

Na osnovu čl. 3 Zakona o radu ("Službeni glasnik RS" 24/2005, 61/2005 i 75/2014) direktor društva \_\_\_\_\_, dana \_\_\_\_\_.2014.god. donosi

## **PRAVILNIK O RADU** **« \_\_\_\_\_Naziv društva\_\_\_\_\_ »**

### **Član 1.**

Ovim Pravilnikom u skladu sa zakonom i drugim propisima uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa u "\_\_\_\_\_" (u daljem tekstu: Poslodavac) i druga pitanja od značaja za zaposlene i Poslodavca.

### **Član 2.**

Odredbe ovog Pravilnika primenjuju se i obavezuju sve zaposlene kod Poslodavca.

Pravilnik se donosi na neodređeno vreme.

### **Član 3.**

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

### **Član 4.**

Na prava, obaveze i odgovornosti koje nisu uređene ovim Pravilnikom, primenjuje se odgovarajuće odredbe Zakona o radu i drugih propisa.

### **Član 5.**

O pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih, rešenjem odlučuje direktor.

## **Zasnivanje radnog odnosa**

### **Član 6**

Radni odnos može da zasnuje lice ispunjava uslove za rad na odredjenim poslovima utvrdjene zakonom i aktom o sistematizaciji poslova Poslodavca, kojim se utvrđuje vrsta poslova, stručna sprema i drugi posebni uslovi za rad na odredjenim poslovima.

Osoba sa invaliditetom zasniva radni odnos pod uslovima i na nači utvrđen zakonom ako posebnim zakonom nije drugačije određeno.

### **Član 7**

Pre zasnivanja radnog odnosa, Poslodavac može da vrši proveru radnih i drugih sposobnosti, odnosno znanja kandidata, a izbor kandidata sa kojim se zasniva radni odnos zaključenjem ugovora o radu vrši Direktor.

### **Član 8**

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu, u pisanom obliku, koji zaključuju zaposleni i poslodavac

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

Radni odnos se zasniva na određeno ili neodređeno vreme.

Ugovor o radu sadrži:

- naziv i sedište Poslodavca,
- lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog (zaposleni je u obavezi da u što kraćem roku dostavi kadrovskoj službi svaku promenu ličnih podataka, ukoliko do iste dođe),

- vrstu i stepen stručne spreme zaposlenog, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu,
- naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja,
- mesto rada,
- vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme),
- trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanja radnog odnosa na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme,
- dan početka rada,
- radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno),
- novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu, elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog.

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

### **Član 9.**

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

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje najkasnije u roku od 15 dana od dana stupanja zaposlenog na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrdjenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako nije sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se Poslodavac i zaposleni drugačije dogovore o čemu zaključuju aneks ugovora o radu u kom slučaju se utvrđuje novi datum stupanja na rad.

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

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

### **Član 10.**

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad.

Probni rad može da traje najduže šest meseci, pri čemu poslodavac ili zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Ocenu radnih i stručnih sposobnosti zaposlenog za vreme probnog rada vrši direktor, odnosno lice koje on ovlasti.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka koji je određen u

ugovoru o radu kao i u slučaju predviđenim stavom 2 ovog člana.

## Član 11.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi, a koji su u vezi sa zabranom konkurencije, bez saglasnosti Poslodavca (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

## Radni odnos na određeno vreme

### Član 12.

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

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

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

Radni odnos na određeno vreme može da se zasnuje:

1. kada obavljanje određenog posla po svojoj prirodi traje određeno vreme (do zavšetka određenog projekta),

2. sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;

3. kada treba zameniti zaposlenog koji je privremeno odsutan, do njegovog povratka

4. kao i u drugim slučajevima shodno zakonu i delatnosti Poslodavca.

### Član 13.

Zaposlenom koji je zasnovao radni odnos na određeno vreme, prestaje radni odnos istekom određenog roka, odnosno vremena na koji je ugovor zaključen, danom izvršenja posla ili danom povratka privremeno odsutnog zaposlenog.

U slučaju kada se, zbog prirode posla, prilikom zaključenja ugovora o radu na određeno vreme ne može sa sigurnošću utvrditi vreme trajanja određenog posla, Ugovorom o radu određuje se krajnji rok do koga se zasniva radni odnos na određeno vreme. U slučaju da zaposleni izvrši, odnosno završi posao i pre isteka krajnjeg roka određenog ugovorom o radu, ugovor o radu se otkazuje danom izvršenja posla.

