

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ
КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

„ТОПЛИЦА“

Бр. 1276

13.12.2018.

КУРШУМЛИЈА



PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

“ТОПЛИЦА”

18430 Куршумлија, Улица Драгана Милуновића Џулета број2. Текући рачун бр.-355-1027699-79
ПИБ 100622394 Мат.бр.-07172818 e-mail: komunalnokursumlja@gmail.com телефон: 027/381-427,
web : www.jpkdtoplica.co.rs

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“ KURŠUMLIJA

Kuršumlija

Децембар 2018.



ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

“ТОПЛИЦА”

18430 Куршумлија,ул, Драган Милуновић Џуле бр. 2. Текући рачун бр. -355-1027699-79 ПИБ-100622394
Мат.бр.07172818 e-mail: komunalnokursumlja@gmail.com телефон: 027/381-427

На основу члана 22 Закона о јавним предузећима (Сл.гласник РС бр.15/2016), члана 26 Оснивачког акта предузећа и члана 17 Статута предузећа, Надзорни одбор ЈПКД „Топлица“ Куршумлија на седници одржаној дана 10.10.2019 године доноси следећу:

САГЛАСНОСТ

Даје се сагласност на одлуку о допуни Правилника о раду ЈПКД „Топлица“ бр.1000 од 10.10.2019 године.

Доставити:

- Општинском већу
- архива предузећа



ЈПКД „Топлица“
Председник Надзорног одбора
Ђиновић Јовица

На основу Члана 26. Закона о јавним предузећима („Сл.гласник РС“, бр. 15/2016), Члана 29.Оснивачког акта предузећа (Бр.I-02-219/2016 од 02.09.2016.г) и Члана 22. Статута предузећа (Бр.1741 од 25.11.2016.г.), директор Јавног предузећа за обављање комуналне делатности „Топлица“ из Куршумлије, дана 15.10.2019.године доноси одлуку о:

Допуни Правилника о раду ЈПКД „Топлица“ из Куршумлије

У Правилнику о раду ЈПКД „Топлица“-Куршумлија (Бр.1276 од 13.12.2018.г.) врши се следећа допуна:

Члан 1.

Додаје се Члан 76.1. и гласи:

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта, а највише до неопорезивог дела предвиђеног за ту годину.

Накнада трошкова превоза у новцу се прима 11 (једанаест) месеци у току календарске године (због коришћења годишњих одмора).

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Члан 2.

Допуне Правилника ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли ЈПКД „Топлица“ из Куршумлије, а примењиваће се почев од исплате стварних трошкова за месец октобар 2019-те године.

Одлуку на сагласност доставити:

- Надзорном одбору ЈПКД „Топлица“
- Општинском већу општине Куршумлија
- АСНС ЈПКД „Топлица“- Куршумлија
- СССС ЈПКД „Топлица“- Куршумлија

Дана: 10.10.2019. године.



За ЈПКД „ТОПЛИЦА“
Директор
Војислав Чаранић дипломирани правник

На основу члана 38.Одлуке о организацији општинске управе општине Куршумлија („Сл.лист општине Куршумлија”, бр.10/17), члана 4.Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл.гласник РС“, бр. 21/16, 113/17,113/17-др.закон,95/18),члана 44. Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе ("Сл. гласник РС", 38/19), начелник општинске управе доноси

Измене и допуне Правилника о звањима, занимањима и платама запослених у Општинској управи општине Куршумлија

У Правилнику о звањима, занимањима и платама запослених у општинској управи општине Куршумлија („Сл.лист општине Куршумлија”, 10/15,20/15) врше се следеће измене и допуне:

Члан 1.

Члан 33. мења се и гласи:

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1.овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

Члан 2.

Члана 34.мења се и гласи:

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на накнаду трошка превоза у новцу и то у висини стварних трошка.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошка превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошка у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Члан 3.

Допуне Правилника ступају на снагу осмог дана од дана објављивања у Службеном листу општине Куршумлија, а примењиваће се почев од исплате стварних трошка за месец септембар 2019-те године.

Број: III-121-4

Дана: 16.09.2019.

**Начелник општинске управе
Општинска управа општине Куршумлија
Миљан Радосављевић, дипл.правник с.р.**

Član 11.

UDALJENJE UZ NAKNADU ZARADE

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada ako je priroda kršenja radne discipline takva da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Mera udaljenja iz predhodnog stava može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkaže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi.

