



Број: 01- 515

Датум: 21.09.2021. године

На основу члана 3. став 2., став 6. и став 7. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-УС и 113/2017, у даљем тексту: Закон), члана 106. Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној делатности на територији Републике Србије („Службени гласник РС“, бр. 30/21), члана 49. Одлуке о усклађивању оснивачког акта Јавног предузећа „Дирекција за планирање, изградњу, уређење насеља и заштиту животне средине општине Нови Бечеј“ из Новог Бечеја са Законом о јавним предузећима промени претежне делатности и промени пословног имена („Службени лист општине Нови Бечеј“, бр. 23/2016), члана 49. Статута Јавног предузећа за урбанизам, изградњу, грађевинско земљиште, уређење и одржавање улица и путева, обезбеђивање јавног осветљења и заштиту животне средине општине Нови Бечеј, број 01-131 од 28.04.2017. године, в.д. директор Јавног предузећа за урбанизам, изградњу, грађевинско земљиште, уређење и одржавање улица и путева, обезбеђивања јавног осветљења и заштиту животне средине општине Нови Бечеј (у даљем тексту: послодавац) уз претходну сагласност Председника општине Нови Бечеј, број: од: године, доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) врши се усаглашавање са одредбама Посебног колективног уговора за јавна предузећа у комуналној области на територији Републике Србије (у даљем тексту Уговор).

Правилником се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у Јавном предузећу за урбанизам, изградњу, грађевинско земљиште, уређење и одржавање улица и путева, обезбеђивање јавног осветљења и заштиту животне средине општине Нови Бечеј (у даљем тексту: ЈП „Урбанизам и путеви“) и Послодавца, поступак измена и допуна овог Правилника и друга питања од значаја за запослене и послодавца у складу са Уговором.

О правима, обавезама и одговорностима запосленог одлучује послодавац.

Послодавац може за одлучивање о појединим правима, обавезама или одговорностима запосленог да овласти друго лице у складу са Законом.

Правилником се не могу утврдити мања права, неповољнији услови рада и обавезе од права, услова рада и обавеза утврђених Законом и Уговором, али се могу утврдити већа права и повољнији услови рада запосленог.

На права, обавезе и одговорности запослених која нису утврђена правилником непосредно се примењују одредбе Закона и Уговора.

II РАДНИ ОДНОС

Заснивање радног односа

Члан 2.

Радни однос у ЈП “Урбанизам и путеви“ може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове утврђене Законом, Правилником и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и задатака (у даљем тексту: акт о систематизацији).

Актом о систематизацији утврђују се врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Акт о систематизацији доноси послодавац, а ступа на снагу у року од 8 дана, од дана објављивања на огласној табли ЈП „Урбанизам и путеви“, и објављује се по претходно прибављеној сагласности Председника општине у складу са основним општим актом ЈП „Урбанизам и путеви“.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме.

Члан 3.

Одлуку о потреби за попуном радног места доноси послодавац у складу са годишњим програмом пословања уз сагласност Скупштине општине Нови Бечеј која врши права оснивача (у даљем тексту: оснивач), а у складу са посебним прописима којима је уређена област новог запошљавања.

Одлуку из става 1. овог члана, као и евентуалну пријаву слободног посла послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Оглас за попуну слободних послова може да садржи само услове за обављање послова утврђених актом о систематизацији.

Одлуку о начину пријема лица у радни однос у ЈП “Урбанизам и путеви“ доноси послодавац.

Члан 4.

Послодавац закључује Уговор о раду са лицем које заснива радни однос пре његовог ступања на рад у седишту, односно пословним просторијама послодавца

Лице које заснива радни однос (у даљем тексту: запослени) дужно је да пратећој служби у ЈП “Урбанизам и путеви“ достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима утврђени актом о систематизацији.

Пратећа служба у ЈП „Урбанизам и путеви“ дужна је да лице из става 1. овог члана пријави Централном регистру обавезног социјалног осигурања најкасније до тренутка ступања на рад запосленог.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа даном ступања на рад у ЈП “Урбанизам и путеви“.

Радни однос се може засновати на неодређено и одређено време у складу са чланом 3. став 1. овог Правилника.

Члан 5.

Директор заснива радни однос на основу одлуке о именовању коју доноси Оснивач и уговора о раду који закључују Председник Надзорног одбора ЈП „Урбанизам и путеви“ као орган управљања (у даљем тексту: орган управљања) и директор као послодавац.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 6.

Радни однос у зависности од потребе рада и рационалног обављања делатности послодавца и услед епидемиолошких разлога у складу са посебним прописима из области здравствене заштите становништва може да се заснује ван просторија послодавца (рад на даљину, односно рад од куће).

У случају потребе запослени који је засновао радни однос код послодавца у седишту послодавца, а из разлога наведених у претходном ставу овог члана кроз измену уговорених услова рада постојећег уговора о раду, путем понуде од стране послодавца може се закључити Анекс уговора све дотле док постоје посебни разлози који оправдавају, односно намећу вршење послова и задатака радног места запосленог ван просторија послодавца односно рад од куће запосленог.

