.
- 24.6. 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.

6. Preraspodela radnog vremena

Član 25

- 25.1 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.

- 25.2 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.
- 25.3 Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od radnog vremena utvrđenog u odredbi 25.2 Pravilnika, časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.
- 25.4 U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.
- 25.5 Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.
- 25.6 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.

7. Noćni rad i rad u smenama

Član 26

- 26.1 Rad koji se obavlja u vremenu od 22:00 časa do 6:00 časova narednog dana smatra se radom noću.
- 26.2 Zaposlenom, koji radi noću najmanje 3 (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

- 27.1 Rad u smenama je organizacija rada kod Poslodavca 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.
- 27.2 Zaposleni koji radi u smenama je Zaposleni koji kod Poslodavca u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.
- 27.3 Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, Poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da Zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.
- 27.4 Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

27.5 Saglasnost iz člana 27.4 može biti data i kroz ugovor o radu.

Član 28

28.1. Rad u smenama ne predstavlja osnov za uvećanje zarade.

V ODMORI I ODSUSTVA

1. Odmor u toku dnevnog rada

Član 29

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

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

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

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

29.5. Vreme odmora iz odredaba 29.1. do 29.3. Pravilnika uračunava se u radno vreme.

29.6. 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.

29.7. Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi Poslodavac, odnosno lice koje on ovlasti.

2. Dnevni odmor

Član 30

30.1. Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno, ako Zakonom nije drukčije određeno.

30.2. Zaposleni koji radi u smislu člana 25 Pravilnika ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

3. Nedeljni odmor

Član 31

31.1. Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme odmora iz odredbe člana 30 Pravilnika, ako Zakonom nije drukčije određeno.

- 31.2. Nedeljni odmor se po pravilu koristi nedeljom, a Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to dozvoljava.
- 31.3. Izuzetno od odredbe 31.1 Pravilnika, Zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u odredbi 31.1 Pravilnika, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.
- 31.4. 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

Član 32

- 32.1. Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca.
- 32.2. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.
- 32.3. 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.

Član 33

- 33.1. U svakoj kalendarskoj godini Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom Pravilnikom, a najmanje 20 radnih dana.
- 33.2. Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se minimum od 20 radnih dana uvećava:
- po osnovu radnog iskustva
 - preko 25 godina radnog staža - 1 radni dan
 - po osnovu uslova rada:
 - za Zaposlene koji rade noću – 1 radni dan;
 - po osnovu doprinosa u radu:
 - po predlogu neposrednog rukovodioca – 1 radni dan;
 - po osnovu stručne spreme:
 - za poslove za koje se zahteva visoka stručna sprema – 1 radni dan
- 33.3. Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.
- 33.4. 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.
- 33.5. Maksimalno trajanje godišnjeg odmora, sa svim uvećanjima iz odredbe 33.2. ovog člana, ne može iznositi preko 25 (dvadesetpet) radnih dana, odnosno ako bi, primenom svih osnova

ukupno trajanje godišnjeg odmora iznosilo duže, isto se ograničava na maksimalnih 25 (dvadesetpet) radnih dana.

Član 34

- 34.1. 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.
- 34.2. Da bi došlo do produženja godišnjeg odmora iz člana 34.1. neophodno je da Poslodavac zasebnim rešenjem odredi novi termin korišćenja godišnjeg odmora.

Član 35

- 35.1. Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 33 Pravilnika (srazmerni deo) za svakih mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 36

- 36.1. Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa Zakonom.
- 36.2. 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.
- 36.3. Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa Poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.
- 36.4. 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.

Član 37

- 37.1. U zavisnosti od potrebe posla, direktor Poslodavca, odnosno lice koje on ovlasti, odlučuju o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju Zaposlenog.
- 37.2. Zaposleni je dužan da direktoru Poslodavca, odnosno, licu koje on ovlasti, dostavi Zahtev za korišćenje godišnjeg odmora (u daljem tekstu: **Zahtev**) najkasnije 20 (dvadeset) dana pre datuma određenog za korišćenje godišnjeg odmora.
- 37.3. Direktor Poslodavca, odnosno lice koje on ovlasti, dužan je da razmotri Zahtev i da donese rešenje o korišćenju godišnjeg odmora (u daljem tekstu: **Rešenje o godišnjem odmoru**).
- 37.4. Ukoliko potreba procesa i organizacije rada kod Poslodavca ne omogućava korišćenje godišnjeg odmora u terminu koji je Zaposleni odredio u Zahtevu, direktor Poslodavca, odnosno, lice koje on ovlasti, Rešenjem o godišnjem odmoru odrediće drugi termin za korišćenje godišnjeg odmora u odnosu na termin koji je Zaposleni opredelio u Zahtevu. Ovakvo postupanje Poslodavca neće se smatrati uskraćivanjem prava na godišnji odmor

Zaposlenog i ne može predstavljati osnov za bilo kakvu naknadu štete Zaposlenom, niti za ispunjenje zahteva druge vrste.

- 37.5. Rešenje o godišnjem odmoru Zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog tim rešenjem za početak korišćenja godišnjeg odmora, izuzev ako sam Zaposleni zahteva da mu se korišćenje godišnjeg odmora odobri u kraćem roku, a direktor Poslodavca, odnosno, lice koje on ovlasti, se sa ovakvim zahtevom saglasi, u kom slučaju Rešenje o godišnjem odmoru može se dostaviti Zaposlenom i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.
- 37.7 U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod Poslodavca ili u organizacionom delu Poslodavca, Poslodavac može doneti rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi sve Zaposlene i organizacione delove u kojima rade i isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno Zaposlenima.
- 37.8. Rešenje o godišnjem odmoru Poslodavac može dostaviti Zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev Zaposlenog, Poslodavac je dužan da isto dostavi i u pisanoj formi.
- 37.9. Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije 5 (pet) radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 38

- 38.1. 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.
- 38.2. Naknada iz prethodnog stava ima karakter naknade štete.

5. Odsustvo sa rada uz naknadu zarade

Član 39

- 39.4. Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (u daljem tekstu: **Plaćeno odsustvo**) najviše do 5 (pet) radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju:
- stupanja Zaposlenog u brak 2 radna dana;
 - porođaja supruge - 2 radna dana;
 - teže bolesti člana uže porodice Zaposlenog – 3 radna dana;
- 39.5. Pored slučajeva iz odredbe 39.4. Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još u slučaju:
- smrti člana uže porodice Zaposlenog – 5 radnih dana;
 - dobrovoljnog davanja krvi – 2 uzastopna radna dana, računajući i dan davanja krvi;
- 39.3. Zaposleni može biti upućen na plaćeno odsustvo i u sledećim slučajevima i na osnovu odluke Poslodavca, posebno:

- Zaposleni na poslovima koji su izmenama Pravilnika o sistematizaciji ukinuti zbog prestanka potrebe za njihovim obavljanjem, od donošenja izmena Pravilnika o sistematizaciji pa do konačnog rešavanja njihovog radnopravnog statusa;
 - Zaposleni na poslovima na kojima je izmenama Pravilnika o sistematizaciji smanjen broj izvršilaca, a koji su primenom kriterijuma utvrđeni viškom u predlogu Programa za rešavanje viška zaposlenih (u daljem tekstu: **Predlog Programa**), od donošenja Predloga Programa, pa do konačnog rešavanja njihovog radnopravnog statusa;
 - Zaposleni sa invaliditetom i Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, zbog kojih ne može da obavlja poslove za koje je zaključio ugovor o radu - sve do konačnog rešavanja radnopravnog statusa takvog Zaposlenog, odnosno, utvrđivanja zdravstvene sposobnosti od strane nadležnog organa.
- 39.4. Zaposleni može biti upućen na plaćeno odsustvo za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice Zaposlenog, a naročito:
- Zaposleni na poslovima koji su ukinuti zbog prestanka potrebe za njihovim obavljanjem, od ukidanja poslova pa do konačnog rešavanja njihovog radnopravnog statusa;
 - Zaposleni na poslovima na kojima je smanjen broj izvršilaca, a koji su primenom kriterijuma utvrđeni kao viškom u predlogu Programa rešavanja viška zaposlenih, od donošenja predloga Programa, pa do konačnog rešavanja njihovog radnopravnog statusa;
 - Zaposleni sa invaliditetom i Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, zbog kojih ne može da obavlja poslove za koje je zaključio ugovor o radu - sve do konačnog rešavanja radnopravnog statusa takvog Zaposlenog, odnosno utvrđivanja zdravstvene sposobnosti od strane nadležnog organa, što se naročito odnosi na:
 - Zaposlene za koje je već nesumnjivo utvrđeno da nisu sposobni da rade poslove za koje su zaključili ugovore o radu - za period od ovakvog utvrđenja do konačnog rešavanja njihovog radnopravnog statusa
 - Zaposlene koji imaju određenu (ali nedovoljnu) medicinsku dokumentaciju o zdravstvenim smetnjama, zbog čega je pre konačne odluke o njihovom statusu potrebno sprovesti dodatne radnje/postupke pred nadležnim organima - do završetka potrebnih radnji, odnosno rešavanja njihovog radnopravnog statusa
 - kao i u drugim slučajevima kada je privremeno prestala potreba za radom Zaposlenog.
- 39.5. Članovima uže porodice u smislu ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj Zaposlenog, a Poslodavac može u izuzetnim slučajevima prava vezana za članove uže porodice odobriti zaposlenom i za druge članove porodice.
- 39.6. Zaposleni je dužan da zahtev za odobrenje plaćenog odsustva (u daljem tekstu: **Zahtev**) podnese direktoru Poslodavca, odnosno, licu koje on ovlasti, najkasnije 2 (dva) radna dana pre datuma određenog u Zahtevu kao dan početka korišćenja plaćenog odsustva, te da uz Zahtev priloži odgovarajuću dokumentaciju kojom se dokazuju razlozi za korišćenje plaćenog odsustva.