Za vreme privremenog udaljenja sa rada u smislu ovog člana zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.

Član 12.

UDALJENJE BEZ NAKNADE ZARADE

Ukoliko poslodavac utvrdi da postoje olakšavajuće okolnosti ili da je priroda nepoštovanja radne discipline takva da nije dovoljan razlog za otkaz ugovora o radu, poslodavac može u upozorenju navesti da će zaposlenom otkazati ugovor o radu ukoliko ponovo učini istu ili sličnu povredu radne discipline, bez ponovnog upozorenja.

U slučaju iz predhodnog stava ovog člana, poslodavac može zaposlenom

- Izreći i meru privremenog udaljenje sa rada bez naknade zarade u trajanju od 1 do 15 radna dana.
- Novčanu kaznu u visini 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju od tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri,
- Opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanja radne discipline.

Član 13.

Ovaj pravilnik stupa na snagu i primenjuje se od 25.08.2014 godine. Isti će biti objavljen na oglasnoj table preduzeća u trajanju od 8 dana stupanja na snagu radi upoznavanja radnika sa sadržinom Pravilnika.

DIREKTOR JPKD "TOPLICA"
Vojimir Čarapić dipl.pravnik



8. Konzumiranje duvana u zatvorenom random i javnom prostoru.
9. Ako je zaposleni zatečen u radnji nepriličnog sedenja ili spavanja na mestu rada.
10. Izostajanje sa posla bez predhodnog obaveštenja neposrđnog rukovodioca.
11. Nekorišćenje ličnih zaštitnih sredstava.
12. Ne pridržavanje i ne sprovođenje mera zaštiti na radu, nesprovođenja mera zaštite od požara
13. Neadekvatan odnos prema imovini investitora ili kupca i svakog drugog trećeg lica.

Član 6.

Svaki zaposleni u preduzeću, dužan je da slučajeve nepoštovanja radne discipline iz člana 5. Ovog Pravilnika, prijavi neposrednom rukovodiocu ili zaposlenom koji je od strane direktora ovlašćen da vrši kontrolu.

Član 7.

Kontrolu poštovanja radne discipline vrše zaposleni kojima je Odlukom direktora povereno ovlašćenje samostalnog odlučivanja i izricanje sankcija.

Član 8.

DISCIPLINSKE MERE VRSTE

Zaposlenom koji je prekršio pravila radne discipline, može se izreći jedna od sledećih mera:

- a) Premeštaj na drugo mesto rada
- b) Privremeno udaljenje (bez novčane nadoknade)
- c) Otkaz ugovora o radu

Član 9.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučajevima iz člana 5. Ovog Pravilnika, upozori zaposlenog na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu, i da mu ostavi rok od osam dana da se izjasni na navode iz upozorenja.

Član 10.

Obaveza je zaposlenog da se na navode iz upozorenja izjasni u pisanim obliku u roku od osam radnih dana od dana dostavljanja upozorenja.

- 6) Svi zaposleni moraju, uz dobre manire, iskazati poštovanje u međusobnom ophođenju, kao i u odnosima sa poslovnim partnerima.

Član 3.

Povreda pravila ponašanja iz predhodnog člana predstavlja lakši disciplinski prekršaj za koji se može izreći opomena.

Ukoliko zaposleni nakon izrečene opomene nastavi sa istim ponašanjem, može mu se izreći i teža disciplinska mera predviđena ovim Pravilnikom.

Član 4.

Poslodavac može zaposlenom da otkaže ugovor o radu ukoliko zaposleni ne poštuje radnu discipline utvrđenu ovim Pravilnikom, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenom da izrekne mere u skladu sa članom 8.ovog Pravilnika, zbog kršenja pravila radne discipline.

Član 5.