Danom kada ističe rok utvrđen za trajanje radnog odnosa na određeno vreme, Poslodavac zaposlenom dostavlja otkaz ugovora o radu.

### Član 14.

Ukoliko zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka na koji je zasnovan radni odnos, radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme.

## Pripravnici

### Član 15.

Poslodavac može da zasnjuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to kao uslov za rad na

određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom.

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

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

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

## Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

### Član 16.

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

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

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

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

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

## Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija Poslodavca

### Član 17.

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

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

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz čl. 8. ovog Pravilnika, sadrži i:

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

Osnovna zarada zaposlenog iz stava 1. ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne

zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama Poslodavca.

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

## Ugovor o pravima i obavezama direktora

### **Član 18.**

Direktor, odnosno drugi zakonski zastupnik Poslodavca može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se ugovorom.

Lice koje obavlja poslove direktora iz stava 4 ovog člana ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime poslodavca nadležni organ utvrđen zakonom ili opštim aktom Poslodavca.

## Rasporedjivanje zaposlenih

### **Član 19.**

Zaposleni može u toku rada biti raspoređen da obavlja sve poslove koje odgovaraju njegovoj vrsti i stepenu stručne odnosno školske spreme ako to zahtevaju potrebe procesa rada i organizacije rada, u skladu sa ovim Pravilnikom.

## Radno vreme

### **Član 20.**

Puno radno vreme zaposlenog je 40 časova nedeljno, ukoliko zakonom nije drukčije određeno.

Obaveštavanje zaposlenih o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena vrši se najmanje 5 dana unapred, a u slučaju nepredviđenih okolnosti, Poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u roku ne kraćem od 48h unapred.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje direktor posebnom odlukom.

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

*(Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se*

*utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.*

*U slučaju iz stava 6. ovog člana, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.)*

## Prekovremeni rad

### **Član 21.**

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.

Prekovremeni rad ne može da traje duže od 8 časova nedeljno.

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

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

## Preraspodela radnog vremena

### **Član 22.**

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

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od 6 meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

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

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

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

## Noćni rad i rad u smenama

### **Član 23.**

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

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

Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i

zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

## Član 24.

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

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

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

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

## Odmori

### Član 25.

Zaposleni ima pravo na odmor u toku dnevnog rada, dnevni odmor i nedeljni odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi najmanje 6 sati ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, a Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta, a koji se ne može koristiti na početku i na kraju radnog vremena.

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.

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog nedeljnog odmora, mora mu se obezbediti jedan slobodan dan.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos stiče pravo na korišćenja punog godišnjeg odmora posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod Poslodavca. Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

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

### Član 26.

U svakoj kalendarskoj godini, u skladu sa Zakonom, zaposleni ima pravo na godišnji odmor u minimalnom trajanju od 20 radnih dana, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava prema sledećim kriterijumima:

- (1) po osnovu dužine radnog staža:
  - do \_\_\_ godina radnog staža - \_\_\_ radni dan
  - do \_\_\_ godina radnog staža - \_\_\_ radna dana
  - preko \_\_\_ godina radnog staža - \_\_\_ radna dana
- (2) po osnovu stručne spreme:
  - za poslove za čije se obavljanje zahteva visoka stručna sprema - \_\_\_ radna dana
  - za poslove za čije se obavljanje poslova zahteva viša stručna sprema - \_\_\_ radna dana
  - za poslove za čije se obavljanje poslova zahteva srednja stručna sprema - \_\_\_ radni dan.
- (3) po osnovu socijalnih uslova zaposlenog:
  - samohranom roditelju sa jednim i više dece do \_\_\_ godina starosti - \_\_\_ radna dana
- (4) po osnovu doprinosa na radu, a na predlog direktora do \_\_\_ radna dana.
- (5) Dobrovoljni davaoci krvi preko \_\_\_ puta (prema evidenciji iz knjižice davaoca krvi) godišnji odmor se uvećava za \_\_\_ radna dana,

### Član 27.

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

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

### Član 28.

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

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

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

Zaposleni koji 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 29.

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

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

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

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

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na



zahtev zaposlenog Poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

## Odsustvo

### Član 30.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) najviše do 5 radnih dana u toku kalendarske godine u sledećim slučajevima:

1. sklapanja braka - 5 radnih dana
2. porodjaja supruge - 5 radnih dana
3. teže bolesti člana uže porodice 5 radnih dana

4. u drugim opravdanim slučajevima, po oceni direktora Poslodavca.

