

На основу члана 3. став 7. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана 40. Статута општине Велико Градиште („Сл. гласник општине Велико Градиште“, бр. 9/2008),

Скупштина општине Велико Градиште на седници одржаној дана 10.07.2015. године доноси:

РЕШЕЊЕ

О ДАВАЊУ ПРЕТХОДНЕ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈКП „ДУНАВ ВЕЛИКО ГРАДИШТЕ“

Члан 1.

Даје се претходна сагласност на Правилник о раду ЈКП „Дунав Велико Градиште“ број 584 од 22.06.2015. године, који је утврдио Надзорни одбор ЈКП „Дунав“ Велико Градиште дана 22.06.2015. године.

Члан 2.

Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у "Службеном гласнику општине Велико Градиште".

Образложење

Правни основ за доношење овог решења садржан је у члану 3. став 7. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) који је прописао да Правилник о раду јавног предузећа и друштва капитала чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: јавно предузеће) и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, доноси се уз претходну сагласност оснивача.

Надзорни одбор ЈКП „Дунав Велико Градиште“ дана 22.06.2015. године утврдио је предлог Правилника о раду ЈКП „Дунав Велико Градиште“ и доставио га оснивачу.

Како је оснивач ЈКП „Дунав Велико Градиште“ Скупштина општине Велико Градиште, предлаже се доношење решења као у диспозитиву.

**ПРЕДЛАГАЧ
ОПШТИНСКО ВЕЋЕ**

На основу члана 3. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) (даље: Закон) и члана 64. Статута ЈКП „Дунав Велико Градиште“ из Великог Градишта, а на основу претходно добијене сагласности Скупштине општине Велико Градиште, број 7/2015 од 13.07.2015. године, Надзорни одбор ЈКП „Дунав Велико Градиште“, на својој ___ седници, одржаној дана _____. године донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником, у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Дунав Велико Градиште“ (даље: Послодавац) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

О правима, обавезама и одговорности запосленог код Послодавца одлучује директор послодавца.

Орган или лице из става 2. овог члана, може за одлучивање о појединим правима, обавезама или одговорности запосленог да овласти друго лице, у складу са Законом.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 2.

Радни однос може да заснује лице које испуњава услове утврђене правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац у складу са годишњим програмом пословања, уз сагласност оснивача, а у складу са посебним прописима којима је уређена област новог запошљавања.

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

Члан 3.

Запослени има право на поштовање достојанства личности, заштиту од дискриминације и злостављања на раду, као и право на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником, право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, право на синдикално организовање и друга колективна права у складу са законом.

Запослени је дужан да савесно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања послодавца, да се образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када захтева потреба процеса рада (у складу са програмом послодавца), као и друге обавезе у складу са законом и овим правилником.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом безбедне услове рада, зараду и друга примања, као и друга права у складу са законом, другим прописима и овим правилником.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим правилником примењују се одговарајуће одредбе Закона и других важећих прописа.

Члан 4.

Послодавац може, у случају потребе за попуњавањем слободног посла са пуним или непуним радним временом, на огласној табли да објави слободне послове, најмање пет дана пре јавног оглашавања слободних послова.

Уговор о раду за обављање послова ван просторија Послодавца

Члан 5.

Радно време запослених који раде од куће, односно на даљину, утврђује се према нормативима рада за сваки посао и евидентира се на основу достављених дневних и периодичних извештаја.

Послови који се обављају од куће, односно на даљину утврђују се Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова, а права и обавезе запосленог и Послодавца утврђују се уговором о раду, у складу са Законом.

РАДНО ВРЕМЕ, ГОДИШЊИ ОДМОР И ОДСУСТВА

Радно време

Члан 6.

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

Радно време запослених млађих од 18 година износи 35 часова у радној недељи (пуно радно време).

Непуно радно време је радно време краће од времена утврђеног у ст. 1. и 2. овог члана. Запослени ради непуно радно време на пословима који су систематизовани са непуним радним временом или у другим случајевима у складу са законом.