- 39.7. Rok iz prethodnog stava primenjivaće se samo u slučajevima u kojim se može planirati korišćenje plaćenog odsustva. U hitnim slučajevima Zaposleni može direktoru Poslodavca, odnosno, licu koje on ovlasti, uputiti Zahtev i usmeno, a dokaze o ispunjenosti uslova za korišćenje plaćenog odsustva dostaviti naknadno, po isteku plaćenog odsustva.
- 39.8. Odredbe 39.6 i 39.7 ne primenjuju se na slučajeve plaćenog odsustva iz odredbe 39.4 Pravilnika.
- 39.9. Rešenje o plaćenom odsustvu donosi direktor Poslodavca, odnosno, lice koje on ovlasti.

6. Odsustvo sa rada bez naknade zarade

Član 40

- 40.1. Poslodavac može Zaposlenom da odobri odsustvo sa rada bez naknade zarade (u daljem tekstu: **neplaćeno odsustvo**).
- 40.2. Zaposleni je dužan da Zahtev za neplaćeno odsustvo, u pisanom obliku, dostavi direktoru Poslodavca, odnosno, licu koje on ovlasti, najkasnije 15 dana pre dana određenog za korišćenje neplaćenog odsustva.
- 40.3. Uz zahtev iz prethodnog stava Zaposleni je dužan da priloži odgovarajuće dokaze o razlozima za odsustvo.
- 40.4. Za vreme neplaćenog odsustva Zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze Zakonom o radu, Pravilnikom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

VI ZAŠTITA ZAPOSLENIH

1. Opšta zaštita

Član 41

- 41.1. Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.
- 41.2. 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 drugih Zaposlenih i trećih lica.
- 41.3. Zaposleni je dužan da obavesti Poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.
- 41.4. Zaposleni ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

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

2. Zaštita ličnih podataka

Član 42

- 42.1. Zaposlenom se garantuje zaštita podataka o ličnosti u skladu sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti i drugim obavezujućim aktima koji uređuju oblast zaštite podataka o ličnosti.
- 42.2. Zaposleni ima sva zakonska prava vezana za obradu podataka o ličnosti od strane Poslodavca kao rukovaoca, a naročito pravo pristupa svojim podacima o ličnosti koji se nalaze kod Poslodavca, pravo na ispravku podataka, pravo na brisanje i ograničenje obrade u opravdanim slučajevima, pravo da prenese podatke drugom licu, pravo prigovora na obradu podataka o ličnosti i opoziv saglasnosti ukoliko se podaci obrađuju po osnovu saglasnosti zaposlenog, a sve u skladu sa Zakonom o zaštiti podataka o ličnosti, politikom privatnosti poslodavca i drugim opštim i pojedinačnim obavezujućim aktima kojima je uređena oblast zaštite podataka o ličnosti.

3. Zaštita omladine

Član 43

- 43.1 Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi na poslovima:
- na kojima se obavlja naročito težak fizički rad, rad pod zemljom, pod vodom ili na velikoj visini;
 - koji uključuju izlaganje štetnom zračenju ili sredstvima koja su otrovna, kancerogena ili koja prouzrokuju nasledna oboljenja, kao i rizik po zdravlje zbog hladnoće, toplote, buke ili vibracije;
 - koji bi, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, mogli štetno i sa povećanim rizikom da utiču na njegovo zdravlje i život, s obzirom na njegove psihofizičke sposobnosti.
- 43.2 Zaposleni između navršene 18. i 21. godine života može da radi na poslovima iz odredbi 43.1. Pravilnika samo na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa, kojim se utvrđuje da takav rad nije štetan za njegovo zdravlje.
- 43.3 Troškove lekarskog pregleda iz odredbi 43.1. tačka 3 i 43.2. Pravilnika snosi Poslodavac.
- 43.4 Puno radno vreme Zaposlenog mlađeg od 18 godina života ne može da se utvrdi u trajanju dužem od 35 časova nedeljno, niti dužem od osam časova dnevno.
- 43.5 Zabranjen je prekovremeni rad i preraspodela radnog vremena Zaposlenog koji je mlađi od 18 godina života.

- 43.6 Zaposleni mlađi od 18 godina života ne može da radi noću, osim kada je neophodno da se nastavi rad prekinut usled više sile, pod uslovom da takav rad traje određeno vreme i da mora da se završi bez odlaganja, a Poslodavac nema na raspolaganju u dovoljnom broju druge punoletne Zaposlene, s tim što je u tom slučaju dužan da obezbedi nadzor nad radom Zaposlenog mlađeg od 18 godina života od strane punoletnog Zaposlenog.

4. Zaštita materinstva

Član 44

- 44.1. Zaposlena žena za vreme trudnoće 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.
- 44.2. Poslodavac je dužan da Zaposlenoj iz prethodnog stava obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.
- 44.3. 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.
- 44.4. 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.
- 44.5. Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.
- 44.6. Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje je težak invalid može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pisanu saglasnost.
- 44.7. Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti - samo uz pisanu saglasnost Zaposlenog.
- 44.8. Prava iz odredbi 44.5 do 44.7 Pravilnika ima i usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj deteta.
- 44.9. 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 skraćeno radno vreme u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji svoje dete, ako dnevno radno vreme Zaposlene žene iznosi šest i više časova.
- 44.10. Pauza ili skraćeno radno vreme iz prethodnog stava računaju se u radno vreme, a naknada Zaposlenoj po tom osnovu isplaćuje se u visini osnovne zarade, uvećane za minuli rad.

5. Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Član 45

- 45.1. 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.
- 45.2. 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.
- 45.3. Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.
- 45.4. 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 odredbe 45.2 Pravilnika.
- 45.5. Otac deteta može da koristi pravo iz odredbe 45.3. Pravilnika u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.
- 45.6. Otac deteta može da koristi pravo iz odredbe 45.4 Pravilnika.
- 45.7. Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.
- 45.8. 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.
- 45.9. 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.
- 45.10. Zaposlena žena iz odredbi 45.8. i 45.9 Pravilnika, po isteku porodiljskog odsustva, ima pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta do isteka dve godine od dana otpočinjanja porodiljskog odsustva iz odredbe 45.2. Pravilnika.
- 45.11. Otac deteta iz odredbi 45.8. i 45.9. Pravilnika može da koristi pravo na porodiljsko odsustvo u slučajevima i pod uslovima utvrđenim u odredbi 45.5. Pravilnika, a pravo na odsustvo sa rada radi nege deteta u dužini utvrđenoj u odredbi 45.10 Pravilnika.
- 45.12. Pravo da koristi porodiljsko odsustvo u trajanju utvrđenom u odredbi 45.3. Pravilnika ima i zaposlena žena ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodiljskog odsustva.

6. Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe

Član 46

- 46.1. Jedan od roditelja deteta kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da, po isteku porodijskog 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.
- 46.2. Pravo u smislu odredbe 46.1. Pravilnika ostvaruje se na osnovu mišljenja nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta, u skladu sa zakonom.
- 46.3. Za vreme odsustvovanja sa rada, u smislu odredbe 46.1. Pravilnika, Zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.
- 46.4. Za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena, u smislu odredbe 46.1 Pravilnika, Zaposleni ima pravo na zaradu u skladu sa Zakonom, Pravilnikom i ugovorom o radu, a za drugu polovinu punog radnog vremena naknadu zarade u skladu sa zakonom.
- 46.5. Prava iz odredbi ovog člana ima i jedan od usvojlaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega.
- 46.6. 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.
- 46.7. 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.
- 46.8. Pravo iz odredbi 46.6. i 46.7. Pravilnika 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.
- 46.9. Za vreme odsustva sa rada radi nege deteta, Zaposleni koji koristi pravo iz odredbi 46.6, 46.7. i 46.8. Pravilnika ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.
- 46.10. Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može, na svoj zahtev, da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena.
- 46.11. Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom, u smislu odredbe 46.10 Pravilnika, ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom, Pravilnikom i ugovorom o radu.

- 46.12. Jedan od roditelja, usvojlac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada, dok dete ne navrší tri godine života.
- 46.13. Za vreme odsustvovanja sa rada iz odredbe 46.12. Pravilnika prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom nije drukčije određeno.

7. Zaštita osoba sa invaliditetom i Zaposlenog sa zdravstvenom smetnjama

Član 47

- 47.1. Zaposlenoj osobi sa invaliditetom i Zaposlenom iz odredbe 41.5. Pravilnika Poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema preostaloj radnoj sposobnosti.
- 47.2. Poslodavac može da otkáže ugovor o radu Zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu odredbe 47.1. Pravilnika.
- 47.3. Ako Poslodavac ne može Zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu odredbe 47.1. Pravilnika, Zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179 stav 5 tačka 1 Zakona.

8. Osiguranje zaposlenih i obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 48

- 48.1. 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.
- 48.2. U slučaju teže bolesti, umesto Zaposlenog, potvrdu Poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.
- 48.3. 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.
- 48.4. Ukoliko Poslodavac posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje zaposlenog sa rada Poslodavac može:
- uputiti Zaposlenog na odgovarajuću analizu, u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi Poslodavac i o trošku Poslodavca, shodno odredbi člana 179 stav 4 Zakona;
 - podneti zahtev za obnovu postupka ocene o privremenoj sprečenosti za rad matičnoj filijali u skladu sa odredbama člana 156 Zakona o zdravstvenom osiguranju²(u daljem tekstu: **ZZO**) ili
 - podneti zahtev za veštačenje o zdravstvenom stanju Zaposlenog od strane Republičkog Fonda zdravstvenog osiguranja ili matične filijale, a shodno odredbama člana 157 ZZO.

² "Sl. glasnik RS", br. 25/2019

VII ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

1. Zarada

Član 49

- 49.1. Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa Zakonom, Pravilnikom i ugovorom o radu.
- 49.2. Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod Poslodavca.
- 49.3. 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.

Član 50

- 50.1. Zarada iz odredbe 49.1. Pravilnika sastoji se od zarade za obavljeni rad i vremena provedenog na radu, zarade po osnovu doprinosa Zaposlenog poslovnom uspehu Poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa Pravilnikom i ugovorom o radu.
- 50.2. Pod zaradom u smislu odredbe 49.1. Pravilnika smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.
- 50.3. Pod zaradom u smislu odredbe 49.1. Pravilnika smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim onih primanja koja su Zakonom izričito definisana kao primanja koja nemaju tretman zarade.

2. Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 51

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

3. Osnovna zarada

Član 52

- 52.1 Osnovna zarada podrazumeva zaradu Zaposlenog za puno radno vreme i standardni radni učinak, a utvrđuje se ugovorom o radu Zaposlenog u zavisnosti od složenosti i odgovornosti poslova, uslova rada, zahtevane stručne spreme.
- 52.2 Zaposleni ostvaruje osnovnu zaradu utvrđenu u skladu sa elementima iz odredbe 52.1. Pravilnika za puno radno vreme i ostvareni standardni radni učinak.

52.3 U slučaju poremećaja u poslovanju Poslodavca ili značajnih promena na tržištu rada u Republici Srbiji, direktor Poslodavca može doneti odluku da se osnovne zarade svih Zaposlenih linearno smanje u odgovarajućem procentu.

52.4 Osnovna zarada pripravnika utvrđuje se u visini od 80% osnovne zarade utvrđene za poslove za koje se pripravnik osposobljava za samostalan rad u struci.

4. Radni učinak

Član 53

53.1 Zarada Zaposlenih za puno radno vreme i standardni radni učinak, utvrđuje se u visini osnovne zarade Zaposlenog za poslove utvrđene ugovorom o radu.

53.2 Radni učinak se utvrđuje za svakog pojedinačnog zaposlenog primenom kriterijuma:

- obim obavljenog posla u poređenju sa očekivanim;
- kvalitet obavljenog posla u poređenju sa očekivanim;
- inicijativa koja se realizuje i pokaže pozitivne finansijske efekte za Poslodavca;
- kontinuirana efikasnost i brzina u izvršavanju zadataka na radu.

Poslodavac može bliže kriterijume utvrditi Pravilnikom o radnom učinku.

53.3 Radni učinak se utvrđuje ocenom i izveštajem neposrednog rukovodioca koji je isti dužan da podnese pisanim putem sa obrazloženjem, u slučaju da je zaposleni ostvario radni učinak veći ili manji od standardnog.

53.4 Po osnovu radnog učinka osnovna zarada se može procentualno stepenu radnog učinka koji je veći ili manji od standardnog, uvećati ili smanjiti za maksimalno 15%.

5. Uvećana zarada

Član 54

54.1 Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini i pod uslovima predviđenim Zakonom, i to:

- 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 - 0,4% od osnovice;

54.2. Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u odredbi 54.1 Pravilnika, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

54.3. Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa Zakonom, Pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 55

- 55.1. Zarada se isplaćuje jedanput mesečno, najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.
- 55.2. Zarada se isplaćuje samo u novcu, na tekući račun Zaposlenog.

7. Minimalna zarada

Član 56

- 56.1. Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu, za standardni učinak i vreme provedeno na radu, u skladu sa Zakonom.

Član 57

- 57.1. Poslodavac može doneti Odluku o uvođenju minimalne zarade ukoliko postoji poremećaj u poslovanju Poslodavca ili ako Poslodavac nije u mogućnosti da obezbedi isplatu ugovorenih zarada.
- 57.2. Na osnovu Odluke iz odredbe 57.1. Pravilnika, svim Zaposlenima kod Poslodavca isplaćuje se minimalna zarada utvrđena u skladu sa Zakonom, dok traju razlozi koji su uslovili donošenje Odluke.

8. Naknada zarade

Član 58

- 58.1 Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa Pravilnikom 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.

Član 59

- 59.1 Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:
- 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;
 - 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 60

- 60.1 Zaposleni 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, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 61

- 61.1 Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65% prosečne zarade u prethodna tri meseca, 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, kao i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

9. Naknada troškova

Član 62

- 62.1 Zaposleni čije je mesto stanovanja udaljeno više od jedne autobuske stanice od mesta rada, ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene mesečne pretplatne karte za prevoz u javnom saobraćaju ili zbira cene dnevnih pretplatnih karata za prevoz u javnom saobraćaju za dane provedene na radu (u zavisnosti koji je iznos manji).
- 62.2 U cilju ostvarivanja prava iz prethodnog stava, Zaposleni su dužni da Poslodavcu dostave potpune i tačne podatke o adresi na kojoj efektivno stanuju.
- 62.3 Pravo na naknadu troškova iz odredbe 62.1 nemaju Zaposleni, kojima je organizovan prevoz od strane Poslodavca ili im je omogućeno korišćenje službenog automobila.
- 62.4 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.
- 62.5 Zaposleni ima pravo na naknadu troškova prevoza samo za dane provedene na radu.
- 62.6 Zaposleni nema pravo na naknadu troškova iz odredbe 62.1 za vreme provedeno na službenom putu, niti tokom rada na terenu, kao ni za dane rada od kuće.

Član 63

- 63.1 Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za službeno putovanje u zemlji i u inostranstvo.
- 63.2 Pod službenim putem podrazumeva se put koji je po nalogu za službeni put izvršio Zaposleni u obavljanju poslova u ime i za račun Poslodavca u mesto koje je izvan mesta rada Zaposlenog udaljeno više od 50 km.
- 63.3 Zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u zemlji do maksimalnog neoporezivog iznosa.
- 63.4 Zaposleni ima pravo na dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo, a u iznosu dnevnice za službeni put u inostranstvo koja je na dan započinjanja službenog puta u inostranstvo

određena propisima kojima se regulišu prava iz radnog odnosa državnih službenika i nameštenika.

