

Правилник о раду Јавног предузећа за изградњу Обреновца број 2087-2 од 09.08.2021. године са изменама и допунама, и то:

1. Број 2318-7/2021 од 02.09.2021. године
2. Број 3173-2/2021 од 22.11.2021. године
3. Број 1507-2/2024 од 26.04.2024. године
4. Број 4-2/2025 од 03.01.2025. године

2087-2/21
09-08-2021

**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИЗГРАДЊУ
ОБРЕНОВЦА**

Обреновац, 2021.

На основу члана 1. став 2. и члана 3. ст. 2. и 6. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- Одлука УС РС и 113/17) и Решења председника градске општине Обреновац VIII-1 бр. 020-4/56 од 04.августа 2021.године о давању претходне сагласности у име оснивача, Надзорни одбор Јавног предузећа за изградњу Обреновца дана на основу члана 27.став 1.тачка 12.Статута Јавног предузећа за изградњу Обреновца дел.бр. 2659-2/16 од 28.07.2016.године, Одлуке о првој измени Статута дел. бр. 4704-3/16 од 22.12.2016. године, Надзорни одбор Јавног предузећа за изградњу Обреновца на 18.електронској седници одржаној дана 09.08.2021. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИЗГРАДЊУ ОБРЕНОВЦА

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (даље: правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Јавном предузећу за изградњу Обреновца (у даљем тексту: запослени) и обавезе Јавног предузећа за изградњу Обреновца као послодавца (у даљем тексту: послодавац), у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) и посебним законима.

У случају да су појединим одредбама овог правилника утврђена мања права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом, непосредно се примењује закон.

На права и обавезе који нису утврђени овим правилником непосредно се примењује Закон.

О правима, обавезама и одговорностима запосленог одлучује директор или запослени кога он овласти.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВЦА

1) Права запослених

Члан 2.

Запослени има, у складу са законом и овим правилником, право на:

- одговарајућу зараду;
- безбедност и здравље на раду;
- здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости;
- материјално обезбеђење за време привремене незапослености;

- заштиту од злостављања на раду;
- право на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, а запослена жена и право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом и овим правилником.

Уколико се запошљава или распоређује запослени по посебним условима – особа са инвалидитетом – послодавац мора да изврши прилагођавање радног места, или и послова и радног места. Под прилагођавањем послова подразумева се прилагођавање радног процеса и радних задатака, док се под прилагођавањем радног места подразумева техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме – у складу с могућностима и потребама особе са инвалидитетом.

У зависности од тога да ли постоји разлика у врсти послова које је запослени обављао пре процене радне способности и послова које може да обавља након процене радне способности, и услова који се захтевају за послове које може да обавља након процене, приступиће се измени Правилника о организацији и систематизацији послова и уговора о раду.

2) Обавезе запослених

Члан 3.

Запослени је дужан да:

- 1) савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) поштује организацију рада и пословања, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
- 5) да се стручно оспособљава и обучава.

3) Обавезе послодавца

Члан 4.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;

- 3) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду;
- 4) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 4. тачка 2) овог правилника, прописима о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и о прописима о забрани злостављања на раду;
- 5) у случајевима утврђеним законом затражи мишљење синдиката (ако је организован) или мишљење представника кога одреде запослени;
- 6) организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези с радом од стране директора, односно одговорног лица или запослених;
- 7) организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у складу са законом.

Члан 5.

Директор је дужан да:

- 1) организује рад на начин којим се спречава појава злостављања и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца;
- 2) ради препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања;
- 3) запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања.

Члан 6.

Запослени је дужан да се:

- 1) уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања;
- 2) одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Члан 7.

Директор може да одреди лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању, може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима као и способност за сарадњу.

Лице за подршку треба да посаветује и предложи могуће правце за даље деловање и да објасни улоге лица, која су према закону укључена у поступак за заштиту од злостављања и случајеве у којима није потребно покретање поступка посредовања.

Члан 8.

Захтев за заштиту од злостављања подноси се директору или лицу које он овласти.

Директор је дужан да, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изаберу лице са списка посредника који се води код Републичке агенције за мирно решавање спорова, односно да предложи посредника за конкретан случај.

Лице које се предлаже за посредника треба да поседује одговарајуће образовање, комуникативност и отвореност, добро познавање стања и проблема код послодавца, високе моралне особине, неподмитљивост, непристрасност, објективност, углед и поверење које ужива у својој радној средини.

Уколико је посредник из реда запослених, послови посредовања обављају се у оквиру редовног радног времена, а директор је у обавези да изврши прерасподелу редовних послова посредника.

Члан 9.

Поступак за заштиту од злостављања спроводи се у складу са законом.

!!! ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1) Услови за заснивање радног односа

Члан 10.

Послодавац може да заснује радни однос с лицем које има најмање 15 година живота и које испуњава услов психофизичке и здравствене способности, као и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова.

Послодавац може да заснује радни однос и с лицем које има утврђен статус особе са инвалидитетом, у складу са законом којим се уређује професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом.

Послодавац може да заснује радни однос с лицем млађим од 18 година живота само уз писмену сагласност родитеља, усвојоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Члан 11.

Приликом заснивања радног односа кандидат је дужан да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 12.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 4. тачка 2) овог правилника.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

2) Уговор о раду

Члан 13.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно лице које он овласти.

Члан 14.