Анексом уговора о раду прецизира се зарада запосленог право на одмор у току дневног рада, радно место обављања послова и задатака запосленог, радно време запосленог, обезбеђивање и постављање средстава за рад, вршење послова и задатака одређених правилником о систематизацији, коришћење и употреба средстава за рад запосленог и накнада трошкова за њихову употребу, одржавање средстава за рад, као и утврђивање и надокнаде евентуалне штете у вези коришћења средстава за рад запосленог, начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог, накнада других трошкова рада и начин њиховог утврђивања, са поштовањем правила да запослени у том случају нема права на накнаду путних трошкова, осим у случају потребе доласка у пословне просторије послодавца због указане потребе или на захтев послодавца.

Радни однос на одређено време

Члан 7.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање приправничког стажа, односно на радним местима одређеним у акту о систематизацији само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца, с тим да се под прекидом не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време ради замене привремено одсутног запосленог траје до његовог повратка.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Запослени коме је истекао радни однос на одређено време уручује се решење о престанку радног односа.

Радни однос на одређено време може да постане радни однос на неодређено време ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос и по престанку важења акта о рационализацији.

Радни однос са непуним временом

Члан 8.

Радни однос може да се заснује за рад са непуним радним временом на одређено време и на неодређено време у складу са Законом.

Одредбе о раду ван радног односа

Члан 9.

Послодавац може за обављање одређених послова за које се не заснива радни однос да закључи уговор са одређеним лицем у складу са Законом и то:

- 1) Уговор о волонтерском раду,
- 2) Уговор о привременим и повременим пословима,

- 3) Уговор о делу,
 - 4) Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању.
- Одлуку о облику уговорног односа у сваком конкретном случају доноси послодавац.

Пробни рад

Члан 10.

Пробни рад ће се вршити за она радна места за која је актом о систематизацији пробни рад утврђен као посебан услов за рад.

Обављање послова на пробном раду прати лице-ментор којег именује послодавац које има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као запослени који је на пробном раду, а своје мишљење у писменом облику о резултатима пробног рада доставља послодавцу у року утврђеним у акту о именовану.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор са отказним роком.

Пробни рад траје најдуже 6 месеци.

Приправници

Члан 11.

Актом о систематизацији утврђују се послови, односно радна места на којима се путем Уговора о раду заснива радни однос са приправником.

За време приправничког стажа, приправник има права на зараду и сва друга права на основу радног односа утврђени Законом

Послодавац може одлучити да приправник који је засновао радни однос на одређено време по истеку приправничког стажа остане у радном односу на неодређено време по престанку важења акта о рационализацији.

Уговором о раду са приправником се утврђује посебно: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Уговором о раду приправника може да се предвиди да приправник није дужан да полаже приправнички испит, ако је у току оспособљавања за самосталан рад, по оцени послодавца, односно лица задуженог за његово оспособљавање (ментора) оспособљен за самосталан рад у струци.

Члан 12.

Приправнички стаж може трајати дуже од једне године у складу са одговарајућим законом за лица на академским и струковним студијама („дипломирани инжењер“, „мастер инжењер“, „специјалиста инжењер“, „специјалиста струковни инжењер“, струковни мастер инжењер), односно краће од једне године за лица са стручним називима „инжењер“, односно „струковни инжењер“, вишом стручном спремом и средњом стручном спремом.

Члан 13.

Уколико је обавезно полагање приправничког испита по истеку приправничког стажа, приправник је дужан да покаже приликом полагања приправничког испита колико је овладао практичним знањем потребним за вршење послова за које се стиче оспособљеност за самосталан рад.

Члан 14.

Приправнички испит полаже се пред комисијом од 3 члана коју именује послодавац који морају имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник који полаже приправнички испит.

Поред Одлуке о именовану комисије из претходног става послодавац одређује и Програм за полагање приправничког испита.

Приправнику који није положио приправнички испит обавезно престаје радни однос код послодавца и отказује се Уговор о раду.

III РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 15.

Запослени који заснива радни однос у ЈП “Урбанизам и путеви“ распоређује се на радно место ради чијег је вршења засновао радни однос.

У случају потребе процеса рада и организације рада у току рада запослени може бити распоређен на свако радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знања и способностима у складу са законом.

Запослени може уз своју сагласност да буде распоређен привремено на рад код другог послодавца на одговарајући посао кроз измену уговорених услова рада (анекса уговора о раду).

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 16.

Запослени има право и обавезу које се односе на образовање стручно оспособљавање и усавршавање у току радног односа због потребе процеса рада и евентуалног новог начина и организације рада, увођења нових технологија, ради спровођења позитивних правних прописа.

Послодавац је обавезан да запосленом омогући професионало усавршавање и оспособљавање.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад чије трошкове сноси предузеће, а директор има право и обавезу да омогући запосленом остваривање овог права и обавезе.

V РАДНО ВРЕМЕ

Радно време

Члан 17.

Радно време износи 40 часова у радној недељи и сматра се пуним радним временом (8 радних часова за 5 радних дана у седмици).

Запослени у ЈП “Урбанизам и путеви“ раде једнократно. Почетак радног времена је у 07.00 часова, а завршетак радног времена је у 15.00 часова, ако није другчије утврђено.

Распоред радног времена у оквиру укупног годишњег радног времена утврђује одлуком послодавца.

О радном времену запосленог води се евиденција.

Запослени је дужан да пријави свој изостанак са посла, односно да се пријави приликом напуштања просторија предузећа.