- 63.5 Zaposleni ima pravo na punu dnevnicu ako službeno putovanje traje 12 do 24 časa, a na pola dnevnicu, ako službeno putovanje traje duže od 8, a kraće od 12 časova. Za službeno putovanje kraće od 8 časova Zaposleni nema prava na dnevnicu.
- 63.6 Zaposlenom pripada jedna dnevnicu na svaka 24 časa provedena na službenom putu, a ako je, po isteku 24h, preostalo vreme provedeno na službenom putu duže od 12 časova - pripada mu još jedna dnevnicu, odnosno, još polovina dnevnicu ako je preostalo vreme između 8 i 12 časova.
- 63.7 Zaposlenom kome je za vreme trajanja službenog putovanja obezbeđena ishrana, dnevnicu se umanjuje i to:
- za 70% ako je o trošku Poslodavca obezbeđena ishrana - tri obroka dnevno (pun pansion);
 - za 10% ako je o trošku Poslodavca obezbeđen doručak;
 - za 30 % ako je o trošku Poslodavca obezbeđen ručak;
 - za 20 % ako je o trošku Poslodavca obezbeđena večera.
- 63.8 Zaposlenom kome putovanje na razdaljine preko 50 km od mesta rada Zaposlenog spada u opis posla koji obavlja ili je u neposrednoj vezi sa poslovima koje obavlja, ne pripada dnevnicu za službeno putovanje u zemlji.
- 63.9 Troškovi prevoza ka i od mesta u koje se službeno putuje, troškovi noćenja i ostali opravdani troškovi na službenom putovanju priznaju se u celosti prema priloženom računu, s tim što je Zaposleni dužan da koristi prevozno sredstvo naznačeno u putnom nalogu, te da boravi u smeštaju sa kojim se saglasi Poslodavac.
- 63.10 Zaposleni ima pravo na akontaciju troškova za službeno putovanje u visini koja odgovara predviđenom trajanju putovanja, troškovima prevoza i smeštaja.
- 63.11 Primljenu akontaciju Zaposleni je dužan da opravda u roku od 3 (tri) radna dana po povratku sa službenog puta, do kada je dužan da podnese i izveštaj sa puta i obračun putnog naloga.

Član 64

- 64.1 Rad i boravak na terenu podrazumeva rad i boravak Zaposlenog van mesta rada u periodu dužem od 15 (petnaest) dana.
- 64.2 Ako Poslodavac nije Zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade, Zaposleni ima pravo na naknadu troškova smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu (u daljem tekstu: **terenski dodatak**) u visini utvrđenoj posebnom odlukom direktora Poslodavca.
- 64.3 Pravo na terenski dodatak i pravo na dnevnicu za službeno putovanje međusobno se isključuju.

Član 65

- 65.1 Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za ishranu u toku rada, za dane provedene na radu, u visini utvrđenoj posebnom odlukom direktora Poslodavca.
- 65.2 Pod danima provedenim na radu u smislu prethodnog stava ne podrazumevaju se dani provedeni na službenom putovanju, kao ni rad na terenu.

Član 66

- 66.1 Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za regres za korišćenje godišnjeg odmora.
- 66.2 Visinu naknade iz prethodnog stava, kao i način isplate, utvrđuje direktor Poslodavca posebnom odlukom.

10. Druga primanja

Član 67

- 67.1. Poslodavac je dužan da isplati Zaposlenom:
- otpremninu pri odlasku u penziju, u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku;
 - naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti Zaposlenog, najviše do neoporezovanog iznosa prema Zakonu o porezu na dohodak građana;
 - naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja Zaposlenog;
- 67.2. Članovima uže porodice, u smislu prethodne odredbe ovog člana, smatraju se bračni drug i deca Zaposlenog.

11. Obračun zarade i naknade zarade

Član 68

- 68.1. Poslodavac je dužan da Zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.
- 68.2. Obračun iz člana 68.1. na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti Zaposlenom u elektronskoj formi.
- 68.3. Poslodavac je dužan da Zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade, najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.
- 68.4. Uz obračun iz odredbe 68.3 Poslodavac je dužan da Zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade odnosno naknada zarade, nije izvršena, kao i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.
- 68.5. Obračun zarade i naknade zarade koje je Poslodavac u skladu sa Zakonom dužan da isplati predstavlja izvršnu ispravu.

12. Zaštita zarade i naknade zarade

Član 69

- 69.1. Poslodavac može novčano potraživanje prema Zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak Zaposlenog, i to najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

VIII KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

Član 70

- 70.1. Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da Zaposleni radom kod Poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.
- 70.2. Poslodavac je dužan da u Ugovoru o radu utvrdi poslove koje Zaposleni 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.
- 70.3. Zabrana konkurencije za navedene poslove važi za teritoriju Republike Srbije, ako ugovorom o radu nije drugačije ugovoreno.

Član 71

- 71.1. Ako Zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo od Zaposlenog da zahteva naknadu štete utvrđenu ugovorom o radu.

Član 72

- 72.1. Zabrana konkurencije važi za sve vreme važenja Ugovora o radu, a može se ugovoriti i za period nakon prestanka radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od 2 godine po prestanku radnog odnosa, pod uslovom da se Poslodavac obaveže da će Zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini, odnosno, u iznosu koji naknadno bude dogovoren, ukoliko u ugovoru o radu iznos nije inicijalno definisan.

IX NAKNADA ŠTETE

Član 73

- 73.1. Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao Poslodavcu, u skladu sa zakonom i Pravilnikom.
- 73.2. Ako štetu prouzrokuje više Zaposlenih, svaki Zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao, a slučaju da se ne može utvrditi njegov deo štete, smatra se da su svi Zaposleni podjednako odgovorni i štetu nadoknađuju u jednakim delovima.
- 73.3. Ako je više Zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Član 74

- 74.1 Poslodavac pokreće rešenjem postupak za utvrđivanje odgovornosti Zaposlenog za štetu, u roku od 5 dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti ili saznanja da je šteta prouzrokovana Poslodavcu i nalaže Komisiji za naknadu štete, koju u svakom pojedinačnom slučaju imenuje direktor Društva, da sprovede postupak.
- 74.2 Prijava iz odredbe 74.1. sadrži naročito: ime i prezime Zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje, dokaze koji pokazuju da je Zaposleni prouzrokovao štetu i predlog za pokretanje postupka za utvrđivanje odgovornosti Zaposlenog za štetu.
- 74.3 Kada utvrdi sve činjenice i okolnosti od uticaja na odgovornost Zaposlenog, Komisija za naknadu štete predlaže Poslodavcu da donese rešenje kojim se Zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu ili da se oslobodi od odgovornosti.
- 74.4 Rešenjem Poslodavca kojim se Zaposleni obavezuje da nadoknadi štetu, određuje se način i rok naknade štete.
- 74.5 Rešenje iz prethodnog stava je konačno.
- 74.6 Ukoliko Zaposleni ne nadoknadi štetu na način utvrđen rešenjem iz odredbe 74.4 Pravilnika, o šteti će odlučivati nadležni sud po tužbi Poslodavca.
- 74.7 U slučaju da je posledica štetne radnje uništenje stvari ili oštećenje koje se ne može otkloniti na način da stvar ponovo ima istu upotrebnu vrednost kao pre oštećenja - visina štete utvrđuje se na osnovu tržišne vrednosti stvari.
- 74.8 U slučaju oštećenja stvari koje se može otkloniti - visina štete se utvrđuje na osnovu stvarnih troškova popravke stvari.
- 74.9 Ako se visina štete ne može utvrditi shodno odredbama 74.7 i 74.8 Pravilnika ili bi utvrđivanje njenog iznosa prouzrokovalo nesrazmerne troškove, visinu naknade štete utvrđuje Poslodavac.
- 74.10 U slučaju iz odredbe 74.9 ovog člana visinu štete Poslodavac može utvrđivati veštačenjem stručnog lica van Poslodavca, s tim da je lice odgovorno za štetu dužno predujmiti troškove takvog veštačenja.

Član 75

- 75.1 Poslodavac može, u opravdanim slučajevima delimično ili potpuno osloboditi Zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, osim ako je štetu prouzrokovao namerno.
- 75.2 Pri donošenju odluke o delimičnom oslobađanju od naknade štete, Poslodavac će ceniti dotadašnji rad i ponašanje Zaposlenog.