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

Члан 15.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно нивоа образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);

- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог (ако нису утврђени правилником);
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право (ако нису утврђени правилником);
- 13) трајање дневног и недељног радног времена (ако нису утврђени правилником);
- 14) разлоге за доношење одлуке о увођењу минималне зараде;

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог правилника.

3) Радни однос на неодређено и одређено време

Члан 16.

Зависно од потреба процеса рада код послодавца, радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Члан 17.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који с прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Под прекидом не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу с прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1–2) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

4) Радни однос с пуним и непуним радним временом

Члан 18.

Радни однос заснива се, по правилу, с пуним радним временом.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радни однос може да се заснује и за рад с непуним радним временом, у случају када је Правилником о организацији и систематизацији послова обим послова радног места такав да не захтева радно ангажовање с пуним радним временом.

Запослени који ради с непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, овим правилником и уговором о раду није другачије одређено.

5) Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 19.

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

Запосленом који обавља послове од куће послодавац је дужан да обезбеди услове рада, средства за рад и накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом запосленог.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 16. овог правилника, садржи и:

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

И када није Уговором о раду заснован радни однос за обављање послова ван просторија послодавца у смислу ставова 1. и 2. овог члана, запослени може, у одређеним оправданим ситуацијама, по одобрењу директора, на предлог непосредног руководиоца, да обавља посао ван просторија послодавца, односно од куће, уколико има техничке могућности, без обавезе послодавца да исте обезбеди.

6) Пробни рад

Члан 20.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог даје директор на предлог непосредног руководиоца.

7) Приправници

Члан 21.

Радни однос у својству приправника заснива се с лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и ниво образовања, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и правилником о организацији и систематизацији послова.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено. Дужину приправничког стажа одређује директор по предлогу непосредног руководиоца, у складу са Правилником о организацији и систематизацији.

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

Уговор о раду с приправником закључује се на одређено време и садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Приправник обавља приправнички стаж и полаже приправнички испит по програму, који доноси послодавац.

Приправник полаже приправнички испит пред трочланом комисијом коју именује послодавац и чији чланови морају да имају најмање онај степен стручне спреме као и приправник који полаже испит.

Приправнику који не положи приправнички испит, престаје радни однос код послодавца.

8) Волонтерски рад

Члан 22.

Директор може, у складу са посебним законом, да буде организатор волонтирања, али с волонтерима се не закључује Уговор о раду, будући да се волонтерским радом не стичу права, одговорности и обавезе из радног односа.

IV УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 23.

Директора именује оснивач (Скупштина градске општине Обреновац) на период од 4 године на основу спроведеног јавног конкурса.

Директор заснива радни однос на одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују директор и председник Надзорног одбора послодавца, односно лице које они овласте.

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

V ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 24.

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада, у складу са одлуком директора.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, као што су: трошкови уписа, школарине, полагања испита, набавке уџбеника и друге стручне литературе, као и други трошкови, обезбеђују се из средстава послодавца.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршававање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога (дужа и тежа болест запосленог или члана уже породице и сл.).

V РАДНО ВРЕМЕ

1) Пуно и непуно радно време

Члан 25.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Директор може донети одлуку да радно време свих или појединих запослених буде краће од радног времена из става 1.овог члана, с тим да просек радног времена на месечном нивоу не може бити краћи од 36 сати.

Запослени из става 3.овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

2) Прековремени рад

Члан 26.

На захтев послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, али не дуже од 4 сата дневно нити дуже од 8 сати недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена има право на један слободан сат.

Рад дужи од пуног радног времена месечно се прерачунава у слободне сате.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења слободних сати. Решење о коришћењу слободних сати утврђује се Решењем директора, на предлог непосредног руководиоца који мора да садржи разлоге за прековремени рад, односно разлоге због којих запослени послове није могао да заврши у редовном радном времену.

3) Распоред радног времена

Члан 27.

Радна недеља траје пет радних дана у недељи.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова, сем у случају из члана 25.став 3.

Члан 28.

Радну недељу и распоред радног времена послодавац може да организује на други начин кад природа посла и организација рада то захтевају.

Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

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

4) Прерасподела радног времена

Члан 29.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтевају природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 30.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

5) Ноћни рад и рад у сменама

Члан 31.

Због потреба процеса рада послодавац може да уведе ноћни рад и рад у сменама, у складу са законом.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1) Одмор у току дневног рада

Члан 32.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

Време одмора из става 1. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 33.

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

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

2) Дневни одмор

Члан 34.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

3) Недељни одмор

Члан 35.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 48 часа непрекидно. коме се додаје време дневног одмора из члана 34. овог правилника.

Недељни одмор, по правилу, користи се суботом и недељом.

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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24, односно 48 часова непрекидно у току наредне недеље.

4) Годишњи одмор

Члан 36.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од 20 радних дана, с тим да се овај законски минимум увећава по основу следећих критеријума:

1) по основу сложености послова радног места (нивоу образовања):

- трећи ниво1 радни дан
- четврти ниво..... 2 радна дана
- шести ниво.....3 радна дана
- седми ниво4 радна дана

2) услови рада – од 0 до 1 радни дан:

- рад у отежаним условима (рад на терену,бука,вибрација..) – 1 радни дан,

3) радно искуство – од 0 до 6 радних дана:

- од 3 до 5 година радног стажа 1 радни дан,
- више од 5 до 10 година радног стажа... 2 радна дана
- више од 10 до 15 година радног стажа.. 3 радна дана;
- више 15 до 20 година радног стажа... 4 радна дана
- више од 20 до 25 година радног стажа...5 радних дана
- више од 25 година радног стажа 6 радних дана

4) самохраном родитељу с дететом до 15 година живота – 2 радна дана;

Самохраним родитељем сматра се родитељ који сам врши родитељско право , када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу

одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом који се регулишу породични односи.