Прековремени рад

Члан 18.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад), осим из разлога предвиђених законом, може да се предвиди и у случају извршења посла који у одређеном року није могао да се изврши.

Одлуку о прековременом раду доноси послодавац.

Прековремени рад не може трајати дуже од 8 часова недељно, односно запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно.

Прерасподела радног времена

Члан 19.

Послодавац у случају потребе због процеса рада доноси одлуку о увођењу прерасподеле радног времена.

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

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 20.

Запослени за пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Одмор у току рада запослени користи у складу са својим потребама на начин који њему одговара у зависности од потребе процеса рада, односно посла с тим да га не може користити на почетку и на крају радног времена.

Време одмора у току дневног рада урачунава се у радно време.

Дневни одмор

Члан 21.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

Недељни одмор

Члан 22.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 48 часова непрекидно.

Ако је због потребе посла неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне радне недеље.

Годишњи одмор

Члан 23.

Дужина годишњег одмора запосленом утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима:

1) По основу степена образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са важећим Законом о високом образовању и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по претходном пропису који је уређивао високо образовање – **5 радних дана;**
- за високо образовање образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – **3 радна дана;**
- за средње образовање у трајању од четири године – **2 радна дана;**
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – **1 радни дан.**

2) По основу радног искуства:

- запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу – **4 радна дана,**
- запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу – **3 радна дана,**
- запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу – **2 радна дана,**
- запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – **1 радни дан.**

3) По основу доприноса у раду на предлог директора:

- за остварене изузетне резултате рада до **5 радних дана**,
- 4) По основу бриге о деци и члановима уже породице:
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година – **2 радна дана**,
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпунонепокретан или врло слабо покретан – **5 радних дана**.

Под чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4. подтачка 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Годишњи одмор запосленог по основу свих наведених критеријума из претходног става не може износити дуже од 30 радних дана.

Запослени се не може одрећи права на годишњи одмор, али не мора га искористити.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује послодавац према плану коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Члан 24.

Запослени може да користи годишњи одмор у једном делу или у два дела, с тим да први део у трајању од две радне недеље непрекидно користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени и послодавац се могу споразумети да запослени користи годишњи одмор у више делова.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за сваки месец рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос, а стиче право на коришћење по протеклу једног месеца рада.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 25.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

Р.бр.	Основ	Бр. радних дана
1.	ступање запосленог у брак	5
2.	Порођај супруге или усвојење детета	5
3.	Склапање брака или порођај другог члана уже породице	3
4.	Смрти члана уже породице	5
5.	Смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог	2
6.	Теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи	5
7.	Селидба сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места	2
8.	Селидба сопственог домаћинства ван подручја места становања	3
9.	Полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада	1-6
10.	Отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	3
11.	Коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7
12.	Учествовање на спортским и радно-производним такмичењима	5
13.	Добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	2 узастопна радна дана

Члановима уже породице из става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ запосленог.

Послодавац може да одобри запосленом одуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Изузетно, у случајевима из става 1. тачка 2, 4, 11. и 13. укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одуство из става 1. тачка 12. овог члана запослени може остварити једном годишње.

Члан 26.

Плаћено одуство се одобрава, на захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Запослени има право на плаћено одсуство на позив државног органа, органа јединице локалне самоуправе, правосудних органа у складу са законом.

Члан 27.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана, а најдуже 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита ли испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља (израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

Неплаћено одсуство

Члан 28.

Послодавац може запосленом, у оправданим случајевима и на лични захтев да омогући неплаћено одсуство.

Послодавац ће одобрити неплаћено одсуство запосленом у складу са ставом 1. овог члана уколико то не ремети процес рада у ЈП “Урбанизам и путеви“.

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

Мировање радног односа

Члан 29.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одуствује са рада због:

1. Одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. Упућивање на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. Привременог упућивања на рад код другог послодавца ;
4. Избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
5. Издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени за време неплаћеног одсуства (одсуство са рада без накнаде зараде) нема својство осигураника, јер послодавац не врши обрачун и уплату доприноса за пензијско и инвалидско осигурање (доприноси за пензијско и инвалидско осигурање, здравствено осигурање и

осигурање за случај незапослености) пошто је основица доприноса за запослене и послодавца зарада, односно накнада зараде, сходно члану 13. Закона о доприносима за обавезно социјално осигурање.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одлукења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међунароно-техничке или просветно-културне сарадње у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 30.

Зарада се обрачунава и исплаћује на основу планираних средстава за зараде, у складу са законом и програмом пословања, на који сагласност даје оснивач.

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 образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Зараду у смислу става 1. овог члана чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа утврђена законом, овим правилником и уговором о раду.

Зарадом у смислу правилника сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Зарада запосленом исплаћује се у два дела, први део око 15-ог у месецу (половином месеца), а други део на крају месеца за текући месец на текући рачун запосленог.

Приликом сваке исплате зараде запосленом се доставља обрачун, који садржи износ зараде и износе плаћених пореза и доприноса из зараде.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуства са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио послодавцу.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде и тада се запосленом доставља обавештење да исплата зараде или накнаде зараде, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Члан 31.