Član 76

- 76.1 Poslodavac koji je naknadio štetu koju je Zaposleni na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao trećem licu, ima pravo na regres.

Član 77

- 77.1 Ako Zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, Poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom.

X UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 78

- 78.1 Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:
- ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
 - ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu u vrednosti od najmanje 50.000,00 dinara;
 - ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno kršenja radne discipline, ili ponašanje Zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca pre isteka roka određenog Zakonom za izjašnjenje Zaposlenog na upozorenje Poslodavca na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu Zaposlenom;
- 78.2 Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.
- 78.3 Udaljenje iz odredbe 78.1 Pravilnika može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda Poslodavac je dužan da Zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu, ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179 stav 2 i 3 Zakona.
- 78.4 Za vreme privremenog udaljenja Zaposlenog sa rada Zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.
- 78.5 Naknada zarade za vreme privremenog udaljenja sa rada Zaposlenog kome je određen pritvor u skladu sa zakonom, isplaćuje se na teret organa koji je odredio pritvor.

XI IZMENA UGOVORA O RADU

1. Izmena ugovorenih uslova rada

Član 79

- 79.1. Poslodavac može Zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada, zaključenjem aneksa ugovora o radu, i to:

- radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog Poslodavca, u skladu sa zakonom o radu važećim na dan dostavljanja obaveštenja;
- radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog Poslodavca, u skladu sa zakonom o radu važećim na dan dostavljanja obaveštenja;
- ako je Zaposlenom koji je višak obezbedio mere za zapošljavanje u skladu sa zakonom o radu važećim na dan dostavljanja obaveštenja;
- radi promene visine zarade i elemenata za utvrđivanje osnovne zarade radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja Zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu;
- preciziranja i/ili usaglašavanja odredaba ugovora o radu u skladu sa zakonom i/ili opštim aktima Poslodavca;
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, Pravilnikom i ugovorom o radu.

79.2. Odgovarajućim poslom, u smislu stava 1 tačke 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.

2. Premeštaj na druge poslove i u drugo mesto rada kod Poslodavca

Član 80

80.1 Za vreme trajanja radnog odnosa kod Poslodavca, Zaposleni može biti premešten da obavlja sve poslove koji odgovaraju vrsti i stepenu stručne spreme za koji je zasnovao radni odnos, ukoliko to zahtevaju potrebe procesa i organizacije rada, uključujući, ali ne ograničavajući se, na sledeće slučajeve:

- Kada Poslodavac, poredeći stručnost, radno iskustvo u struci i/ili na određenim poslovima, ostvarene rezultate rada i druge relevantne parametre konkretnog slučaja, oceni da će poslove koje obavlja Zaposleni kome se nudi premeštaj, uspešnije i efikasnije obavljati drugi Zaposleni,
- Kada Poslodavac, analizirajući stručnost, radno iskustvo u struci i/ili na određenim poslovima, ostvarene rezultate rada i druge relevantne parametre konkretnog slučaja, oceni da će Zaposleni uspešnije i efikasnije obavljati poslove za koje mu se nudi premeštaj u odnosu na poslove koje trenutno obavlja,
- U svim drugim slučajevima kada je, prema oceni Poslodavca, u procesu rada potrebno uspešnije i efikasnije obavljanje određenih poslova, kao i potpunije korišćenje stručne spreme, odnosno radne sposobnosti Zaposlenih,
- Kada Poslodavac oceni da dobri međuljudski odnosi Zaposlenih zahtevaju premeštaj Zaposlenog sa poslova koje trenutno obavlja,
- Kada privremeno ili trajno prestane potreba za radom Zaposlenog na određenim poslovima,
- Kada se trajnije smanji obim rada na određenim poslovima na kojima ima više izvršilaca,
- Kada dođe do promene u organizaciji i tehnologiji rada,
- Kada se otvore novi poslovi u procesu rada,
- Kada Zaposleni to zahteva, ako se time zadovoljavaju potrebe procesa rada,
- Zbog zamene odsutnog Zaposlenog,
- U slučaju utvrđene zdravstvene nesposobnosti Zaposlenog za obavljanje poslova za

- koje je zaključio ugovor o radu,
- Ako se utvrdi da Zaposleni nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi ili ako ne ostvaruje rezultate rada,
 - U svim drugim slučajevima kada Poslodavac oceni celishodnim premeštaj Zaposlenog na druge poslove.

80.2 Zaposleni može da bude, na osnovu aneksa ugovora o radu, premešten u drugo mesto rada, ako:

- delatnost Poslodavca zahteva da se rad obavlja u mestima van sedišta Poslodavca, odnosno njegovog organizacionog dela,
- je udaljenost od mesta u kome Zaposleni radi do mesta u koje se premešta na rad manja od 50 (pedeset) kilometara i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

80.3 Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto bez ispunjenja uslova iz odredbe 80.2 Pravilnika, samo uz svoj pristanak.

3. Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 81

81.1 Zaposleni može da bude, na osnovu aneksa ugovora o radu, 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.

81.2 Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz odredbe 81.1 Pravilnika i u drugim slučajevima utvrđenim Pravilnikom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.

81.3 Zaposleni može da bude privremeno upućen u smislu prethodnih odredbi ovog člana u drugo mesto rada ako je udaljenost od mesta u kome Zaposleni radi do mesta u koje se upućuje na rad manja od 50 (pedeset) kilometara i ako je organizovan redovan prevoz koji omogućava blagovremeni dolazak na rad i povratak sa rada i obezbeđena naknada prevoza u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju.

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

81.5 Po isteku roka na koji je upućen na rad kod drugog poslodavca, Zaposleni ima pravo da se vrati na rad kod Poslodavca.

4. Postupak izmene ugovorenih uslova rada

Član 82

82.1 Uz aneks ugovora o radu, Poslodavac je dužan da Zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje

koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks, 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 o radu.

- 82.2 Smatra se da je Zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora o radu ako se ne izjasni u roku iz prethodnog stava ovog člana.
- 82.3 Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju Poslodavac i Zaposleni.
- 82.4 Prethodne odredbe ovog člana ne primenjuju se u sledećim slučajevima:
- zaključenja aneksa ugovora o radu na inicijativu Zaposlenog,
 - izmene ličnih podataka o Zaposlenom i podataka o Poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada.

5. Izmene ugovorenih uslova rada bez zaključenja aneksa

Član 83

- 83.1 Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, Zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja Poslodavca, bez zaključenja aneksa ugovora o radu u smislu člana 82 Pravilnika, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.
- 83.2. U slučaju premeštaja iz prethodnog stava ovog člana Zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za Zaposlenog.

XII VIŠAK ZAPOSLENIH

1. Program rešavanja viška zaposlenih.

Član 84

- 84.1 Poslodavac je dužan da donese Program rešavanja viška zaposlenih ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena doći do prestanka potrebe za radom Zaposlenih, u slučajevima i pod uslovima propisanim Zakonom.
- 84.2 Program rešavanja viška zaposlenih ili Odluku o utvrđivanju viška zaposlenih u slučajevima kada ne postoji obaveza donošenja Programa rešavanja viška zaposlenih, donosi direktor Društva.
- 84.3 U cilju zaštite interesa Zaposlenih, Poslodavac može odlučiti da rešavanje viška zaposlenih realizuje na način kojim će se Zaposlenima omogućiti izjašnjavaње i viškom zaposlenih za čijim radom prestaje potreba, kojima će radni odnos prestati po osnovu člana 179 stav 5 tačka 1 Zakona, proglasiti Zaposleni koji se izjasne da budu utvrđeni kao višak, a čija izjašnjenja Poslodavac prihvati.

84.4 Ako otkáže ugovor o radu Zaposlenom po osnovu viška zaposlenih, Poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa.

84.5 Ako pre isteka roka iz prethodnog stava nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima Zaposleni kome je prestao radni odnos.

2. Kriterijumi za utvrđivanje viška Zaposlenih

Član 85

85.1 Višak Zaposlenih, u zavisnosti od razloga za prestanak potrebe za radom zaposlenih, utvrđuje Poslodavac, polazeći od okolnosti da Zaposleni radi na poslovima:

- za čijim obavljanjem je prestala potreba i koji usled toga prestaju da postoje;
- čiji je obim smanjen i na kojima se usled toga smanjuje potreban broj izvršilaca.