Изузетно у случају повећања обима посла, више силе и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, на захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена.

Прековремени рад не може трајати дуже од осам часова недељно и запослени не може радити дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Члан 7.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време и да га у примереном року обавести о прихватању или неприхватању захтева запосленог.

У захтеву из става 1. овог члана запослени је дужан да наведе послове које би обављао са пуним/непуним радним временом за које испуњава услове, а може да наведе и разлоге за подношење захтева.

Члан 8.

Запослени је дужан да обавља послове у просторијама послодавца или на другом месту према налогу послодавца, у складу са законом.

Послодавац и запослени се могу споразумети да један период радног времена запослени обавља од куће, при чему се радно време утврђује према нормативима рада у складу са чланом 4. овог Правилника.

Члан 9.

Запослени има право на одмор у току рада, дневни и недељни одмор у складу са законом и овим Правилником.

Годишњи одмор

Члан 10.

Дужина годишњег одмора запосленом утврђује се у трајању од најмање 20 радних дана и увећава према следећим критеријумима:

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 5 радних дана,

2) за високо 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,

3) за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,

4) 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 услова рада:

- 1) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време - 5 радних дана,
- 2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана и
- 3) за рад у сменама - 1 радни дан;

3. По основу радног искуства:

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

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

- за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана;

5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:

- 1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година - 2 радна дана, и
- 2) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - 5 радних дана.

Под чланом уже породице у смислу става 1. тачка 5. подтачка 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Годишњи одмор запосленог утврђен према критеријумима из става 1. овог члана не може бити дужи од 30 радних дана у календарској години.

Члан 11.

Запослени у календарској години у којој заснива радни однос или у којој му престаје радни однос има право на сразмеран годишњи одмор.

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 9. овог правилника, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

При утврђивању сразмерног годишњег одмора децимала од 0.5 и више заокружује се на 1 радни дан.

Члан 12.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се на основу плана коришћења годишњег одмора који Послодавац доноси најкасније до краја марта за текућу годину. План коришћења годишњег одмора доноси се по претходно обављеним консултацијама са запосленима.

Запосленом се доставља решење о коришћењу годишњег одмора у роковима и на начин прописан Законом.

Ако се запосленом решење доставља у електронској форми, запослени је дужан да потврди пријем решења без одлагања.

Датум потврде пријема решења из става 3. овог правилника сматра се датумом доставе решења и у случају када запослени накнадно тражи личну доставу решења.

Запослени може да користи годишњи одмор у непрекидном трајању или у деловима, у складу са Законом.

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

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да одобри коришћење годишњег одмора у више делова, у складу са Законом.

Запосленом се мимо плана коришћења годишњег одмора може одобрити одмор на његов захтев, уз сагласност непосредног руководиоца.

Члан 13.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у организационој јединици Послодавца, решење о коришћењу годишњег одмора, које садржи период коришћења годишњег одмора и списак запослених може се објавити на огласној табли, најмање 15 дана пре термина одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о колективном годишњем одмору сматра се урученим запосленом даном његовог објављивања.

Преостали део годишњег одмора према критеријумима утврђеним у складу са Законом и

овим правилником, запослени остварују у складу са чланом 9. овог правилника.

Плаћено одсуство

Члан 14.

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

1) ступања у брак	5 радних дана
2) порођаја супруге или усвојење детета	5 радних дана
3) склапање брака и порођај другог члана уже породице	3 радна дана
4) смрти члана уже породице	5 радних дана
5) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог	2 радна дана
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 радних дана
7) селидбе сопственог домаћинства:	
а) на подручју истог насељеног места	2 радна дана
б) ван подручја места становања	3 радна дана
8) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада	1 до 6 радних дана
9) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом	3 радна дана
10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности	7 радних дана
11) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима	3-5 радних дана
12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	2 узастопних дана

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство 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. тач. 2), 4), 10) и 12) 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 одсуство из става 1. тачка 10) овог члана запослени може остварити једном годишње.

Члан 15.

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

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 или 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 16.