5) особи са инвалидитетом – 2 радна дана.

6) родитељу детета са посебним потребама-2 радна дана

Запослени остварује право на дужину годишњег одмора из става 1.тачке 3.овог члана ако у календарској години за коју се утврђује годишњи одмор навршава пуне године радног стажа, без обзира на време доношења решења о коришћењу годишњег одмора.

Запослена са остварених 27 година радног стажа или навршених 52 године живота у години за коју се годишњи одмор утврђује и запослени са навршених 30 година радног стажа или 55 година живота као и запослени млађи од 18 година имају право на додатних 5 радних дана годишњег одмора.

Годишњи одмор запослених по свим основима не може трајати дуже од 35 радних дана.

Дужина годишњег одмора одређује се применом наведених критеријума.

Одредбе става 3.овог члана примењују се и за запослене, који до ступања на снагу овог Правилника нису искористили цео год.одмор за текућу годину.

Члан 37.

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

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу с критеријумима из члана 36. овог правилника) има запослени за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

Члан 38.

О распореду коришћења годишњих одмора код послодавца одлучује директор у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу с планом коришћења годишњих одмора који достављају непосредни руководиоци запослених до краја фебруара текуће године.

Непосредни руководиоца доставља директору до краја фебруара наредне године план коришћења другог дела годишњег одмора запослених за претходну годину, који нису у целости искористили годишњи одмор у текућој години, водећи рачуна да се у сваком периоду на одређеним пословима обезбеди одговарајућа замена, односно несметано функционисање процеса рада.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају

коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

Члан 39.

Запослени има право да користи годишњи одмор у једном или више делова, с тим да први део користи у трајању од најмање 10 дана непрекидно (две радне недеље) у току календарске године а остатак најкасније до 30.06.наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета има право да одмор искористи до 30.јуна наредне године.

О захтеву запосленог за коришћење годишњег одмора одлучује директор.

5) Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 40.

Запослени има право на одсуство с рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању (по више основа) до седам радних дана у току календарске године, и то у случају:

- 1 - склапања брака – 5 радних дана,
- 2 - ступања у брак детета, односно пасторка или усвојеника запосленог -3 радна дана
- 3 - порођаја супруге – 5 радних дана,
- 4 - порођаја другог члана уже породице- 1 радни дан
- 5 - теже болести члана уже породице – 5 радних дана,
- 6 - селидбе – 3 радна дана,
- 7 - заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном или другом непогодом – 5 радних дана,
- 8 - ради образовања уз рад и стручног усавршавања, уколико је то предвиђено годишњим програмом пословања – 5 радних дана,
- 9 - ради одазивања на позив државног органа или нотара- 1 радни дан
- 10 - Полагања приправничког испита – 2 радна дана
- 11 - Полагања стручног испита -3 радна дана
- 12 - Полагања правосудног испита -10 радних дана

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- због смрти члана уже породице, 5 радних дана

- због смрти сродника до 4 степена сродства и 2. степена тазбинског сродства-1 радни дан
за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви- 2 радна дана
- за време трајања професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом-2 радна дана

Члановима уже породице у смислу ставова 1. и 2. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, родитељи, браћа, сестре, усвојилац и усвојеник и старатељ.

Запослени остварује право на одсуство уз накнаду зараде у случајевима из ст. 1. и 2. овог члана на основу поднетог захтева и приложених доказа.

6) Неплаћено одсуство и мировање радног односа

Члан 41.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у календарској години и то:

- Ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу до 30 радних дана
- Ради обављања личних послова- до 7 радних дана
- За случај смрти блиског сродника по крвном сродству до 4. степена или тазбинском сродству- до 5 радних дана
- Учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама — онолико колико трају.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању (најдуже до годину дана) и у другим случајевима, ако одсуство запосленог са рада не утиче битно на организацију рада код послодавца, на образложени лични захтев запосленог.

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

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада под условима и у случајевима мировања радног односа прописаним законом.

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1) Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 42.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којим су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са законом.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописан начин користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог, као и живота и здравља других запослених.

Члан 43.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, у складу са законом, другим прописима и општим актима утврђује постојање опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да након процене њиховог утицаја на настанак повреда и оштећења здравља запосленог, утврди радна места са повећаним ризиком.

Члан 44.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, другим прописима и општим актима.

Члан 45.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду зараде у висини основне зараде, у складу са овим Правилником.

Члан 46.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика, као и друга права утврђена законом.

VIII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1) Зарада

Члан 47.

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

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

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

Члан 48.

Зарада се састоји се од:

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

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

2) Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 49.

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

Члан 50.

Основна зарада је новчано изражена вредност послова конкретног радног места за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених правилником о организацији и систематизацији послова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду (стручна спрема за конкретне послове, радно искуство, сложеност и одговорност послова, технички, технолошки и дуги специфични услови) и времена проведеног на раду.