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

1. u slučaju smrti člana uže porodice 5 radnih dana
2. za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi dva uzastopna radna dana, računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu stava 1 i 2 ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojioći, staraoci zaposlenog i lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

Direktor Poslodavca može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog stavom 1 i 2 ovog člana.

### Član 31.

Zaposlenom se može odobriti odsustvo bez naknade - neplaćeno odsustvo.

Za vreme odsustvovanja sa rada zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, osim prava i obaveza za koja je zakonom ili opštim aktom Poslodavca drugačije određeno.

## Mirovanje radnog odnosa

### Član 32.

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

1. odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka,
2. upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva,
3. privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174. Zakona o radu
4. izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, političkoj ili sindikalnoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije izvršenje zahteva da privremeno preštane da radi kod poslodavca,
5. izdržavanje kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze ima pravo da se u roku od petnaest kalendarskih dana od dana isteka roka za koji mu miruje radni odnos vrati na rad kod Poslodavca, a ukoliko se na vrati na rad u tom roku prestaje mu radni odnos.

Pravo iz stava 1. tačke 2. ovog člana ima i zaposleni čiji je bračni drug upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

## Zaštita zaposlenih

### Član 33.

Zaposleni ima pravo na zaštitu života i zdravlja na radu i bezbednost, kao i obavezu da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica, u skladu sa Zakonom.

### Član 34.

Zaposleni je dužan da odmah obavesti Poslodavca o kvarovima ili drugim nedostacima koji bi mogli ugroziti bezbednost na radu.

## **Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta**

### Član 35.

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

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

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

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

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana 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.

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

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.

### Član 36.

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

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

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

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

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

## Član 37.

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

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

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

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

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

## Član 38.

Na sva prava i obaveze iz oblasti zaštite zaposlenih i zaštite na radu koja nisu regulisana ovim Pravilnikom neposredno se primenjuju pozitivni propisi iz tih oblasti.

### Zarada, naknada zarade i druga primanja

#### Zarada

## Član 39.

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

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

Zarada zaposlenog sastoji se od:

- zarade za obavljani rad i vreme provedeno na radu (osnovna zarada, deo zarade za radni učinak i uvećane zarade)
- zarade po osnovu rezultata rada tj. doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.)
- i drugih primanja po osnovu radnog odnosa.

#### Zarada za obavljani rad i vreme provedeno na radu

## Član 40.

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

## Član 41.

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

Kriterijumi i merila kojima se utvrđuje radni učinak:  
-ostvarenje individualnih normi na osnovu standarda rada,  
-ocene rezultata rada zaposlenih,  
-kvalitet obavljenog posla,  
-odnos prema radu I savestnost,  
-ispoljena inicijativa.

Direktor utvrđuje zaradu po osnovu radnog učinka.

## Član 42.

Pravo na uvećanu zaradu ima zaposleni u visini utvrđenoj ugovorom o radu i to:

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

Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika, kao i kod povezanih lica sa Poslodavcem u skladu sa zakonom.

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

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

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

## Član 43.

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

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

#### Minimalna zarada

## Član 44.

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

Poslodavac i zaposleni mogu ugovoriti minimalnu zaradu, koja se isplaćuje u visini utvrđenoj u skladu sa zakonom.

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

Poslodavac ne može zaposlenom isplatiti minimalnu zaradu ako nije utvrđena ugovorom o radu u smislu stava 1. ovog člana.

#### Naknada zarade

## Član 45.

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

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

## Član 46.

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

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

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

## Član 47.

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.

## Naknada troškova

### Član 48.

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

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

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

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

## Druga primanja

### Član 49.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi:

1. otpremninu pri odlasku u penziju – najmanje u visini dve prosečne zarade u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku,

2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog,
3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja

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

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

## Član 50.

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

- jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć,
- druga primanja.

## Zaštita zarade i naknade zarade

### Član 51.

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

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

## Obračun zarade i naknade zarade

### Član 52.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun zarade i naknade zarade prilikom svake isplate, kao i u slučaju kada ne vrši isplatu, kao i obaveštenje o razlozima zbog kojih nije izvršena isplata.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade, Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najdocije do kraja meseca za prethodni mesec.

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

## Zabrana konkurencije

### Član 53.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi 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 kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod Poslodavca stekne širi krug poslovnih partnera, stekne nova, posebno važna tehnološka znanja ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Ugovorom o radu ugovara se zabrana konkurencije koja se sastoji u tome da zaposleni u toku radnog odnosa ne može bez saglasnosti Poslodavca da na teritoriji Srbije radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica.