Pod nepoštovanjem radne discipline zaposlenog podrazumeva se:

1. Ponašanje zaposlenog mimo odluka direktora i neposrednog rukovodioca, a koje se odnose na obaveze i ponašanje zaposlenog;
2. Ponašanje kojim se ometaju ili onemogućavaju drugi zaposleni da izvršavaju svoje obaveze;
3. Nedolično ponašanje prema ovlašćenom licu poslodavca, drugim zaposlenima i trećim licima (svađa, psovka, nepristojno obraćanje, kleveta, uvreda, obraćanje povиšenim tonom) kao i svaki drugi vid neučtive komunikacije; nanošenje materijalne štete trećim licima, namerno ili iz krajnje napažnje.
4. Neopravdano zakašnjenje ili samovoljno napuštanje radnog mesta pre kraja radnog vremena.Blagovremeni dolazak na mesto rada podrazumeva da je zaposleni dužan da sve pripremne radnje, neophodne za počinjanje rada obavi do početka radnog vremena; samovoljno napuštanje radnog mesta podrazumeva između ostalog i da je radnik nije obavio završne radnje po završetku svojih radnih poslova i zadataka.
5. Neprijavljivanje promene prebivališta u roku od 15.dana od nastanka promene;
6. Neovlašćeno iznošenje opreme, alata ili drugih stvari koje pripadaju poslodavcu; i neadekvatan odnos prema sredstvima za rad;
7. Dolazak na rad pod dejstvom alkohola ili narkotika,konzumiranje u toku rada ili unošenje istih u poslovne prostorije preduzeća;



ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

“ТОПЛИЦА”

8430 Куршумлија, Улица Драгана Милуновића-Цулета бр 2. Текући рачун бр.355-1027699-79 ПИБ-100622394
Мат.бр.-07172818 e-mail: komunalnokursumlija@gmail.com телефон: 027/381-427 web: www.jpkdtoplica.co.rs

На основу члана 179. Stav 3. Tačka 8. Zakona o radu (Službeni glasnik RS br.24/05, 61/05, 54/09, 32/13 i 75/14), direktor Javnog preduzeća za obavljanje komunalne delatnosti “Toplica” iz Kuršumlije, Vojimir Čarapić donosi:

PRAVILNIK O RADNOJ DISCIPLINI ZAPOSLENIH U JPKD “TOPLICA” KURŠUMLIJA

Član 1.

Ovim Pravilnikom uređuju se osnovna pravila ponašanja i radna disciplina zaposlenih u preduzeću u toku radnog vremena, kontrola poštovanja radne discipline i postupak utvrđivanja odgovornost zaposlenog zbog nepoštovanja radne discipline.

Član 2.

OSNOVNA PRAVILA PONAŠANJA

Svaki zaposleni radnik preduzeća mora na najbolji način čuvati njegov ugled i poštovati svoje radne obaveze zbog kojih je zaposlen i radi čijeg izvršenja prima adekvatnu nadoknadu. To podrazumeva da:

- 1) Svi zaposleni moraju svoje poslove i zadatke izvršavati savesno, profesionalno, stručno, efikasno i odgovorno
- 2) Radni prostor mora biti čist i uredan
- 3) Svu opremu i prostor držati u urednom i čistom stanju i koristiti u skladu sa njihovom namenom
- 4) Svi zaposleni moraju održavati ličnu higijenu na visokom nivou
- 5) Zaposleni treba da se, kao dobar domaćin, stara o efektivnom i ekonomičnom upravljanju i korišćenju materijalnih i finansijskih sredstava rada, koji su mu povereni u vršenju poslova, kao i o sprečavanju njihovog nezakonitog raspolažanja.



ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

“ТОПЛИЦА”

430 Куршумлија, ул. Драгана Милуновића Џулета бр 2. Текући рачун бр. 355-1027699-79 ПИБ-100622394 Мат.бр.-071728
e-mail: komunalnokursumlja@gmail.com тел/факс: 027/381-427 Web: www.jpkdtoplica.co.rs

АСНС
ЛПКД“Топлица“
Куршумлија

Предмет: Сагласност на Правилник о раду ЛПКД“Топлица“

АСНС ЛПКД“Топлица“- Куршумлија као један од репрезентативних синдиката у предузећу даје сагласност на Правилник о раду бр. 1276 од 13.12.2018 године.

Децембар, 2018 године

Председник АСНС
ЛПКД“Топлица“
Тодоровић Горан





ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

“ТОПЛИЦА”

430 Куршумлија, ул. Драгана Милуновића Џулета бр 2. Текући рачун бр. 355-1027699-79 ПИБ-100622394 Мат.бр.-071728
e-mail: komunalnokursumlja@gmail.com тел/факс: 027/381-427 Web: www.jpkdtoplica.co.rs

CCCC
ЛПКД“Топлица“
Куршумлија

Предмет: Сагласност на Правилник о раду ЛПКД“Топлица“

CCCC ЛПКД“Топлица“- Куршумлија као један од репрезентативних синдиката у предузећу даје сагласност на Правилник о раду бр. 1276 од 13.12.2018 године.