Стандардни радни учинак подразумева по квалитету, обиму и ефикасности одговарајуће обављање послова утврђених правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца, за чије обављање је запослени засновао радни однос, за пуно радно време или радно време које се рачуна као пуно, у смислу члана 25. став. 3. овог правилника.

Члан 51.

Основна зарада утврђује се на основу цене рада за најједноставнији рад и коефицијента за посао који запослени обавља.

Коефицијент за утврђивање цене рада за посао који запослени обавља садржи све елементе који утичу на основну зараду из члана 48. овог правилника.

Члан 52..

Цена рада за најједноставнији рад (основицу) утврђује послодавац- директор одлуком у складу са Програмом пословања и финансијским планом, на који сагласност даје оснивач.

Члан 53.

Основна зарада за послове који запослени обавља утврђује се множењем цене рада за најједноставнији рад и коефицијента за послове радног места на које је запослени

распоређен, а који су сврстани у 6 група у зависности од потребног нивоа образовања, сложености посла, самосталности у раду, одговорности, руковођења и услова рада и др. то:

ГРУПА	ПОДГРУПА	РАСПОН КОЕФИЦИЈЕНАТА	ЗАХТЕВАНИ УСЛОВИ (НИВО И ВРСТА ОБРАЗОВАЊА ЗА РАД НА ОДРЕЂЕНИМ ПОСЛОВИМА)
1		1,00-2,50	Трећи ниво образовања(30.2) Средње сручно образовање у трогодишњем трајању
2		2,60-4,00	Четврти ниво образовања(40.1; 40.2) или трећи ниво образовања (30.2) за које се захтевају посебни услови. Средње стручно образовање у трајању од 4 године (гимназија, стручне и уметничке школе) и средње сручно образовање у трогодишњем трајању
3		4,20-5,00	шести ниво образовања (61.3; 61.4)180 ЕСПБ
4	1	5,20-5,70	шести ниво образовање (62.3 ; 62.4) (240 ЕСПБ) и једноставнији послови за које се захтева седми ниво образовања (71.3)(300 ЕСПБ)
	2	5,80- 6,20	Седми ниво образовања 71.3(300-360 ЕСПБ) и сложенији послови шестог нивоа
	3	6,30-6,50	Руководећи послови нижег ранга за које се захтева седми ниво образовања 71.3(300-360 ЕСПБ)
5		6,80-7,50	Руководећи послови вишег ранга (послови извршних директора),седми ниво 71.3(300-360 ЕСПБ)
6		7,80-9,00	Руководећи послови највишег ранга- директор

Члан 54.

Правилником о организацији и систематизацији послова, који доноси директор, утврђују се радна места у оквиру сваке групе послова из члана 53. овог правилника.

Коефицијент за одређивање основне зараде сваког запосленог одређује директор на основу захтеваног нивоа образовања за обављање послова, врсте и сложености послова, одговорности, услова рада, радног искуства и посебних услова.

Под посебним условима рада из става 2. овог члана сматра се посебна здравствена способност, положен стручни испит, поседовање лиценци, сертификата, возачке дозволе, познавање рада на рачунару, познавање страног језика...).

Члан 55.

Зарада се исплаћује у два дела. Први део најкасније до 20-ог у месецу за текући месец а други део најкасније до 5. у наредном месецу.

Зарада се исплаћује у новцу.

3) Зарада по основу радног учинка

Члан 56.

Радни учинак је необавезни, стимулативни (дестимулативни) део зараде запослених који раде на пословима који нису нормирани. Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама.

По основу радног учинка основна зарада може бити увећана до 20% у случају:

- Изузетног квалитета извршеног посла
- Повећаног обима посла због одсуства одређеног броја запослених дуже од 30 дана,
- Доприноса тимском раду
- благовремености обављеног посла

По основу радног учинка основна зарада може бити умањена 20 % у случају:

- Неквалитетно обављеног посла,
- Неиспуњавање задатака из уговора о раду,
- Непоступање по налогу непосредног руководиоца, извршних директора и директора за обављање одређеног посла у оквиру стручног знања и способности запосленог

О увећању, односно умањењу основне зараде запосленог на основу елемената из става 2. и 3. овог члана, у одређеном проценту, одлучује решењем директор или лице које он овласти, по предлогу непосредног руководиоца запосленог.

Решење из претходног става обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

4) Увећана зарада

Члан 57.

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

1. за рад на дан државног празника који је нерадан дан - 110 % на вредност радног сата основне зараде запосленог;
2. за сваки сат рада ноћу (22.00 сата до 06.00 сати наредног дана) - 26 % на вредност радног сата основне зараде
3. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца и повезаних лица (минули рад) – 0,4%;

Под повезаним лицима у смислу времена проведеног на раду (минули рад) сматрају се органи, јавна предузећа и други правни субјекти на истом нивоу власти, односно, основани од стране Скупштине градске општине Обреновац

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом и овим правилником.

5) Минимална зарада

Члан 58.

Послодавац може да донесе одлуку о увођењу минималне зараде ако није у могућности да исплати зараде утврђене у складу са Законом и овим правилником у следећим случајевима:

1. услед поремећаја пословања,
2. услед других објективних финансијских тешкоћа.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде, а по доношењу одлуке послодавца о увођењу минималне зараде.

6) Накнада зараде

Члан 59.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са овим правилником и уговором о раду, и то:

- за време одсуствовања с рада на дан празника који је нерадни дан,

- годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе и
- одазивања на позив државног органа + *службених и са*
- одсуства због коришћења слободних дана остварених у складу са чланом 26. овог правилника X

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

Члан 60. ?