Запослени имају право на одговарајућу зараду која се састоји од:

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

Под зарадом из става 1. овог члана подразумева се зарада која садржи порез и доприносе који се исплаћују из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тач. 4) и 5), члана 118. тач. 1–4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

Члан 32.

Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

1. основне зараде;
2. дела зараде за радни учинак;
3. увећане зараде.

Основна зарада

Члан 33.

Запослени има право на основну зараду за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критеријума којима се утврђује стандардни учинак.

Основна зарада из става 1. овог члана утврђује се као производ:

1. основне цене рада, односно вредности радног часа;
2. коефицијента посла који запослени обавља,
3. месечног фонда остварених часова рада.

Основна цена рада, односно вредност радног часа утврђује се месечно у складу са годишњим програмом пословања на који сагласност даје оснивач.

Коефицијент послова утврђује се на основу сложености послова, одговорности и услова рада.

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, нивоа квалификације, радног искуства и посебних знања и вештина.

Одговорност у раду утврђује се на основу значаја и утицаја послова које запослени обавља, на процес и резултате рада.

Услови рада утврђују се на основу радне околине у којој се обављају послови.

Члан 34.

Основна зарада за посао који запослени обавља утврђује се множењем основне цене рада односно вредности радног часа, коефицијента посла који запослени обавља и оствареним и месечним фондом остварених часова за конкретан месец.

Члан 35.

Основ за утврђивање радног учинка запосленог изнад, односно испод стандардног, је допринос запосленог у оствареним резултатима рада.

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама на месечном нивоу.

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања највише до 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

Обим обављеног посла одређује се на основу:

- 1) свих послова које је запослени извршио у одговарајућем месецу;
- 2) искоришћености радног времена.

Квалитет рада и однос запосленог према радним обавезама у одговарајућем месецу оцењује се на основу:

- 1) квалитета извршеног посла, у складу са одговарајућим прописима, стандардима и издатим налозима;

- 2) сложености извршених послова;
- 3) стручности, креативности и иницијативе при извршавању послова;
- 4) одговорности у раду и благовременом извршавању радних задатака;
- 5) поштовања рокова одређених за извршавање послова;
- 6) сарадња са осталим учесницима у процесу рада.

Зарада запосленог који оствари радни учинак изнад утврђеног стандарда, према оцени непосредног руководиоца или директора, а на основу критеријума 3. и 4. овог члана може се увећати највише за 5% у односу на основну зараду, а зарада запосленог који оствари радни учинак испод утврђеног стандарда, према оцени непосредног руководиоца или директора, а на основу критеријума 3. и 4. овог члана може се умањити за најмање 5% у односу на основну зараду.

Оцену резултата рада за запосленог утврђује непосредни руководиоцац, односно послодавац.

Оцену резултата рада за руководиоца утврђује послодавац.

Члан 36.

Оцена резултата рада којом се умањује или увећања основна зарада запосленог мора бити писмено образложена.

Запослени може тражити да се преиспита оцена резултата рада и да му се достави писмено образложење из предходног става.

Уколико се накнадно утврди да је до умањења зараде по основу радног учинка дошло неоправдано послодавац је дужан да запосленом у истом износу надокнади разлику у исплаћеној заради приликом наредне исплате зараде.

Увећана зарада

Члан 37.

Запослени има право на увећану зараду и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан најмање 110% од основице;
- 2) за прековремени рад најмање 26% од основице;
- 3) за рад ноћу најмање 26% од основице;
- 4) за рад недељом најмање 10% од основице;
- 5) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад) 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 38.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду приправника који се финансира средствима предузећа утврђује се у висини од 80% од основне зараде за послове и задатке радног места у вези којег се оспособљава, на које је распоређен.

Исплата минималне зараде

Члан 39.

Послодавац може запосленом понудити закључивање уговора о раду под измењеним условима, везано за исплату минималне зараде под следећим условима:

- 1) поремећаја у процесу пословања предузећа, јер није у могућности да обезбеди средства за исплату зарада запосленима у случају: пословање са губитком, недостатак посла коју утврђује директор предузећа по претходно прибављеном мишљењу запослених,

2) минимална зарада се може уговорити док трају поремећаји у пословању, с тим да по истеку рока од шест месеци од дана доношења одлуке, послодавац је дужан да обавести запослене о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Одлуку о исплати минималне зараде доноси орган управљања на предлог послодавца по претходо прибављеном изјашњењу запослених.

Одлука о исплати минималне зараде мора обавезно садржати образложење о поремећајима у пословању које битно утичу да предузеће није у могућности да обезбеди исплату одговарајуће зараде у складу са Законом и овим правилником, дужину трајања поремећаја, као и начин, односно путеви и могућности што краћег превазилажења поремећаја у пословању предузећа.

Обрачун о исплати минималне зараде доставља се на прописаном обрасцу Министарству надлежном за послове рада.

Минимална зарада припада запосленом за рад у пуном радном времену, а сразмеран део за рад у непуном радном времену, као и за остварен учинак по основу норматива, стандарда и других критеријума у складу са овим правилником.

Послодавац је дужан да сваких три месеца обавештава запослене о пословном финансијском стању и о могућностима исплате разлике у складу са правилником и уговором, односно исплате разлике зараде до пуног износа зараде.