Послодавац може запосленом, у оправданим случајевима, да одобри неплаћено одсуство на његов образложени захтев, ако то не омета процес и организацију рада код Послодавца.

ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Зарада

Члан 17.

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

Члан 18.

Одговарајућа зарада, на коју запослени има право, утврђује се на основу закона, овог правилника и уговора о раду.

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 се сматра зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 19.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу:

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак и
- увећане зараде.

1.1.1. Основна зарада

Члан 20.

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

- 1) вредности радног часа;
- 2) коефицијента посла;
- 3) месечног фонда остварених часова рада.

Члан 21.

Вредност радног часа утврђује се истовремено са доношењем програма пословања.

Вредност радног часа за запослене за текући месец утврђује се на основу планираних средстава за исплату зарада за одговарајући месец.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена вредност радног часа из ст. 1. и 2. овог члана, утврђена вредност радног часа може се променити у складу са измењеним околностима.

Члан 22.

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, 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.

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова утврђује се општим актом.

Члан 23.

Однос између најнижег и највишег коефицијента вредности послова за обрачун и исплату зарада одређује се у најмањем распону од 1 до 3.

Члан 24.

Основна зарада приправника утврђује се у износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

1.1.2. Зарада по основу радног учинка

Члан 25.

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

Средства за зараде по основу радног учинка обезбеђују се из укупних средстава издвојених за зараде утврђених програмом пословања, у проценту утврђеном општим актом, а највише до 1% од утврђене висине средстава за основне зараде за текући месец.

Члан 26.

Основна зарада запосленог на месечном нивоу може се увећати, односно умањити за најмање 5% по основу радног учинка.

Радни учинак запосленог из става 1. овог члана утврђује послодавац на образложени предлог руководиоца запосленог.

Члан 27.

Допринос запосленог у оствареним резултатима рада одређује се на основу:

1. квалитета и обима обављеног рада,
2. благовремености извршавања послова,
3. доприноса тимском раду,
4. остварења значајно већег обим радних задатака од планираних;
5. обављање послове изнад стандардног квалитета;
6. обављање послова пре рока;
7. остваривање повољнијих резултата од стандардних и
8. у обављању послова остваривање значајне уштеде у материјалним трошковима.

Остварени радни учинак на основу елемената из става 1. овог члана утврђује директор на основу оцене-извештаја непосредног руководиоца, који се доставља служби за обрачун зарада.

Запослени остварује право на зараду за стандардни радни учинак и пуно радно време у висини основне зараде утврђене у складу са овим Правилником.

1.1.3. Увећана зарада

Члан 28.

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

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - 26% од основице;
- 4) за рад недељом - 10% од основице;
- 5) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) – 0.4% за сваку годину проведenu на раду код послодавца;

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.

Увећање зараде по основу минулог рада из става 1. тачка 5. овог члана рачуна се и време проведено у радном односу:

- послодавца претходника у случају статусне промене, односно промене послодавца (спајање, припајање и одвајање)
- код повезаних лица са послодавцем (холдинг, концен, друштво са повезаним капиталом).

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

2. Минимална зарада

Члан 29.

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

1. услед поремећаја пословања,
2. услед немогућности наплате потраживања и других објективних финансијских тешкоћа.

Члан 30.

Минимална зарада утврђује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са Законом о раду, временом проведеним на раду и порезима и доприносима који се плаћају из зараде.

Минимална цена рада утврђује се одлуком социјално-економског савета основаног за територију Републике Србије.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

3. Накнада зараде

Члан 31.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, за време:

- 1) коришћења 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,

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди 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 којем је наступила привремена спреченост за рад, која 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 којем је наступила привремена спреченост за рад, која 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.

3. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду, као и када запослени одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 33.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада, односно смањења обима посла до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

4. Рокови за исплату зараде

Члан 34.

Зарада се исплаћује у једном делу, најкасније до последњег радног дана у месецу за претходни месец.