85.2 Ako Zaposleni radi na poslovima iz odredbe 85.1. tačka 1 Pravilnika, biće utvrđen kao višak Zaposlenih zbog prestanka potrebe za obavljanjem poslova na kojima radi, bez potrebe za primenom kriterijuma iz odredbe 85.3 Pravilnika, koji nisu obavezan element Programa.

85.3 Na poslovima iz odredbe 85.1. tačka 2 Pravilnika, višak Zaposlenih se utvrđuje primenom kriterijuma koji se propisuju Programom rešavanja viška zaposlenih ili Odlukom o utvrđivanju viška zaposlenih u slučajevima kada ne postoji obaveza donošenja Programa rešavanja viška zaposlenih.

85.4 Kod smanjenja broja izvršilaca na određenim poslovima iz odredbe 85.1. tačka 2 Pravilnika, kriterijumi služe kako bi se na osnovu njih vršilo poređenje svih zaposlenih na tim poslovima, radi utvrđivanja identiteta izvršilaca koji predstavljaju višak.

85.5 Ukoliko se na poziv (inicijativu, oglas) Poslodavca Zaposleni dobrovoljno prijavi da bude utvrđen kao višak Zaposlenih za čijim radom prestaje potreba, a Poslodavac se sa ovakvim zahtevom saglasi, Poslodavac nije dužan da primenjuje kriterijume iz odredbe 85.3 Pravilnika, kao ni mere za novo zapošljavanje iz člana 155 stav 1 tačka 5 Zakona, niti je dužan da postupi prema odredbi 84.5 Pravilnika, odnosno omogući Zaposlenom koji se dobrovoljno prijavio da bude utvrđen kao višak Zaposlenih, prednost za zaključivanje ugovora o radu, ukoliko u roku od 3 meseca od dana prestanka radnog odnosa kod Poslodavca nastane potreba za obavljanjem istih poslova.

85.6 Poslodavac nije dužan da primenjuje kriterijume iz odredbe 85.3 u slučaju kada između više Zaposlenih koji se utvrđuju kao višak, a koji formalno ispunjavaju uslove za posao koji predstavlja obezbeđenu meru za zapošljavanje, treba odabrati Zaposlenog kome će mera za zapošljavanje biti ponuđena, već je Poslodavac ovlašćen da izbor kandidata vrši slobodno, te da na osnovu sopstvene diskrecione ocene utvrdi Zaposlenog koga smatra najoptimalnijim kandidatom za posao koji predstavlja meru za zapošljavanje. Poslodavac je ovlašćen da ovaj odabir vrši i na osnovu primene kriterijuma iz odredbe 85.3, ali samo ako oceni da je to najcelishodniji metod odabira u konkretnom slučaju.

3. Otpremnina kod otkaza ugovora o radu usled viška Zaposlenih

Član 86

- 86.1 Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu, Zaposlenom koji je proglašen viškom za čijim radom prestaje potreba, isplati otpremninu u visini zbira trećine zarade Zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod Poslodavca.

XIII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

1. Razlozi za prestanak radnog odnosa

Član 87

- 87.1 Radni odnos prestaje:

- istekom roka za koji je zasnovan;
- kad Zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se Poslodavac i Zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- sporazumom između Zaposlenog i Poslodavca;
- otkazom ugovora o radu od strane Poslodavca ili Zaposlenog;
- na zahtev roditelja ili staratelja Zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- smrću Zaposlenog;
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 88

- 88.1. Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje Poslodavca:
- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod Zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
 - ako mu 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;
 - ako, zbog izdržavanja kazne zatvora, mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
 - 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;
 - u slučaju prestanka rada Poslodavca, u skladu sa zakonom.

2. Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 89

- 89.1 Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma Poslodavca i Zaposlenog.
- 89.2 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 90

- 90.1 Zaposleni ima pravo da Poslodavcu otkáže ugovor o radu.
- 90.2 Otkaz ugovora o radu Zaposleni dostavlja Poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 (petnaest) dana pre dana koji je Zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa, s tim što, Poslodavac može pisanim putem Zaposlenom odobriti i kraći otkazni rok.

4. Otkaz od strane Poslodavca

Član 91

- 91.1 Poslodavac može Zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog, koji se odnosi na radnu sposobnost Zaposlenog i njegovo ponašanje, i to:
- ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, što se utvrđuje u skladu sa odredbom člana 92 Pravilnika;
 - ako je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
 - ako se ne vrati na rad kod Poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa u skladu sa Zakonom, odnosno neplaćenog odsustva iz člana 40 Pravilnika.
- 91.2 Poslodavac može da otkáže ugovor o radu Zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze i to:
- ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
 - ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
 - ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
 - ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
 - ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu odredbom člana 93 Pravilnika, odnosno ugovorom o radu.
- 91.3 Poslodavac može da otkáže ugovor o radu Zaposlenim koji ne poštuje radnu disciplinu i to:
- ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge Poslodavca u skladu sa Zakonom;
 - ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u skladu sa Zakonom;
 - ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
 - 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;
 - ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
 - 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;
 - ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu odredbom člana 94 Pravilnika ili drugim aktom Poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca.

- 91.4 Poslodavac može Zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi Poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz odredbi 91.3. tačka 3 i 4 Pravilnika ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način, u skladu sa aktom Poslodavca. Odbijanje Zaposlenog da se odazove na poziv Poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu odredbe 91.3 ovog člana.
- 91.5 Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe Poslodavca i to:
- ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
 - ako Zaposleni odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 171 stav 1 tačka 1-5 Zakona.

5. Neostvarivanje rezultata rada, odnosno nepostojanje znanja i sposobnosti za obavljanje poslova

Član 92

- 92.1 Ako Zaposleni, po oceni neposrednog rukovodioca ili drugog ovlašćenog lica kod Poslodavca, ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, Poslodavac će, na predlog neposrednog rukovodioca ili drugog ovlašćenog lica kod Poslodavca, dostaviti Zaposlenom pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada. Primereni rok za poboljšanje rada utvrđuje Poslodavac u svakom konkretnom slučaju, zavisno od svih relevantnih okolnosti.
- 92.2 Ukoliko Zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku, neposredni rukovodilac ili drugo ovlašćeno lice kod Poslodavca pokreće postupak za utvrđivanje znanja i sposobnosti, odnosno rezultata rada tog Zaposlenog.
- 92.3 Zahtev za pokretanje postupka u smislu prethodnog stava, dostavlja se direktoru Poslodavca ili drugom ovlašćenom licu kod Poslodavca, na razmatranje i odlučivanje.
- 92.4 Zahtev iz odredbe 92.3. daje se u pisanoj formi i sadrži razloge zbog kojeg se pokretanje postupka predlaže.
- 92.5 Po prijemu zahteva iz odredbe 92.3 direktor Društva obrazuje Komisiju za rezultate rada.
- 92.6 Komisija za rezultate rada obrazuje se za svaki slučaj posebno, a njen sastav utvrđuje se prema okolnostima konkretnog slučaja.
- 92.7 Članovi Komisije za rezultate rada sporazumno određuju predsedavajućeg.
- 92.8 Komisija za rezultate rada utvrđuje činjenično stanje na jedan od sledećih načina ili kombinovanjem navedenih načina:

- uvidom u radnu dokumentaciju Zaposlenog (radni nalozi, planovi rada, radne liste i sl.);
- neposrednim uvidom u rad Zaposlenog;
- pisanog obrazloženja neposrednog rukovodioca Zaposlenog;
- uzimanjem izjava od Zaposlenog, neposrednog rukovodioca Zaposlenog i od drugih Zaposlenih, koji su imali uvid u rad Zaposlenog;
- testiranjem Zaposlenog iz delokruga poslova koje obavlja (pismeno ili praktično);
- na drugi pogodan način.

92.9. Komisija za rezultate rada donosi ocenu, odnosno odluku većinom glasova od ukupnog broja članova komisije i dostavlja je direktoru Poslodavca.

92.10. Odluka Komisije za rezultate rada je konačna.

92.11. Ako Komisija za rezultate rada utvrdi da Zaposleni ne ostvaruje odgovarajuće rezultate rada, odnosno, da nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na koje je raspoređen, Poslodavac može Zaposlenom rešenjem otkazati ugovor o radu, na osnovu člana 179 stav 1 tačka 1 Zakona, odnosno, 91.1 tačka 1 Pravilnika.