Децембар, 2018 године

Председник CCCC
ЛПКД“Топлица“
Агатоновић Живко



PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Član 114.

Izmene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku po kome je donet.

Za JPKD „ТОПЛИЦА“

Директор

Војимир Чаранић дипл.правник



[Handwritten signature of Bojimir Čaranić]

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa

Član 110.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, na zahtev zaposlenog, odlučiće da se zaposleni vrati na rad, da mu se isplati naknada štete i uplate pripadajući doprinosi za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana utvrđuje se u visini izgubljene zarade koja u sebi sadrži pripadajući porez i doprinose u skladu sa zakonom, u koju ne ulazi naknada za ishranu u toku rada, regres za korišćenje godišnjeg odmora, bonusi, nagrade i druga primanja po osnovu doprinos poslovnom uspehu poslodavca.

Naknada štete iz stava 1. ovog člana isplaćuje se zaposlenom u visini izgubljene zarade, koja je umanjena za iznos poreza i doprinos koji se obračunavaju po osnovu zarade u skladu sa zakonom.

Porez i doprinos za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio obračunava se i plaća na utvrđeni mesečni iznos izgubljene zarade iz stava 2. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, a zaposleni ne zahteva da se vrati na rad, sud će, na zahtev zaposlenog, obavezati poslodavca da zaposlenom isplati naknadu štete u iznosu od najviše 18 zarada zaposlenog, u zavisnosti od vremena provedenog u radnom odnosu kod poslodavca, godina života zaposlenog i broja izdržavanih članova porodice.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je zaposlenom prestao radni odnos bez pravnog osnova, ali u toku postupka poslodavac dokaže da postoje okolnosti koje opravdano ukazuju da nastavak radnog odnosa, uz uvažavanje svih okolnosti i interesa obe strane u sporu, nije moguć, sud će odbiti zahtev zaposlenog da se vrati na rad i dosudiće mu naknadu štete u dvostrukom iznosu od iznosa utvrđenog u skladu sa stavom 5. ovog člana.

Ako sud u toku postupka utvrdi da je postojao osnov za prestanak radnog odnosa, ali da je poslodavac postupio suprotno odredbama zakona kojima je propisan postupak za prestanak radnog odnosa, sud će odbiti zahtev zaposlenog za vraćanje na rad, a na ime naknade štete dosudiće zaposlenom iznos do šest zarada zaposlenog.

Pod zaradom iz st. 5. i 7. ovog člana smatra se zarada koju je zaposleni ostvario u mesecu koji prethodi mesecu u kome mu je prestao radni odnos.

Naknada iz st. 1, 5, 6. i 7. ovog člana umanjuje se za iznos prihoda koje je zaposleni ostvario po osnovu rada, po prestanku radnog odnosa.

Radna disciplina

Član 111.

Zaposleni je dužan da poslove na koje je raspoređen izvršava uredno, savesno, blagovremeno i kvalitetni da poštuje ovim Pravilnikom propisanu disciplinu, i to :

- da čuva imovinu poslodavca i da sa njom postupa sa pažnjom dobrog domaćina ;
- da posao na koji je raspoređen obavlja na mestu i u vreme koje je utvrđeno opštim aktom poslodavca;
- da poslove vrši u skladu sa pravilima struke;
- da čuva poslovnu tajnu;
- da racionalno koristi radno vreme i sredstva za rad;
- da izvršava odluke i naloge organa poslodavca i neposrednog rukovodioca
- da neguje kolegijalne odnose sa drugim zaposlenima;
- da se pridržava zaštite na radu i protivpožarnih mera.

Bliže odluke o poštovanju radne discipline regulisane su Pravilnikom o radnoj discipline zaposlenih u JPKD "Toplica", od 25.08.2014. godine, zavedenim pod brojem 1004.

Stupanje na snagu

Član 112.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu 8-og dana od dana objavljivanja i objaviće se na oglasnoj tabli poslodavca.

Prelazne i završne odredbe

Član 113.

Ako na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornosti zaposlenih, na njih se primenjuju odredbe ovog Pravilnika, ako je to za zaposlene povoljnije.

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Član 104.

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

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

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

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

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

Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 105.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Član 106.

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkaže ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo je ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Član 107.