Накнада зараде

Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест (12) месеци и то за:

1. коришћење годишњег одмора;
2. плаћеног одсуства;
3. одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;
4. војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;
5. присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;
6. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
7. учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва;
8. привремено одсуство са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мера 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 контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације и то:
 - 1) за првих 30 дана одсуства са рада, висину накнаде зараде послодавац ће исплатити из својих средстава,
 - 2) почев од 31. дана одсуства са рада, висина накнаде зараде исплатиће се тако што ће се из средстава обавезног здравственог осигурања обезбедити законом прописан износ накнаде зараде а послодавац ће из својих средстава обезбедити разлику до висине од 100% основа за накнаду зараде.

Одсуство са рада из става 1. тачка 8. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења преко границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака) у складу са законом.

Послодавац има право на рефундацију исплаћене наднаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања са рада због војне вежбе или одазивања на позив државних органа, односно органа на чији позив се запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 41.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечене зараде у претходних дванаест (12) месеци у случају:

- 1) прекида рада до кога је дошло наребом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца;
- 2) необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;
- 3) за време преквалификације или доквалификације, за време чекања на распоређивање на ново радно место.

Члан 42.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних дванаест (12) месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже за 45 дана.

Члан 43.

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

- 1) У висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којим је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, 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 којим је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено;

Члан 44.

Под просечном зарадом оствареном у претходних дванаест (12) месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду која се састоји од: основне зараде, радног учинка, увећане зараде и других примања које имају карактер зараде, у складу са законом.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 45.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

VIII НАКНАДА ТРОШКОВА

Трошкови превоза на рад и са рада

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада најмање у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада исплаћује се најканије до краја месеца за претходни месец, на основу присуства на раду запосленог за месец који се исплаћује.

Трошкови службеног путовања

Члан 47.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеним путовању у земљи (дневница за службено путовање у земљи) у висини од 2% просечне месечне зараде по запосленом у републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, трошкове ноћења према приложеном рачуну.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом припада износ:

- 1) Половина дневнице, ако службено путовање траје више од 8 сати;
- 2) Пуне дневнице, ако службено путовање траје преко 12 сати.

Ако службено путовање траје преко 24 сата, односно више дана, поред права на пуну дневницу за свака 24 сата проведено на службеном путу, запослени има право и на половину дневнице за сваки нови започети дан пута, ако је у том дану на путу провео преко 8 до 12 сати, односно на пуну дневницу, ако је у том дану на путу провео преко 12 сати. Под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 сата службеног пута.

Члан 48.

Запосленом за службено путовање у иностранству припада дневница у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранству.

Путовање у иностранство запосленом одобрава послодавац, а послодавцу одобрава орган управљања, најмање пет дана пре дана предвиђеног за службено путовање.

Члан 49.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Трошкови за коришћење сопственог возила у службене сврхе

Члан 50.

Запослени има право накнаде трошкова за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Друга примања

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом:

- 1) Исплати отпремнину при одласку у пензију 3 зараде коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику уколико је то повољније за запосленог.
- 2) Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге, најмање у висини неопорезивог износа.
- 3) Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице запосленог у смислу става 1. тачка 2. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности.

Исхрана запослених

Члан 52.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада за дане проведене на раду.

Висина накнаде трошкова за исхрану у току рада са припадајућим порезима и доприносима, утврђује се дневно најмање у износу од 250,00 динара.

Накнада трошкова за исхрану у току рада исплаћује се по истеку месеца истовремено са коначном исплатом зараде, на основу присуства на раду запосленог за текући месец.

Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 53.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, најмање у висини 1/12 месечно од најмање 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику за претходну годину, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у сразмерном трајању, односно искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор.

Годишњи износ регреса, утврђен на начин из става 1. овог члана, увећава се за фиксни износ од 33.000,00 динара без пореза и доприноса.

Солидарна помоћ

Члан 54.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

1. Дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
2. Набавке медицине-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
3. Здравствене рехабилитације запосленог;
4. Настанка теже инвалидности запосленог;
5. Набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
6. Ублажавања последица елементарних и других непогода;
7. Пружању помоћи породици умрлог запосленог;
8. Обављених хируршких интервенција на запосленом;
9. У другим случајевима у складу са законом.

Висина помоћи у току календарске године, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана признаје се на основу уредне документације до висине једног неопорезивог износа превиђен Законом о порезу на доходак грађана.

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2, 3, 5. и 8. овог члана висина помоћи у току календарске године признаје се ако ово право није остварено на терет средстава обавезног здравственог осигурања.

Чланом уже породице из става 1. овог члана сматра се: брачни или ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 55.

Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Висина солидарне помоћи из став 1. овог члана по запосленом на годишњем нивоу износи 41.800,00 динара без пореза и доприноса.

Члан 56.

Послодавац може донети одлуку о давању поклона-пакетића деци запослених старости до 15 година живота за Нову годину или Божић у висини неопорезивог износа у складу са законом.

Послодавац може донети одлуку о давању поклона запосленим женама за 8. март – Дан жена у складу са финансијским могућностима и у складу са позитивно правним прописима.

Зајам запосленима

Члан 57.