92.12. Pre otkaza iz odredbe 92.11, Poslodavac nije dužan da sprovodi postupak iz člana 95 Pravilnika.

92.13. Rešenje o otkazu iz odredbe 92.11 je konačno kod Poslodavca.

92.14. Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan u skladu sa odredbom 92.11, ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje osam dana, a najduže 30 dana (u daljem tekstu: **Otkazni rok**), u zavisnosti od ukupnog staža osiguranja, i to:

- 8 (osam) dana, ako je navršio do 10 godina staža osiguranja;
- 15 (petnaest) dana, ako je navršio preko 10 do 20 godina staža osiguranja;
- 30 (trideset) dana, ako je navršio preko 20 godina staža osiguranja.

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

92.16. Zaposleni može, u sporazumu sa Poslodavcem, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade:

- u visini $\frac{1}{4}$ osnovne zarade Zaposlenog-do 10 godina neprekidnog rada kod Poslodavca;
- u visini $\frac{1}{2}$ osnovne zarade Zaposlenog-preko 10 do 20 godina neprekidnog rada kod Poslodavca;
- u visini $\frac{3}{4}$ osnovne zarade Zaposlenog-preko 20 godina neprekidnog rada kod Poslodavca.

6. Povrede radne obaveze

Član 93

93.1 Poslodavac može Zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako Zaposleni svojom krivicom učini povredu radne obaveze i to u sledećim slučajevima:

- nepostupanje po uputstvima neposrednog rukovodioca ili bilo kog drugog linijski nadređenog rukovodioca, odnosno, direktora Poslodavca;
- neblagovremeno izvršavanje radnih obaveza;
- nepridržavanje rokova izvršenja zadataka određenih od strane rukovodstva;
- nepostupanje u skladu sa odredbama ugovora o radu i aktima Poslodavca;
- nedostavljanje ličnih podataka ili drugih informacija za potrebe Poslodavca;
- neobavljanje službenog puta, kako je Poslodavac predvideo;
- odbijanje korišćenja godišnjeg odmora utvrđenog rešenjem Poslodavca;
- neuredno držanje i gubitak dokumenata, materijala, proizvoda i sredstava za rad;
- odbijanje učestvovanja u radu komisija i drugih pomoćnih tela organa upravljanja;
- odbijanje stručnog usavršavanja koje obezbedi Poslodavac;
- u toku obuke i stručnog usavršavanja, ponašanje koje nije u skladu sa pravilima institucija koje obavljaju obuku, nepolaganje ispita – testova;
- narušavanje ugleda Poslodavca, ili drugi oblici nedoličnog ponašanja u toku usavršavanja, odnosno, obuke;
- krivotvorenje isprava, lažno ili netačno izveštavanje ili iznošenje lažnih činjenica, naročito u vezi sa izvršavanjem radnih obaveza;
- zloupotreba pečata, štambilja i žiga
- dovođenje u zabludu organa upravljanja, koje je imalo za posledicu donošenje odluke koja je u suprotnosti sa vežećim propisima;
- svesno zaključivanje nepovoljnih ugovora na štetu Poslodavca;
- podnošenje fiktivnih obračuna, računa i neistinitih izveštaja;
- davanje netačnih informacija korisnicima repertoara poslodavca, nosiocima prava za koje Poslodavac ostvaruje prava, poslovnim saradnicima i/ili trećim licima;
- organizovanje štrajka odnosno učešće u štrajku pod uslovima koji nisu u skladu sa Zakonom;
- iznošenje u javnost podataka o zaradama zaposlenih i drugih primanja, informacija i podataka koji se odnose na poslovanje Poslodavca, tehnologiji i procesu rada i finansijskom poslovanju Poslodavca;
- iznošenje ili prenošenje netačnih činjenica, podobnih da se Zaposlenom kod Poslodavca ili Poslodavcu, umanju poslovni ugled;
- odavanje poslovne tajne Poslodavca;
- odavanje bilo kojih informacija u vezi sa naknadama koje ostvaruju lica za koje Poslodavac ostvaruje autorska ili srodna prava;
- organizovanje skupova političkih stranaka u radno vreme i/ili u prostorijama Poslodavca;
- propagiranje političkih ideja za vreme rada u kome se ometaju drugi Zaposleni ili prekida proces rada;
- neovlašćeno izlaganje informativnog, uvredljivog ili bilo kakvog drugog materijala na oglasnu tablu ili bilo koje druge površine u sedištu, vozilima i drugoj imovini ili poslovnim prostorijama Poslodavca i/ili njegovih povezanih lica i poslovnih partnera;
- kršenje zabrane konkurencije ukoliko je ugovorena;
- prijem novca, činidbi, poklona i drugih pogodnosti od strane trećih lica, u vezi sa radom;

- protivpravno pribavljanje ili pokušaj pribavljanja protivpravne materijalne koristi za sebe ili omogućavanje drugom pribavljanja protivpravne materijalne koristi na štetu Poslodavca ili poslovnog partnera;
- prouzrokovanje štete Poslodavcu;
- neprijavljivanje prouzrokovane štete Poslodavcu;
- lažno prijavljivanje prouzrokovane štete;
- neovlašćeno korišćenje imovine Poslodavca u privatne svrhe;
- nezakonito raspolaganje i nemarno rukovanje sredstvima rada, odnosno, imovinom Poslodavca;
- prikrivanje, odnosno, neprijavljivanje oštećenja sredstava rada;
- neprijavljivanje ili neblagovremeno prijavljivanje kvarova na mašinama, uređajima, zaštitnim ili drugim sredstvima;
- nekorišćenje ili nenamensko korišćenje obezbeđenih zaštitnih sredstava ili opreme za ličnu zaštitu na radu;
- prikrivanje, odnosno, neprijavljivanje povrede radne obaveze učinjene od strane drugog Zaposlenog;
- lažno prijavljivanje povrede radne obaveze;
- ometanje jednog ili više Zaposlenih u procesu rada kojim se otežava ili onemogućava izvršenje radnih obaveza;
- odbijanje potrebne saradnje sa drugim Zaposlenima, zbog lične netrpeljivosti ili drugih neopravdanih razloga;
- neevidentiranje ili netačno evidentiranje radnog vremena;
- netačno prikazivanje rezultata rada;
- netačno unošenje podataka u izveštaj sa službenog puta;
- propuštanje Zaposlenog da popuni i/ili potpiše evidenciju u oblasti rada, otpremnicu, prijemnicu, deklaraciju ili drugi dokument, odnosno, propuštanje Zaposlenog da od trećeg lica (kupca, špeditera, prevoznika i sl.) preuzme popunjen i potpisan odgovarajući dokument;
- propust koji ima za posledicu pogrešan obračun naknade koju je Poslodavac dužan da isplati licima čija prava ostvaruje;
- odbijanje i izbegavanje pretresa od strane ovlašćenog Zaposlenog u toku ulaska ili izlaska u prostorije Poslodavca;
- odbijanje Zaposlenog da se podvrgne lekarskim, preventivnim, sanitarnim i drugim pregledima koji su prema zakonskim propisima i aktima koje donosi Poslodavac propisani kao obavezni, kao i neodazivanje pozivu Poslodavca da se podvrgne ovim pregledima;
- povreda propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materijala, kao i nepoštovanje propisa i pravila o zaštiti na radu i nepreduzimanje mera radi zaštite Zaposlenih, života i zdravlja ljudi, sredstava rada i životne sredine;
- i druge povrede radnih obaveza utvrđene Ugovorom o radu u zavisnosti od specifičnosti posla za koji se zaključuje ugovor o radu.