цит. 1. Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 80% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

цит. 2. X 3) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци због привременог одсуства са рада због потврђене заразне болести КОВИД -19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања њихових послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест КОВИД-19 или је наложена мера изолације или самизолације.

X Запослени остварује право из става 1. тачка 3) овог члана тако што се:

- за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава послодавца

- почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

цит. 3. X Одсуство са рада из става 1. тачка 3. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих

послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад(дознака), у складу са законом.

Члан 61.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана, уз сагласност надлежног министарства.

Члан 62.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде утврђене у складу са овим правилником и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, који су услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Члан 63.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Обрачун из претходног става се доставља и за месец за који није извршена исплата ,са навођењем разлога због којих исплата није извршена.

Обрачун из става 1.овог члана послодавац доставља најкасније 2 дана по извршеној исплати сваког дела зараде.

Обрачун из става 1.овог члана представља извршну исправу.

5) Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 64 .

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и исплати зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује директор или лице које он овласти.

6) Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 65.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде само на основу правоснажне одлуке суда и јавних извршитеља, у случајевима предвиђеним законом или на основу писане изјаве запосленог.

Обустава потраживања из претходног става врши се у висини до 1/3 зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

7) Накнада трошкова

Члан 66.

Запослени има право на накнаду трошкова :

- за долазак и одлазак с рада,
- за време проведено на службеном путу у земљи,
- за време проведено на службеном путу у иностранству
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену
- за исхрану у току рада, у висини утврђеној одлуком директора,
- за регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 67.

Накнада трошкова превоза из члана 66.алинеја 1.регулише се посебним Правилником.

Члан 68.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршења одређених послова по налогу овлашћеног лица, на удаљености већој од 50 километара од места рада.

Запослени је дужан да обрачун трошкова са службеног пута у земљи и иностранству, са извештајем и одговарајућим рачунима, поднесе на прописаном обрасцу путног налога у року од три дана од дана повратка с пута.

За време службеног путовања у земљи, запослени поред дневнице има право на накнаду путних трошкова и преноћишта у висини стварних трошкова према приложеним рачунима, уколико послодавац не обезбеђује путне трошкове и преноћиште.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према трајању службеног пута.

Запослени има право на пуну дневницу за свака 24 часа проведена на службеном путу као и за службени пут преко 12 часова.

За службени пут од 8-12 часова и остатак времена од 8-12 сати код службеног путовања преко 24 сата, запослени остварује право на 50% дневнице.

Члан 69.

Одлуку о упућивању на службено путовање у иностранство за запослене доноси директор а за директора Надзорни одбор.

Одлука из претходног става садржи место, циљ путовања, начин обезбеђења превоза, исхране и смештаја.

За службено путовање у иностранство исплаћује се дневница у складу са посебним прописима.

Члан 70.

Запослени је дужан да обрачун трошкова са службеног пута у земљи и иностранству, са извештајем и одговарајућим рачунима, поднесе на прописаном обрасцу путног налога у року од три дана од повратка с пута.

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом исплаћује накнаду трошкова за исхрану у току рада за дане проведене на раду.

Накнада за исхрану на раду (топли оброк) исплаћује се на крају месеца, по евиденцији присуства на раду запосленог, истовремено са коначном исплатом зараде за тај месец.

Накнада за исхрану у току рада исплаћује се за сваки дан присуства запосленог на послу, у висини од 285,00 динара у бруто износу. → 300?

Под даном ²⁰⁰provedеним на раду, у смислу става 1.овог члана не рачунају се дани проведени на службеном путу.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 1/12 месечно од просечне (нето) зараде по запосленом у Републици Србији, по подацима републичког органа надлежног за статистику. → 20. децембар, 60.000,00

Усаглашавање износа регреса из претходног става овог члана вршиће се сваких шест месеци. ^{који износи, везани за радник}

Регрес у пуном износу остварује запослени који има најмање 20 дана годишњег одмора.

Запослени који остварује право на сразмерни део годишњег одмора, има право на сразмерни део регреса.

Запослени који својом кривицом не искористи годишњи одмор код послодавца, нема право на регрес.

Запослени који кривицом послодавца не искористи право на годишњи одмор нити започне коришћење истог до 31.децембра текуће године, има право на накнаду штете за неисплаћени регрес.

8) Друга примања

Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са овим правилником, исплати:

- отпремнину при одласку у пензију у висини три зараде запосленог у последња три месеца пре одласка у пензију, с тим да тај износ не може бити мањи од износа две просечне зараде у РС, према последњем званично објављеном податку надлежног органа,

у накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, односно члану уже породице у случају смрти запосленог, по достављеним рачунима а највише до неопорезивог износа, *уколико изгубио је право на пензију*

помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице, до неопорезивог износа, *до 90% од осн. износ.*

помоћ породици у случају смрти запосленог, у висини неопорезивог износа.

Члановима уже породице, у смислу става 1. алинеја 2 и 3. овог члана, сматрају се брачни друг, родитељи и деца запосленог.

У случају кад је више чланова уже породице запослено код послодавца, накнаду из алинеје 2. и 3. овог члана исплаћује се само једном запосленом.

Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- јубиларну награду поводом 10 (десет) година рада код послодавца у висини једне последње објављене просечне зараде на нивоу РС
- јубиларну награду поводом 20 (двадесет) година рада код послодавца у висини две последње објављене просечне зараде на нивоу РС
- јубиларну награду поводом 30 (тридесет) година рада код послодавца у висини три последње објављене просечне зараде на нивоу РС
- јубиларну награду поводом 40 (четрдесет) година рада код послодавца у висини четири последње објављене просечне зараде на нивоу РС

Право на јубиларну награду исплаћује се наредног месеца по стицању права на исту.

Члан 74.

Послодавац може, зависно од финансијских могућности, да обезбеди

- помоћ за ублажавање последица елементарних непогода,
- новогодишње и божићне поклоне за запослене родитеље с децом до 15. година живота,
- поклоне за запослене жене за осми март,
- набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице,
- дуже и теже болести запосленог или повреде на раду,

- здравствене рехабилитације запосленог.

Дужа или тежа болест односно тежа повреда у смислу става 1. алинеја 5. овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Примања из става 1. овог члана исплаћују се највише до висине неопорезивог износа.

IX ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 75.

Права запослених код промене послодавца регулисана су чланом 147-151. Закона о раду.

X ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1) Измена уговорених услова рада

Члан 76.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зарада, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

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

Члан 77.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у одређеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у одређеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим правилником, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 78.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 77. овог правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана, запослени задржава основну зараду утврђену за посао с кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса уговора о раду утврђен у члану 77. овог правилника.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 77. овог правилника.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују директор и запослени.

2) Премештај у друго место рада

Члан 79.

Запослени може да буде премештен у друго место рада под условима прописаним Законом.

3) Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 80.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од 1 године, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени с послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

XI КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 81.

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

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

Забрана конкуренције, ако се уговори, важи на територији града Београда.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 82.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 76. овог правилника по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 83.

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује комисија коју именује директор.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 84.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези с радом, послодавац је дужан да му накнади штету, коју одређује комисија на основу утврђеног чињеничног стања и достављених доказа

XIII ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 85.

Пословном тајном код послодавца сматрају се:

- 1) зарада запосленог према уговору о раду,
- 2) исплата осталих примања запослених
- 3) лични подаци о запосленом и сараднику (приватни телефон, адреса становања, здравствено стање и сл.) без његове сагласности,

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1) Разлози за престанак радног односа

Члан 86.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на његово понашање (непоштовање радне дисциплине, повреда радних обавеза).

2) Непоштовање радне дисциплине

Члан 87.

Запослени не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених Законом, и ако:

1. Показује немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби и сл.
2. Неоправдано закасни на посао у току три радна дана у месецу или пет радних дана у току календарске године
3. Неоправдано изостане са посла 5 радних дана у току године или неправдано изостане с посла 3 дана узастопно.
4. Одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује
5. Неуредно одржава простор у коме је смештена документација, роба а што има за последицу оштећење документације и робе
6. Ако својим понашањем омета друге запослене да раде чиме се изразито отежава извршавање радних обавеза и ремети процес рада
7. Непридржавање мера заштите и безбедности на раду
8. Узимање и изношење без одобрења средстава за рад из просторија Послодавца
9. Јавно изношење или преношење нетачних и злонамерних података о послодавцу чиме се нарушава угледа предузећа а

10. Непоштовање кодекса понашања у предузећу
11. Долазак на рад у припитом или напитом стању или конзумирања алкохола или наркотичких средстава у току рада
12. Изазивање веће материјалне штете до које је дошло умишљајем или из свесног нехата

3) Повреда радне обавезе

Члан 88.

Запослени чини повреду раде обавезе, поред случајева утврђених Законом, и ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза:-

1. Неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза
2. Одбијање послова радног места на које је запослени распоређен дефинисаних Правилником о систематизацији радних места и уговором о раду
3. Свака радња или пропуст учињен на раду или у вези са радом која садржи обележје кривичног дела
4. Незаконито располаже средствима предузећа
5. Одавање пословне или службене тајне послодавца утврђене законом или општим актом предузећа
6. Фалсификовање или достављање фалсификованих исправа у циљу остваривања права из радног односа или стицања материјалне користи за себе или другог.

Члан 89.

Дисциплински поступак (класификација лакших и тежих повреда радне дисциплине и радних обавеза, овлашћена лица за покретање и вођење поступка, ток поступка, дисциплинске мере и друго у вези са поступком) биће прецизно уређено посебним правилником о дисциплинској и материјалној одговорности.

4) Отказни рок

Члан 90.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок и то:

1. 10 дана- ако је запослени навршио до 10 година стажа осигурања
2. 15 дана - ако је запослени навршио више од 10 па до 20 година стажа осигурања
3. 30 дана –ако је запослени навршио више од 20 година стажа осигурања

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

Запослени може, у споразуму с директором, да престане с радом и пре истека отказног рока.

У случају из претходног става овог члана, зарада се исплаћује до дана престанка радног односа, у складу са овим правилником.

XV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 91.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним законом и овим правилником.

Члан 92.

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

Члан 93.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 92. овог правилника, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од **три** месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 94.

Директор је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаним законом.

Члан 95.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 92. овог правилника, запосленом исплати отпремнину у складу са законом.

Члан 96.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине, у складу са чланом 92. овог Правилника откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу с прописима о запошљавању.

XVI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 97.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају писаног споразума између послодавца и запосленог о престанку радног односа.

Члан 98.

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

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

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 99.