Послодавац може да донесе одлуку о одобравању зајма запосленима ради набавке зимнице, огрева и у другим оправданим случајевима на захтев запосленог

Оправданост, висину, услове давања и рок отплате зајма својом одлуком одређује послодавац у складу са финансијским могућностима ЈП “Урбанизам и путеви“.

Јубиларна награда

Члан 58.

Послодавац може поводом дана предузећа – јубилеја предузећа одредити новчане награде за све запослене у износу до једне просечне зараде у Републици Србији по последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике.

Члан 59.

Запослени има право на јубиларну награду за навршених 10,20,30 година стажа код послодавца и то:

- 1) за 10 година у висини од 1 просечне нето зараде на нивоу ЈП “Урбанизам и путеви“;
- 2) за 20 година у висини од 1,5 просечне нето зараде на нивоу ЈП “Урбанизам и путеви“;
- 3) за 30 година у висини од 2 просечне нето зараде на нивоу ЈП “Урбанизам и путеви“.

Под навршеним стажом код послодавца сматра се укупан број радних дана проведених на раду код послодавца или другог правног лица чији је оснивач Општина Нови Бечеј - јединица локалне самоуправе.

Награда из става 1. овог члана исплаћује се наредног месеца, у односу на месец када је запослени стекао право на награду.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 60.

Послодавац може уговором о раду да утврди послове 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.

Члан 61.

Уговором о раду забрана конкуренције може да се утврди само у односу на запосленог који ће у предузећу радити послове на којима може стећи нова посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или доћи до сазнања важних пословних информација и тајни.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције директор може од запосленог захтевати накнаду штете.

Послодавац и запослени могу уговором о раду да уговоре забрану конкуренције и накнаду штете и по престанку радног односа.

Забрана конкуренције траје две године од престанка радног односа запосленог у погледу кога је уговорена.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 62.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује послодавцу у складу са законом и уговором. Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је 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 надокнађују (солидарно) у једнаким деловима.

Члан 63.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и евентуалну одговорност запосленог, утврђује послодавац на основу предлога комисије, коју формира послодавац.

Члан 64.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

Послодавац је дужан да донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је проузрокована штета.

Пријава из става 2. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 65.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Члан 66.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

Члан 67.

На основу предлога комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Члан 68.

Послодавац обавезује запосленог да штету надокнади у новцу или ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у каквом је била пре наступања штете.

Запослени је дужан да се у року од осам радних дана писаним путем изјасни о Решењу о накнади и висини штете.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у утврђеном року исту не накнади о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 69.

Послодавац може у изузетним случајевима, делимично или у потпуности ослободити запосленог од обавезе плаћања накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно или из крајње непажње.

Предлог за ослобађање од обавезе плаћања накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађању од обавезе плаћања накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени исплатом накнаде штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 70.

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

Члан 71.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и уговором.

XI УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 72.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) Ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- 2) Ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду,
- 3) Ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од најмање 8 дана од дана достављања упозорења на разлоге за отказ уговора о раду.

XII УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 73.

Запослени може, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца, ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада код Послодавца.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно и дуже, али уз писану сагласност запосленог.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 74.

Запосленом може престати радни однос код послодавца у складу са законом.

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у складу са законом.

Престанак потребе за радом запосленог – вишак запослених

Члан 75.

Послодавац може спровести рационализацију укупног броја запослених и усклађивање тог броја са програмом пословања, уз поштовање професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребама процеса рада у складу са Програмом решавања вишка запослених (у даљем тексту Програм).

Послодавац из оправданих и неопходних разлога у складу са законом, у сврху увођења, односно спровођења технолошких, економских или организационих промена ради пројектовања нове пословне политике, уз прибављено мишење, односно сагласност органа управљања, може донети одлуку о утврђивању и решавању вишка запослених само у случају, ако се ради о таквим променама услед којих престаје потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Одлуком о утврђивању и решавању вишка запослених послодавац најпре констатује неопходност технолошких, економских или организационих промена (ради побољшања економије, реорганизације и унапређења пословања) и у том смислу као узрочно последичну чињеницу решавања питања вишка запослених под којом се подразумева: разлоге и критеријум престанка потребе за радом запослених, утврђивање запосленог, запослених који су вишак (по имену и презимену) године старости и стаж осигурања запослених и послове које обављају, средства за решавање социјално-економског положаја запослених, предлаже мере које се примењују у складу са законом за решавање њиховог статуса а које се односе на следеће:

1) мере којима се остварују услови за запошљавање радника са којима је могуће наставити радни однос, које укључују мере за запошљавање, премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуну радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

2) рок у коме ће се запосленом или запосленима отказати уговор о раду, ако се за њих не могу предузети мере у вези њиховог запошљавања.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеном овим Правилником:

- 1) основни критеријум: резултати рада запосленог,
- 2) допунски критеријуми: социјално-економски положај запосленог

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа запосленом по основу вишка запослених без његове сагласности и то:

- 1) инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код послодавца,
- 2) самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и
- 3) родитељу са дететом са посебним потребама.

Самохраним родитељем се сматра родитељ који живи са најмање једним дететом, није у брачној или ванбрачној заједници и који нема помоћи у издржавању детета од стране другог родитеља или је та помоћ нижа од 50% минималне зараде у Републици утврђене у складу са законом.