7. Nepoštovanje radne discipline

Član 94

94.1 Poslodavac može Zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako Zaposleni ne poštuje propisanu radnu disciplinu, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca i to ako Zaposleni preduzme neke od sledećih akata:

- neopravdano odsustvo sa rada u trajanju od 2 uzastopna radna ili 3 radna dana u 5 meseci;
- neopravdano kašnjenje na posao u trajanju od 10 (deset) i više minuta najmanje 3 radna dana u mesecu;
- neopravdan izlazak sa rada pre završetka radnog vremena najmanje 2 uzastopna radna dana ili 3 radna dana u 5 meseci;
- nepoštovanje vremena trajanja odmora u toku dnevnog rada, propisanog Pravilnikom;
- nedostavljanje potvrde o privremenoj sprečenosti za rad u roku i na način utvrđen zakonom i Pravilnikom;
- davanje netačnih podataka koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- spavanje na radnom mestu;
- nepoštovanje pravila oblačenja kod Poslodavca;
- obavljanje privatnih poslova u radnim prostorijama Poslodavca;
- igranje hazardskih, sportskih i sličnih igara na radnom mestu;
- čitanje štampe, igranje igrice na računarima, gledanje TV ili uopšte upražnjavanje bilo kakvog drugog oblika dokoličarenja u toku radnog vremena na radnom mestu. Izuzetak od navedenog pravila predstavljaju Zaposleni čiji je neposredan rad vezan za spoznaju i saznavanje informacija i novosti u oblasti marketinga, donošenja pozitivnih pravnih propisa, rada konkurencije i sl;
- nenamensko korišćenje službenog telefona i/ili računara (za lične potrebe ili potrebe trećih lica) i/ili korišćenje računara i/ili telefona radi učestvovanja na elektronskim društvenim mrežama (facebook, twitter i sl.);
- evodentiranje radnog vremena za drugog zaposlenog;
- nemoralno ponašanje u radnim prostorijama;
- neodržavanje čistoće na radnom mestu;
- konzumiranje i držanje hrane van prostora određenog za to odlukom Poslodavca ili van vremena određenog za korišćenje odmora u toku dnevnog rada;
- pevanje ili zviždanje u prostorijama Poslodavca;
- slušanje muzike na radnom mestu u proizvodnom pogonu u toku radnog vremena (preko svih uređaja za reprodukciji zvuka) ili glasno puštanje muzike u prostorijama Poslodavca;
- nepotrebno prisustvo ili zadržavanje na radnom mestu drugih Zaposlenih;
- uvođenje trećih lica – posetilaca u poslovni prostor Poslodavca u toku i van radnog vremena u privatne posete.
- grubo ili nemoralno ponašanje prema Zaposlenim, strankama, poslovnim partnerima, nosiocima autorskih ili srodnih prava čija prava Poslodavac ostvaruje, korisnicima repertoara Poslodavca i svim ostalim licima sa kojima Zaposleni dolazi u kontakt na radu ili u vezi radom;
- uznemiravanje i seksualno uznemiravanje drugih Zaposlenih, saradnika, poslovnih partnera, rukovodstva Poslodavca i svih lica sa kojima Zaposleni stupa u kontakt obavljajući svoje radne obaveze;
- davanje uvredljivih nadimaka Zaposlenima;

- fizički ili verbalni sukobi sa drugim Zaposlenima i saradnicima, poslovnim partnerima, rukovodstvom Poslodavca i svim licima sa kojima Zaposleni stupaju u kontakt obavljajući svoje radne obaveze;
- izazivanje nereda ili učestvovanje u tuči u prostorijama Poslodavca ili na službenom putu;
- uticanje na organe Poslodavca i Zaposlene silom, pretnjom, ucenom, davanjem ili obećanjem materijalne ili druge koristi ili na drugi nezakonit način;
- neovlašćeno otvaranje garderobe ili nedozvoljeno uzimanje ličnih stvari drugog Zaposlenog;
- neovlašćen pristup kompjuteru, elektronskoj prepisci ili bilo kojim drugim elektronskim ili ličnim podacima zaposlenih ili drugih lica čijim podacima u bilo kom svojstvu Poslodavac ima pristup;
- neovlašćeno snimanje, prisluškivanje zaposlenih ili drugih lica sa kojima zaposleni dolazi u kontakt na radu ili u vezi sa radom u prostorijama Poslodavca ili van istih;
- izazivanje ili širenje nacionalne ili verske mržnje;
- korišćenje pauze i pušenje u prostoriji gde je to zabranjeno;
- unošenje, odnosno, držanje i konzumacija alkohola i opojnih droga u prostorijama Poslodavca;
- unošenje, odnosno, držanje u prostorijama Poslodavca vatrenog oružja, hladnog oružja ili oruđa, pogodnog da se drugi liši života ili da mu se nanese telesne povrede, osim predmeta koji se koriste u obavljanju poslova radnog mesta;
- odbijanje od strane Zaposlenog da se podvrgne alko testu i testu na opojne druge;
- odbijanje od strane Zaposlenih koji su kao alkoholičari evidentirani kod nadležne zdravstvene ustanove, da se podvrgnu lečenju protiv alkoholizma po uputu nadležne zdravstvene ustanove;
- neučestvovanje u otklanjanju posledica elementarne nepogode ili drugog vanrednog događaja;
- nepoštovanje toka komunikacije u skladu sa organizacionom strukturom u poslovnoj komunikaciji, odnosno nepoštovanje pisanog toka pri izdavanju naloga ili zahteva;
- bilo koje drugo ponašanje Zaposlenog koje nije u skladu aktima koje donosi Poslodavac i sa kojim je Zaposleni upoznat.

94.2 Poslodavac je ovlašćen da i drugim aktima predvidi dodatna ponašanja koja predstavljaju nepoštovanje radne discipline, odnosno ponašanje Zaposlenog koje je takvo da Zaposleni ne može nastaviti sa radom kod Poslodavca.

8. Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

Član 95

95.1 Poslodavac može Zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu odredbi 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:

- privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;

- 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 meri;
- opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će Poslodavac Zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180 Zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

9. Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

Član 96

- 96.1 Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz odredbi članova 91.2. i 91.3. 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.
- 96.2 U upozorenju iz prethodnog stava 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.
- 96.3 Činjenice koje su razlog za otkaz ugovora o radu utvrđuje Poslodavac postupajući po prijavi/zahtevu ili na osnovu neposrednog saznanja.
- 96.4 Prijavu/zahtev iz prethodne odredbe može podneti bilo koje lice.
- 96.5 Rešenje o otkazu ugovora o radu doneto po postupku iz ovog člana je konačno kod Poslodavca.

10. Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Član 97

- 97.1 Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta Poslodavac ne može Zaposlenom da otkáže ugovor o radu.
- 97.2 Zaposlenom iz prethodnog stava ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.
- 97.3 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 odredbe 97.1 ovog člana ili ako Zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti Poslodavca o postojanju okolnosti iz odredbe 97.1 ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.
- 97.4 Poslodavac ne može da otkáže 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.

- 97.5 Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj Zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz odredbe 97.4. je na Poslodavcu.

XIV OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

1. Rešavanje o pravima obavezama i odgovornostima Zaposlenih

Član 98

- 98.1 O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje direktor Društva, odnosno Zaposleni koga ovlasti.
- 98.2 Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku, osim kada Zakonom nije propisana ova obaveza.
- 98.3 Protiv rešenja kojim je povređeno pravo Zaposlenog ili kad je Zaposleni saznao za povredu prava, Zaposleni, odnosno predstavnik sindikata, čiji je Zaposleni član, ako ga Zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom.
- 98.4 Rok za pokretanje spora jeste 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

2. Rešavanje individualnih sporova

Član 99

- 99.1 Sva sporna pitanja između Poslodavca i Zaposlenog, koja nastanu povodom ostvarivanja i zaštite pojedinačnih prava i obaveza, mogu se rešavati sporazumno.
- 99.2 Postupak sporazumnog rešavanja spornih pitanja pokreće se predlogom Zaposlenog.
- 99.3 Predlog za sporazumno rešavanje spornog pitanja, Zaposleni može dostaviti Poslodavcu u roku od 3 dana od dana dostavljanja rešenja Zaposlenom, odnosno od dana kada je Zaposleni saznao za povredu prava.
- 99.4 Poslodavac i Zaposleni mogu, u roku od 3 dana, počev od dana blagovremenog dostavljanja predloga za sporazumno rešavanje spornog pitanja Poslodavcu, odrediti sporazumno arbitra, iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.
- 99.5 Ukoliko Poslodavac i Zaposleni u roku iz odredbe 99.4. sporazumno ne odrede arbitra, smatra se da postupak sporazumnog rešavanja spornog pitanja nije uspeo.
- 99.6 Sporazumno određeni arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana kada je Poslodavcu dostavljen predlog za sporazumno rešavanje spornih pitanja.
- 99.7 Za vreme trajanja postupka pred arbitrom, zbog otkaza ugovora o radu, Zaposlenom miruje radni odnos.

99.8 Ako arbitar u roku iz odredbe 99.6. Pravilnika ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

99.9 Odluka arbitra je konačna i obavezuje Poslodavca i Zaposlenog.

99.10 Troškove angažovanja i rada arbitra Poslodavac i Zaposleni snose solidarno.

XVI PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 101

101.1 Pravilnik se objavljuje na oglasnoj tabli Poslodavca danom donošenja, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

za Poslodavca



Jelena Čuruvija Đurica, direktor