5. Накнада трошкова

5.1. Превоз на рад и са рада

Члан 35.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно у висини стварних трошкова превоза, а према пријављеној адреси на дан закључења уговора о раду, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Каснија промена адресе не обавезује Послодавца да запосленом повећа износ накнаде трошкова превоза.

5.2. Службено путовање у земљи

Члан 36.

Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини неопорезивог износа.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог.

Службеним путовањем сматраће се путовање на удаљености већој од 50 километра од места рада.

Члан 37.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну.

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

Члан 38.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, ради обезбеђења трошкова исхране и превоза у месту боравка, и то:

- за 12 до 24 часова проведених на службеном путу, цела дневница;
- за 8 до 12 часова проведених на службеном путовању, пола дневнице.

Ако је запосленом обезбеђена исхрана и/или превоз у месту боравка, износ дневнице се сразмерно смањује и то:

- ако је обезбеђен доручак дневница се умањује за 26,66%
- ако је обезбеђен ручак дневница се умањује за 26,66%
- ако је обезбеђена вечера дневница се умањује за 26,66%
- ако је обезбеђен превоз у месту боравка дневница се умањује за 20%.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Члан 39.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

5.3. Службено путовање у иностранству

Члан 40.

Запосленом се обрачунава накнада трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, на начин и у висини утврђеној прописима којима се утврђује право државних службеника и намештеника на накнаду ових трошкова.

5.4. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 41.

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора, са припадајућим порезима и доприносима, најмање у висини 1/12 месечно од 75% просечно исплаћене зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, за претходну годину.

Запослени који има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана, или је искористио мањи број дана од пуног права на годишњи одмор има право на сразмерни износ регреса.

Регрес се исплаћује у месецу у коме запослени користи годишњи одмор.

5.5. Накнада за исхрану у току рада

Члан 42.

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

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

Послодавац може запосленима да обезбеди исхрану у сопственом или другом ресторану, односно давањем ваучера за исхрану у току рада у вредности утврђеној у ставу 1. овог члана.

5.6. Коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе

Члан 43.

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

6. Друга примања

6.1. Отпремнина због одласка у пензију

Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три 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.

6.2. Солидарна помоћ

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-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 уже породице.

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

У случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2), 3) и 5) овог члана висина помоћи у току 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 и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 46.

Послодавац може да исплати солидарну помоћ запосленом у складу са општим актом за случајеве:

- 1) ублажавања последица елементарних или других непогода,
- 2) пружања помоћи породици умрлог запосленог и у другим случајевима одређеним општим актом.

Послодавац може да обезбеди деци запосленог, старости до 15 година, један поклон за Нову годину и Божић у висини неопорезивог износа у складу са законом.

Испуњеност услова за остваривање и износ солидарне помоћи утврђује комисија коју образује надлежни орган код Послодавца, на основу захтева запосленог и достављене документације и доставља предлог Послодавцу најкасније у року од 30 дана од дана подношења захтева.

6.4. Накнада трошкова погребних услуга

Члан 47.

Послодавац је дужан да, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом накнаду трошкова погребних услуга према приложеном рачуну, а најмање у висини неопорезивог износа.

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

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Права и обавезе

Члан 48.

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 представником запослених за безбедност и здравље на раду разматра сва питања која се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 49.

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 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 50.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде. Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 51.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести 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 52.

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, прописаним законом, 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.

Члан 53.

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 из става 1. овог члана запослени није одговоран за штету коју проузрокује послодавцу, нити чини повреду радне обавезе има право накнаду зараде као да је радио на свом радном месту.

2. Послови са повећаним ризиком

Члан 54.

Запослени може бити одређен да ради на радном месту са повећаним ризиком ако испуњава следеће услове:

- 1) да има прописану стручну спрему;
- 2) да има посебне здравствене услове за обављање послова са повећаним ризиком;
- 3) да је претходно оспособљен за безбедан и здрав рад;
- 4) да није млађи од 18 година;
- 5) да није инвалид рада.

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Члан 56.