За запосленог којем се не може обезбедити ниједно од права по закону послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину која не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Зарадом из претходног става овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која предходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

По отказу уговора о раду запосленом за чијим је радом престала потреба директор не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа тог запосленог, с тим да ако ипак постоји потреба за обављањем истих послова, предност за закључење уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене незапослености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 76.

Запослени коме се исплати отпремнина из члана 158. Закона и 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 са прописима о запошљавању.

XIV ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује послодавац..

Послодавац може овластити лице запослено у предузећу да одлучује о појединим питањима о чему се саставља овлашћење у писменом облику.

Члан 78.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности из радног односа.

Решење мора садржати образложење и поуку о правном леку. Образложење садржи разлоге због којих је решење донето, а може садржати и указивање на друге околности ако су оне од утицаја на његово доношење. Поука о правном средству мора да укаже на право, односно правни акт које запосленом стоји на располагању ако није задовољан донетим решењем, коме се оно подноси и у ком року.

Члан 79.

Ако настане спор између послодавца и запосленог, покушаће да спор реше споразумно уз помоћ арбитра којег споразумно одреде и то из реда стручњака у области која је предмет спора.

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

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

Ако арбитар не донесе одлуку у наведеном року, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра о спорном питању је коначана.

Одлука обавезује обе стране у спору.

Члан 80.

Против Решења послодавца којом је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, може да покрене поступак пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања Решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 81.

Послодавац је обавезан да запосленом омогући професионало усавршавање и оспособљавање.

XV БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ И ЗАШТИТА ОД ПОЖАРА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ

Права и обавезе

Члан 82.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених.

Послодавац и запослени дужни су да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здравља на раду („Службени гласник РС“, број 101/2005, 91/15 и 113/17- др. закон), Уговора, Акта о процени ризика за сва радна места и у радној околини ЈП „Урбанизам и путеви“

Нови Бечеј, од 03.02.2021. године (у даљем тексту Акт о процени ризика), Правилника о превентивним мерама за безбедан и здрав рад за спречавање појаве и ширења епидемије заразне болести („Службени гласник РС“, бр. 94/20), Плана примене мера за спречавање појаве и ширења епидемије заразне болести ЈП „Урбанизам и путеви“ Нови Бечеј, од 20.07.2020. године, у организовању и спровођењу безбедности и здравља на раду.

Члан 83.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, да са стручним лицем за безбедност и здравља на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Запослени се пре почетка рада приликом закључивања Уговора о раду упознавају са мерама безбедности и здравља на раду, односно пословима на радном месту, при чему имају право да послодавцу даје предлоге, примедбе и слично у вези безбедности и здравља на раду, да контролишу своје здравље према ризицима свог радног места сходно прописима о здравственој заштити.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље на раду других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 84.

Послодавац је дужан да у складу са прописима о безбедности и здравља на раду, да са стручним лицем које поседује Уверење о положеном стручном испиту о практичној оспособљености за обављање послова безбедности и здравља на раду (у даљем тексту стручно лице за безбедност и здравље на раду) запосленим у привредном субјекту које је у поступку набавке услуга из области безбедности и здравља на раду и противпожарне заштите закључило уговор за обављање услуга безбедности и здравља на раду и противпожарне заштите за предметну годину, разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 85.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести стручно лице за безбедност и здравље на раду и послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 86.

Запослени има право да одбије да ради уз право на накнаду зараде:

- 1) ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен, све док се те мере не обезбеде,
- 2) ако му послодавац није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове за рад на радном месту са повећаним ризиком,
- 3) ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање на пословима или на радном месту на које га је послодавац одредио,
- 4) ноћу, ако би према оцени службе медицине рада, такав рад могао да погорша његово здравствено стање,

5) на средству за рад на којем нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду.

Кад запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

Када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, запослени има право да предузме одговарајуће мере, у складу са својим знањем и техничким средствима која му стоје на располагању и да напусти радно место, радни процес, односно радну околину.

У случају који је наведен у претходном ставу овог члана. Измена и допуна Правилника запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе, има право на накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 87.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног представника запослених за безбедност и здравље на раду.

Пошто у ЈП „Урбанизам и путеви“ није организован синдикат, представника запосленог за безбедност и здравље на раду запослени непосредно бирају оног кандидата за којег је гласало више од половине од укупног броја запослених.

Члан 88.

Мандат представника запослених за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Пре истека периода на који је изабран представнику запослених за безбедност и здравље на раду мандат може престати због:

- 1) престанка радног односа код послодавца,
- 2) подношења оставке,
- 3) неповерења више од половине од укупног броја запослених, исказаног у писаној форми са образложењем, именима и презименима, јмбг и потписом запослених.

У случају из става 2. овог члана избор новог представника запослених за безбедност и здравље на раду спроводи се најкасније у року од 30 дана од дана престанка мандата претходног представника.

Члан 89.

Послодавац је дужан да стручно лице за безбедност и здравље на раду информише најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 90.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада,
- 2) са извештајима и повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и предузетим мерама за безбедност и здравље на раду,
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље,
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених као и о спроведеним мерама,
- 5) о другим питањима.

Члан 91.

Послодавац је дужан да представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући приступ подацима и информацијама неопходним за несметано обављање активности а које се тичу безбедности и здравља на раду.