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, Poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

## Član 54.

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

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

## Naknada štete

### Član 55.

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

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

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

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno. Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje utvrđuje Poslodavac, u skladu sa opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

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

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

## Izmena ugovorenih uslova rada

### Član 56.

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

- radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- radi premeštaja u drugo mesto rada kod Poslodavca, u skladu sa zakonom;
- radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa zakonom;
- ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz Zakona;
- radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) Zakona o radu;
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

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

## Član 57.

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

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

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu osporava zakonitost aneksa ugovora.

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

## Član 58.

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

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

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

## Član 59.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada:

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

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

## Član 60.

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

Zaposleni može, uz svoju saglasnost, u slučajevima iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ili ugovorom o radu, da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca i duže od godinu dana, dok traju razlozi za njegovo upućivanje.



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

## **Prestanak radnog odnosa**

### **Član 61.**

Radni odnos prestaje:

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

## **Prestanak radnog odnosa nezavisno od volje zaposlenog i volje Poslodavca**

### **Član 62.**

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje Poslodavca (po sili zakona):

1. ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrdjivanju gubitka radne sposobnosti,
2. 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,
3. ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne,
4. ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenijavanja te mere,
5. usled prestanka rada Poslodavca, u skladu sa zakonom.

## **Sporazumni prestanak radnog odnosa**

### **Član 63.**

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

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

## **Otkaz od strane zaposlenog**

### **Član 64.**

Zaposleni ima pravo da Poslodavcu u otkaze ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja Direktor u pismenoj formi, u otkaznom roku koji iznosi najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

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

## **Otkaz od strane Poslodavca**

### **Član 65.**

Poslodavac može zaposlenom da otkaze 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;

-ako je pravnosnažno 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 koji je predviđen zakonom, odnosno neplaćenog odsustva.

Poslodavac može da otkaze 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 opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkaze ugovor o radu zaposlenom 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 njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;

-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 aktom Poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Poslodavca.

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 odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1-5) Zakona o radu.

### **Član 66.**

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline 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, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

## **Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere**

### **Član 67.**

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 65. st. 2. i 3. ovog Pravilnika, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

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

### **Član 68.**

Poslodavac može zaposlenom koji ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi da otkaze ugovor o radu ili izrekne neku od zakonskih, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

### **Član 69.**

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. Zakona o radu Poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

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

### **Član 70.**

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

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

Ako Poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku, u kom slučaju se rešenje objavljuje na oglasnoj tabli Poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

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

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

### **Član 71.**

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene

zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

### **Član 72.**

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

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

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

## **Nezakoniti otkaz**

### **Član 73.**

Ako sud utvrdi da je zaposlenom bez pravnog osnova pretao radni odnos i donese pravnosnažnu odluku da se zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio, zaposleni ima pravo da se vrati na rad, u skladu sa zakonom.

Poslodavac je u slučaju iz stav 1 ovog člana dužan da zaposlenom isplati naknadu štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu i ovom Pravilniku i uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje.

Naknada štete iz stava 2. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po bilo kom osnovu, po prestanku radnog odnosa.

Zaposleni je dužan da sam prijavi prihode, a ukoliko to ne učini Poslodavac može pokrenuti postupak pred nadležnim sudom radi utvrđivanja datih prihoda.

## **Ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih**

### **Član 74.**

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje Direktor Poslodavca ili zaposleni kojeg je on ovlastio u pisanoj formi.

### **Član 75.**

Zaposlenom se u pisanoj formi dostavlja svako rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Zaposleni potvrđuje da je primio rešenje, odnosno odluku svojim potpisom i naznakom datuma kada mu je uručeno rešenje.

U slučaju da zaposleni odbije prijem rešenja, odnosno odluke o tome se sačinjava beleška, u kom slučaju se rešenje/odluka objavljuje na oglasnoj tabli Poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

### **Član 76.**

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

## **Prelazne i završne odredbe**

### **Član 77.**

Izmene i dopune ovog Pravilnika donosi Direktor Poslodavca.

## **Član 78.**

Ovaj Pravilnik se donosi na neodređeno vreme.

## **Član 79.**

Na pitanja koja nisu regulisana ovim Pravilnikom neposredno se primenjuju odredbe Zakona o radu.

## **Član 80**

*Danom stupanja na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu od \_\_\_\_\_god.*

## **Član 81.**

Ovaj Pravilnik stupa na snagu danom donošenja.

**Direktor**  
XXXXX