Колективни и индивидуални радни спорови између послодавца и запослених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

Члан 100.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 101.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Јавног предузећа за изградњу Обреновца бр.3546-2/2016 од 12.10.2016. године, Правилник о првој измени Правилника о раду Јавног предузећа за изградњу Обреновца број 331-5/2018 од 29.01.2018.године и Правилник о другој измени Правилника о раду Јавног предузећа за изградњу Обреновца број 4478-4/2018 од 28.12.2018.године.

Члан 102.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

Број: 2087-2 / 2021

НАДЗОРНИ ОДБОР

Председник

Миладин Тошић

ИСТАКЛИТО НА ОБЈАВЉИВАЊУ

09.08.2021.

Својом на снагу 17.08.2021.
Овај

Надзорни одбор Јавног предузећа за изградњу Обреновца на основу члана 27.став 1.тачка 12.Статута Јавног предузећа за изградњу Обреновца дел.бр. 2659-2/16 од 28.07.2016.године, Одлуке о првој измени Статута дел. бр. 4704-3/16 од 22.12.2016. године, на 21.електронској седници одржаној дана 02.09.2021. године, по сугестији Оснивача у складу са чланом 3. ст. 7. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17- Одлука УС РС и 113/17, доноси

ПРАВИЛНИК ИЗМЕНИ ПРАВИЛНИКА О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИЗГРАДЊУ ОБРЕНОВЦА

Члан 1.

У Правилнику о раду Јавног предузећа за изградњу Обреновца, дел.бр. 2087-2 од 09.08.2021. године, члан 71.став 3.мења се и гласи:

„ Накнада за исхрану у току рада исплаћује се за сваки дан присуства запосленог на послу у износу од 200,00 динара (брuto).“

Члан 2.

Члан 71.став 5.мења се и гласи :

„Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини од 60.000,00 динара на годишњем нивоу.“

Члан 3.

Остале одредбе Правилника о раду остају непромењене.

Члан 4.

Овај Правилник ступа на снагу даном објављивања на огласној табли Предузећа а примењиваће се почев од обрачуна другог дела зараде за август 2021.године.

Број: 2318-7/2021



Председник Надзорног одбора,

Миладин Тошић

Надзорни одбор Јавног предузећа за изградњу Обреновца на основу члана 27. став 1. тачка 12. Статута Јавног предузећа за изградњу Обреновца дел.бр. 2659-2/16 од 28.07.2016. године и Одлуке о првој измени Статута Јавног предузећа за изградњу Обреновца дел. бр. 4704-3/16 од 22.12.2016. године, и Одлуке о другој измени Статута Јавног предузећа за изградњу Обреновца дел. бр. 2318-5/21 од 02.09.2021. године, на 26. електронској седници одржаној дана 22.11.2021. године, у складу са чланом 3. ст. 7. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-Одлука УС РС и 113/17 и 95/2018-аутентично тумачење), доноси

ПРАВИЛНИК О ДРУГОЈ ИЗМЕНИ ПРАВИЛНИКА О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИЗГРАДЊУ ОБРЕНОВЦА

Члан 1.

У Правилинику о раду Јавног предузећа за изградњу Обреновца, дел.бр. 2087-2 од 09.08.2021. године и дел. бр. 2318-7/2021 од 02.09.2021. године, члан 60. мења се и гласи:

„Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад до 30 дана, из средстава послодавца и то:

1) у висини 80% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу, повредом ван рада или због неге болесног или повређеног члана уже породице у смислу Закона о здравственом осигурању;

2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим правилником, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад до 30 дана због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу:

1) у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је у време трајања проглашене епидемије заразне болести и пре привременог одсуствовања са рада, вакцинисан или ако из здравствених разлога не може бити вакцинисан о чему, уз извештај лекара о привременој спречености за рад, прилаже одговарајућу потврду надлежне здравствене установе.

2) у висини од 80% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако у време трајања проглашене епидемије заразне болести и пре привременог одсуствовања са рада, није вакцинисан.

Запослени остварује право из става 2. тачка 1. овог члана тако што се:

- за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде зараде врши из средстава послодавца

- почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописани износ накнаде зараде, а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из става 2. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.“

Члан 2.

Остале одредбе Правилника о раду остају непромењене.

Члан 3.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Предузећа.

Број: 3173-2/2021



Председник Надзорног одбора,

Миладин Тошић

одобрено

на отп. штеди

23.11.'21.

[Signature]

Надзорни одбор Јавног предузећа за изградњу Обреновца основу члана 27.став 1.тачка 12.Статута ЈП за изградњу Обреновца бр. 2659-2/2016 од 28.07.2016. године, Одлуке о првој измени Статута бр.4704-3/2016 од 22.12.2016.године и Одлуке о другој измени и допуни Статута бр. 2318-5/2021 од 02.09.2021.године (у даљем тексту: Статут), на 9. седници одржаној дана 26.04.2024. године, у складу са чланом 3. ст.7. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-Одлука УС РС и 113/17 и 95/2018-аутентично тумачење), доноси

ПРАВИЛНИК О ТРЕЋОЈ ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ПРАВИЛНИКА О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИЗГРАДЊУ ОБРЕНОВЦА

Члан 1.

У члану 26. Правилника о раду Јавног предузећа за изградњу Обреновца (дел.бр. 2087-2, дел.бр. 2318-7/2021 и 3173-2/2021, у даљем тексту: Правилник о раду), бришу се трећи, четврти и пети став.