Актом о процени ризика за послове са повећаним ризиком, може се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

Члан 57.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, професионално оболели, као и запослени који обављају послове на којима постоји могућност професионално обољења, у складу са актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, у складу са општим актом.

Члан 58.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

3. Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 59.

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

Број представника запослених за безбедност и здравље на раду код послодавца и начин њиховог избора уређује се колективним уговором код послодавца.

Представника запослених за безбедност и здравље на раду из реда запослених именује репрезентативни синдикат, а ако има више репрезентативних синдиката, представника именује синдикат са већим бројем чланова синдикалне организације, односно репрезентативни синдикати споразумно.

Члан 60.

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 да престане 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, јединствени матични број грађана и потписима 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 престанка мандата претходног представника.

Члан 61.

Послодавац је дужан да представника запослених 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 62.

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 о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о 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, у складу са колективним уговором код послодавца.

Члан 63.

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

На писани захтев за пружање стручне помоћи или доставу података и информација, директор или друго овлашћено лице, односно стручно лице послодавца за послове безбедности и здравља на раду дужни су да представнику запослених за безбедност и здравље на раду доставе писани одговор у року петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 64.

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

- 1) овлашћено лице послодавца;
- 2) лице за послове безбедности и здравља на раду код послодавца;
- 3) руководиоца дела процеса рада;
- 4) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 5) одбор репрезентативног синдиката.

Члан 65.

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

Члан 66.

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 руководиоцима - организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;
- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 67.

Представник запослених за безбедност и здравље 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 здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са општим актом.

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 12 месеци.

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

Члан 68.

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

4. Одбор за безбедност и здравље

Члан 69.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) представници које именује послодавац.

Број и састав одбора за безбедност и здравље на раду уређује се колективним уговором код послодавца, при чему број представника запослених мора да буде најмање за једног већи од броја представника послодавца.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 70.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду - представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 71.

Одбор за безбедност и здравље на раду има следеће надлежности и права да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 72.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

Члан 73.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативним синдикатима подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикати дужни су да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

Члан 74.

Лице које обавља послове безбедности и здравља на раду може да присуствује семинарима и саветовањима ради едукације за обављање послова најмање једном годишње.

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

5. Средства и опрема за личну заштиту

Члан 75.

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

6. Осигурање запослених

Члан 76.

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

Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

Члан 77.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може да издваја средства у складу са општим актом и програмом пословања.

Члан 78.

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно пензијско осигурање и колективно осигурање за случај болести и хируршких интервенција, у складу са законом и програмом пословања.

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 79.

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

Запослени се обавезује да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца не може да обавља послове из става 1. овог члана, утврђене уговором о раду на територији Р Србије.

Општим актом и уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

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

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 80.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу 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 руководиоцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 81.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси директор, у писаном облику и оно 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 82.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Члан 83.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или 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 84.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете.

На основу предлога комисије, послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету, утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

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 85.

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.

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 накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 86.

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 да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 87.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Послодавац је дужан да му у року од 60 дана, од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са Законом.

Ако се запослени и Послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 88.

Запослени може да се привремено удаљи са рада, поред других случајева утврђених Законом, и ако се терети за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине којом се угрожава имовина веће вредности код Послодавца.

Имовином веће вредности, у смислу става 1. овог члана, сматра се имовина чија вредност прелази износ од 200.000,00 динара. Уколико запослени причини штету у мањем износу али више пута те штете ће се сабрати.

УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 89.

Запослени може, уз своју сагласност да буде привремено упућен на рад код другог Послодавца, поред случајева утврђених Законом и у следећим случајевима:

- мањка послова на којима је запослени распоређен код послодавца
- лоша финансијска ситуација 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 без његове сагласности а уз његову сагласност и дуже од тог рока.

За време док је упућен на рад код другог послодавца, запосленом код Послодавца мирују права и обавезе из радног односа у складу са Законом.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА - ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 90.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом.

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

Непоштовање радне дисциплине и обавезе

Члан 91.