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информацијама, послодавац или друго овлашћено лице односно стручно лице за послове безбедности и здравља на раду

дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року од петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 92.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) послодавца,
- 2) стручно лице за безбедност и здравље на раду,
- 3) друга лица које за то посебним актом одреди послодавац.

Члан 93.

Стручно лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца, дужно је да одмах без одлагања предузме мере и активности, уколико уочи неправилност које изазивају непосредну опасност по живот и здравље запослених и о томе у писаном облику извести послодавца или овлашћено лице које је послодавац својим актом овластио.

Члан 94.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право да о питањима безбедности и здравља на раду:

- 1) непосредно комуницира са запосленима,
- 2) прима усмене и писане представке запослених.
- 3) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца (стручно лице за безбедност и здравље на раду) да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницим одговарајуће службе код послодавца,
- 4) даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези са применом прописа о безбедности и здравља на раду,
- 5) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака,
- 6) да истиче обавештења на огласној табли послодавца о активностима које предузима.

Члан 95.

Представник запослених за безбедност и здравља на раду има право на плаћено одсуство са рада, ради обављања активности везаних за безбедност и здравље на раду и право на плаћено одсуство за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравља на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору у складу са Правилником.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова за обављање послова безбедност и здравља на раду, дужан је да благовремено о томе обавести послодавца.

Члан 96.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да запослене информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки захтев запослених код послодавца.

Послодавац је дужан да, приликом организовања рада и радног процеса, обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених као и да за њихову примену обезбеди финансијска средства.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика у писменој форми за сва радна места у радној околини и да утврди начин и мере за њихово отклањање.

Актом о процени ризика утврђују се могуће врсте опасности и штетности на радном месту и околини на основу којих се врши процена ризика од настанка повреда и оштећења здравља запосленог.

Послодавац се обавезује да донесе одлуку о одређивању лица које има положен стручни испит из области безбедности и здравља на раду за обављање послова безбедности и здравља на раду у складу са чланом 40. Закона о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац обезбеђује лицу за безбедност и здравље на раду да независно и самостално обавља послове и да слободно приступа свим потребним подацима из области безбедности и здравља на раду.

Лице за безбедност и здравље на раду непосредно одговара послодавцу не може трпети штетне последице обављање свог посла ако га обавља у складу са Законом о безбедности и здравља на раду.

Послодавац је такође, дужан да оспособи запослене за безбедан и здрав рад, упозна са свим врстама ризика на пословима на којима запослени обављају своје послове и задатке упозна са конкретним мерама за безбедно обављање рада у складу са актом о процени ризика, при чему се оно врши теоријским путем и практичним мерама.

Послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Права и обавезе запослених

Члан 97.

Запослени се пре почетка рада приликом закључивања Уговора о раду упознавају са мерама безбедности и здравља на раду, односно пословима на радном месту, при чему имају право да послодавцу даје предлоге, примедбе и слично у вези безбедности и здравља на раду, да контролишу своје здравље према ризицима свог радног места сходно прописима о здравственој аштити.

Запослени ће одбити да ради у случајевима одређеним у члану 33. Закона о безбедности и здрављу на раду.

Ако запосленом запрети непосредна опасност по живот или здравље има право предузети све одговарајуће мере које му стоје на располагању, може напустити радно место.

Запослени је дужан да примењује, односно да се придржава као и да поступа у складу са мерама, активностима сазнањима одређене члановима 35. и 36. Закона о безбедности и здрављу на раду.

Средства и опрема за личну заштиту

Члан 98.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средство и/или опрему за личну заштиту у складу са актом о процени ризика.

Осигурање запослених

Члан 99.

Послодавац је дужан да на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности а висину премије утврђује послодавац у складу са програмом пословања и бројем запослених.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција само уколико су обезбеђена средства у програму пословања.

Обавезе послодавца из заштите од пожара

Члан 100.

Послодавац је дужан да непосредно организује и спроводи превентивне мере заштите од пожара у складу са одредбама Закона о заштити од пожара („Службени гласник РС“, број 111/2009).

Послодавац је дужан да одреди лице које ће непосредно организовати и спроводити превентивне мере заштите од пожара.

Послодавац је дужан донети Правила заштите од пожара као и План евакуације и упутства за поступање у случају пожара у складу са чланом 28. Закона о заштити од пожара.

XVI ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТАЈКУ

Члан 101.

Запослени код послодавца имају право организовати штрајк под условима утврђеним законом и општим актом.

Оснивач је обавезан да у складу са законом, утврди минимум процеса рада.

У току штрајка организованог у складу са законом и уговором, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. Закона о штрајку („Службени лист СРЈ“, бр. 29/96, 101/05-др. Закон и 103/12-одлука УС, у даљем тексту Закон о штрајку), одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу члана 9. и члана 10. Закона о штрајку.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 102.

Овај Правилник објављује се на огласној табли послодавца, по претходно прибављеној сагласности оснивача, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

Члан 103.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду, број 01-76 од 14.02.2019. године.

У Новом Бечеју, 26.10.2021. године

ПОСЛОДАВАЦ:

В. Д. Директор

ЈП „УРБАНИЗАМ И ПУТЕВИ“ НОВИ БЕЧЕЈ

Далибор Вучетић, мастер правник с.р.