Члан 2.

У Члану 40. Правилника о раду, став 1. мења се тако да сада гласи:

„Запослени има право на одсуство с рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању (по више основа) до седам радних дана у току календарске године, и то у случају:

- склапања брака – 5 радних дана,
- ступања у брак детета, односно пасторка или усвојеника запосленог -3 радна дана
- порођаја супруге – 5 радних дана,
- порођаја другог члана уже породице- 1 радни дан
- теже болести члана уже породице – 5 радних дана,
- селидбе – 3 радна дана,
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном или оштром непогодом – 5 радних дана,
- ради образовања уз рад и стручног усавршавања, уколико је то предвиђено годишњим програмом пословања – 5 радних дана,
- ради одазивања на позив нотара у поступку спровођења оставинске расправе- 1 радни дан
- Полагања приправничког испита – 2 радна дана
- Полагања стручног испита -3 радна дана
- Полагања правосудног испита -7 радних дана.“

У истом члану Правилника о раду, став 3. мења се тако да сада гласи:

„Члановима уже породице у смислу ставова 1. и 2. овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни партнер, деца, родитељи, браћа, сестре, усвојилац, усвојеник и старатељ.“

Члан 3.

У члану 59., ставу 1., алинеја 6. Правилника о раду, брише се.

У истом члану, после става 1., додаје се нови став који гласи:

„Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци. у складу са овим правилником и уговором о раду и за време одсуствовања са рада ради присуствовања седницама Скупштине ГО Обреновац и седницама органа управљања других јавних предузећа“.

У члану 59. став 2., сада постаје став 3.

Члан 4.

У члану 60. Правилника о раду, брише се: у ставу 1. тачка 3., став 2. и став 3. истог члана.

Додаје се став у истом члану и то „запослени је дужан да достави послодавцу извештај о привременој спречености за рад (дознаке) најкасније до последњег дана у месецу за текући месец“.

Члан 5.

Члан 72. Правилника о раду, мења се тако да сада гласи:

„Послодавац је дужан да запосленом, у складу са овим правилником, исплати:

- отпремнину при одласку у пензију у висини три зараде запосленог у последња три месеца пре одласка у пензију, с тим да тај износ не може бити мањи од износа две просечне зараде у РС, према последњем званично објављеном податку надлежног органа,
- накнаду трошкова погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, односно члану уже породице у случају смрти запосленог, по достављеним рачунима а највише до неопорезивог износа, уколико то право није остварено по другом основу,
- помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице, до неопорезивог износа,
- помоћ породици у случају смрти запосленог, у висини неопорезивог износа.

У случају да је у последња три месеца, запослени остварио накнаду зараде, отпремнина при одласку у пензију, рачунаће се у висини три зараде коју би запослени оставрио за ефективне сате рада за поменуте месеце.

Члановима уже породице, у смислу става 1. алинеја 2 и 3. овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни партнер, родитељи и деца запосленог, усвојилац, усвојеник и старатељ.

У случају кад је више чланова уже породице запослено код послодавца, накнаду из алинеје 2. и 3. овог члана исплаћује се само једном запосленом.“

Члан 6.

У члану 74. став 1. Правилника о раду, мења се тако да сада гласи:

„Послодавац може, зависно од финансијских могућности, да обезбеди

- помоћ за ублажавање последица елементарних непогода,
- новогодишње и божићне поклоне за запослене родитеље с децом до 15. година живота, највише до висине неопорезивог износа,
- поклоне за запослене жене за осми март,
- помоћ запосленом за случај теже болести или инвалидности, највише до висине неопорезивог износа
- помоћ запосленом за случај здравствене рехабилитације, највише до висине неопорезивог износа.“

У истом члану, став 2. и 3. бришу се.

Члан 7.

Остале одредбе Правилника о раду остају непромењене.

Члан 8.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли
Предузећа.

Број: 1507-2/2024

Председник Надзорног одбора



Миладин Тошић

Надзорни одбор Јавног предузећа за изградњу Обреновца на основу члана 27.став 1.тачка 12.Статута ЈП за изградњу Обреновца бр. 2659-2/2016 од 28.07.2016. године, Одлуке о првој измени Статута бр.4704-3/2016 од 22.12.2016.године и Одлуке о другој измени и допуни Статута бр. 2318-5/2021 од 02.09.2021.године (у даљем тексту: Статут), на 7. електронској седници одржаној дана 03.01.2025. године, у складу са чланом 3. ст.7. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-Одлука УС РС и 113/17 и 95/2018-аутентично тумачење), доноси

ПРАВИЛНИК О ЧЕТВРТОЈ ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ПРАВИЛНИКА О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ИЗГРАДЊУ ОБРЕНОВЦА

Члан 1.

У члану 26. Правилника о раду Јавног предузећа за изградњу Обреновца (дел.бр. 2087-2, дел.бр. 2318-7/2021, дел.бр. 3173-2/2021 и дел.бр 1507-2/2024, у даљем тексту: Правилник о раду), став 3. мења се и гласи:

„Накнада за исхрану у току рада исплаћује се за сваки дан присуства запосленог на послу у износу од 400,00 динара (брuto).“

Члан 2.

Остале одредбе Правилника о раду остају непромењене.

Члан 3.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Предузећа.

Број: 4-2/2025

Председник Надзорног одбора



Весна Станковић

ОБРА РАДУ 03-01-2025. рс