Запослени не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених Законом и повреде радне обавезе, поред случајева утврђених Законом, и ако својом кривицом учини следеће повреде радних обавеза и дисциплине и то:

1. показује немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби и сл.;
2. неоправдано закасни на посао у току три радна дана у месецу или укупно пет радних дана у календарској години;
3. неоправдано изостане са посла два радна дана у месецу или три радна дана у току календарске године;
4. пасивно обавља радне задатке;
5. неуредно одржава простор у коме је смештена роба, документација и др. а што има за последицу оштећење ствари и робе;
6. ако својим понашањем омета друге запослене да раде;
7. неблаговремено, несавесно и немарно извршавање радних обавеза;
8. незаконито и неовлашћено располагање средствима рада предузећа;
9. нецелисходно и неодговомо коришћење средстава рада;
10. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од 3 месеца узастопно;
11. повреда прописа о безбедности и здрављу на раду, заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја као и повреде прописа и непредузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
12. некоришћење личних заштитних средстава и опреме
13. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, општим актом послодавца или Уговором о раду;
14. злоупотреба права на одсуство због привремене спрецености за рад (боловање);
15. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изразито отежава извршавање радних обавеза;
16. фалсификовање новчаних и других докумената;

17. проузроковање имовинске штете намерно или из грубе непажње;
18. крађа (отуђивање имовине и средстава за рад, утаја или послуга новцем или хартијама од вредности),
19. злоупотреба службеног положаја у намери да се за себе или другог прибави имовинска корист;
20. примање и давање мита у вези са радом;
21. неизвршење правоснажних судских пресуда;
22. повреда радне обавезе која представља кривично дело, привредни преступ или прекршај предвиђен законом;
23. пропуштање радње чиме се омета или онемогућава процес рада или управљања у предузећу;
24. непридржавање, односно неспроводење одлука донетих од стране органа предузећа;
25. спречавање унутрашње контроле у извршавању задатака;
26. пропуштање запосленог да најкасније у року 24 часа пријави штету која је наступила за послодавца;
27. одбијање извршења послова или радних налога директора или других руководилаца
28. долазак на рад у алкохолисаном стању, опијање у току рада или коришћење опојних средстава, изазивање нереди или учествовање у тучи у предузећу или на службеном путу;
29. давање нетачних података (довођење у заблуду), ако је то било од битног утицаја на доношење одлуке у предузећу,
30. недостављање исправа и података на захтев овлашћених органа и организација;
31. прикривање или уништавање пословне документације у циљу прикривања чињеничног стања;
32. закључивање неповољних уговора на штету предузећа;
33. намерно подношење фиктивних обрачуна, рачуна и неистинитих извештаја;
34. самовољно прекидање рада од стране запосленог;
35. непоштовања одредбе о забрани конкуренције.

Отказни рок у случају неостваривања резултата рада

Члан 92.

Отказни рок у случају отказа уговора о раду због неостваривања резултата рада износи:

1) осам дана - ако је запослени навршио до 10 година стажа осигурања; 2) 15 дана - ако је је запослени навршио до 20 година стажа осигурања; 3) 30 дана - ако је је запослени навршио до 20 година стажа осигурања.

Ако се запослени и директор споразумеју да запосленом престане рад пре истека отказног рока, запослени има право на накнаду зараде у висини 30% просечне зараде у претходних 12 месеци, за време трајања отказног рока утврђеног у складу са ставом 1. овог члана.

ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 93.

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - Послодавца и запосленог.

Члан 94.

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

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 95.

Запослени имају право да, без претходног одобрења послодавца, образују синдикат, као и да му приступају у складу са актима синдиката.

Послодавац је дужан да, у складу са законом, запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на побољшање њихових услова рада и социјално-економског положаја.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 96.

Послодавац је дужан да:

- 1) представнику репрезентативног синдиката обезбеди код послодавца присуствовање седницама Надзорног одбора на којима се разматрају питања од значаја за економски и социјални положај запослених;
- 2) да се размотре мишљења и предлози репрезентативног синдиката пре доношења одлука од значаја за економски и социјални положај запослених.

Репрезентативни синдикати код послодавца споразумно одређују свог представника из става 1. овог члана.

Члан 97.

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за социјално-економски и радно-социјални положај запослених, а нарочито о:

- 1) програму пословања предузећа;
- 2) годишњем финансијском извештају.

Послодавац је дужан да, на захтев синдиката, достави податке о:

- 1) учешћу зарада у трошковима пословања послодавца;
- 2) просечној заради на годишњем нивоу, исплаћеним зарадама по квалификацијама и по организационим јединицама;
- 3) броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју радну јединицу;
- 4) кварталним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених и
- 5) другим питањима, у складу са законом.

Члан 98.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама код послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у предузећу и на положај запослених (статут предузећа, правилник о организацији и систематизацији послова, акт којим се утврђује пословна тајна, акт о решавању стамбених потреба, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивање резултата рада запослених и др.).

Члан 99.

Послодавац ће члановима синдиката омогућити одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа синдиката који организује скуп, у складу са овим уговором и општим актом.

Члан 100.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату, у складу са могућностима, без накнаде трошкова обезбеди:

- 1) обављање стручно-административно и техничких послова, коришћење телефона, телефакса, рачунара, апарата за копирање и умножавање, и друге услове за обављање послова везаних за основну синдикалну активност;
- 2) потребан број канцеларија са неопходним канцеларијским намештајем;
- 3) коришћење сале за састанке;
- 4) огласни простор приступачан запосленима ради истицања обавештења и информација;
- 5) обрачун износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајуће рачуне синдиката (синдикална организација, синдикат града-општине, гране) у складу са статутом највишег органа синдиката;

б) стручну помоћ за израду годишњег финансијског извештаја.

Члан 101.

Општим актом или споразумом послодавца и синдиката утврђује се број овлашћених представника синдиката који имају право на плаћено одсуство.

Изабрани, односно именовани представник репрезентативног синдиката потписника овог уговора у вишим органима и телима и то: председник и потпредседник републичког синдиката, као и председник, односно повереник покрајинског, окружног, регионалног и градског репрезентативног органа синдиката има право на 70 плаћених часова рада месечно ако синдикат на том нивоу организовања има најмање 200 чланова и по два часа месечно за сваких следећих 100 чланова.

Члан 102.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације - синдикални повереник, представник запослених у надзорном одбору послодавца, члан органа синдиката код послодавца, као и на нивоу локалне самоуправе и републичком нивоу) за време обављања функције и по престанку функције, због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 103.

Представника запослених у Надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач, на основу предлога, донетог у поступку тајног гласања, у коме је учествовала већина од укупног броја запослених.

У поступку предлагања члана надзорног одбора из реда запослених обавезно је учешће репрезентативног синдиката.

Члан 104.

Репрезентативни синдикат учествује у поступку статусних промена, реструктурирања, организационим променама предузећа као и припреми и изради програма пословања и дају мишљења и предлоге послодавцу.

Послодавац ће овлашћеном синдикалном представнику да омогући, по захтеву запосленог за заштиту права, да изврши увид у примену колективног уговора код послодавца и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органима предузећа.

ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 105.

Синдикат има право организовати штрајк под условима утврђеним законом, овим уговором, и општим актом.

Оснивач у складу са законом, утврђује минимум процес рада, а на основу мишљења репрезентативног синдиката.

Члан 106.

У току штрајка организованог под условима утврђеним законом и овим Правилником, послодавац не може запошљавати нова лица која би заменила учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине у смислу члана 7. став 1. Закон о штрајку, одржавање минимума процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица, као и извршавање међународних обавеза у смислу чл. 9. и 10. Закона о штрајку.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 107.

Овај правилник објављује се на огласној табли Послодавца, а ступа на снагу осмог дана од дана истицања.

Ступањем на правну снагу овог Правилника о раду престаји да важи Правилник о раду број 13 од 09.01.2015. године.

Председник Надзорног одбора
ЈКП „Дунав Велико Градиште“