Poslodavac ne može da otkaže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih, članstva u sindikatu ili učešća u sindikalnim aktivnostima.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na poslodavcu.

Otkazni rok i novčana naknada

Član 108.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.

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

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

Član 109.

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev zaposlenog poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“ - KURŠUMLIJA

discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

Član 98.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

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

Član 99.

Poslodavac može zaposlenom iz člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu da otkaže ugovor o radu ili izrekne neku od zakonskih, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Član 100.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u zakonskom roku.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 101.

Ako otkaže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona o radu, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju koji je predviđen članom 102. Zakona o radu.

Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 102.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 179. Zakona o radu, ne smatra se:

- privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
- članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol. jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
- delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa zakonom;
- obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Postupak u slučaju otkaza

Postupak u slučaju otkaza

Član 103.

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

Otkaz ugovora o radu iz člana 179. stav 1. tačka 2. Zakona o radu poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

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

Otkaz od strane zaposlenog

Član 95.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkaže ugovor o radu.

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

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

Otkaz od strane poslodavca

Član 96.

Poslodavac može zaposlenom da otkaže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- ako se ne vrti na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa koji je predviđen zakonom, odnosno neplaćenog odsustva.

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;
- ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;
- ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u skladu sa zakonom;
- ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
- ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3 i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom.

Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

- ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;
- ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1-5) Zakona o radu.

Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

Član 97.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Premeštaj u drugo mesto rada

Član 90.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada:

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

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

Upućivanje na rad kod drugog poslodavca

Član 91.

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

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

Zaposleni može da bude privremeno upućen u smislu stava 1. ovog člana u drugo mesto rada ako su ispunjeni zakonski uslovi.

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

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

Prestanak radnog odnosa

Član 92.

Radni odnos prestaje:

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

Član 93.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

- ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti – danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova – danom dostavljanja pravnosnažne odluke;
- ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci – danom stupanja na izdržavanje kazne;
- ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada – danom početka primenjivanja te mere;
- u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

Sporazumnoi prestanak radnog odnosa

Član 94.

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

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Član 85.

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

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

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

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje – utvrđuje poslodavac, u skladu sa opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

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

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

Član 86.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

Izmena ugovorenih uslova rada

Član 87.

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

- radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa zakonom;
- radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa zakonom zakona;
- ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) Zakona o radu;
- radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) Zakona o radu;
- u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

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

Član 88.

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

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

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) Zakona o radu, osporava zakonitost aneksa ugovora.

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

Član 89.

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. Zakona o radu, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

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

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

Izmena ličnih podataka o zaposlenom i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatiše aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 172. Zakona o radu.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstrom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Obračun zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.

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

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz st. 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

Evidencija zarade i naknade zarade

Član 80.

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje ili drugo lice koje ono ovlasti.

Zaštita zarade i naknade zarade

Član 81.

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

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

Zabрана konkurenциje

Član 82.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurenциje).

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

Poslodavac i zaposleni ugovorom o radu ugovaraju zabranu konkurenциje koja se sastoji u tome da zaposleni u toku radnog odnosa ne može bez saglasnosti poslodavca da na teritoriji Srbije da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica.

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurenциje, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

Član 83.

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

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

Član 84.

Zaposleni ne sme koristiti za sopstvene potrebe ili upoznati treća lica sa poslovnim tajnama koje kao takve odredi poslodavac a bile su zaposlenom kao poslovna tajna saopštene ili poverene ili je do tih informacija zaposleni došao na drugi način.

Poslovnom tajnom se smatraju i informacije i podaci za koje je očigledno da će prouzrokovati štetu poslodavcu ako za njih saznaju neovlašćena lica. Zaposleni će odgovarati za odavanje ovakvih podataka ako je znao ili je morao znati za takav značaj koji ti podaci imaju za poslodavca.

Ako zaposleni prekrši zabranu odavanja poslovne tajne, poslodavac ima pravo od zaposlenog da zahteva naknadu celokupne štete uključujući i izmaklu dobit.

Naknada štete

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

-za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

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

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

Druga primanja

Član 77.

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati :

- otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
- naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog, u iznosu od 20.000,00 dinara.
- naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 10 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Pod prosečnom zaradom iz stava 1. tačka 1) ovog člana smatra se prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

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

Iznos iz stave 1. tačka 2) ovog člana odnosi se na preuzimanje pogrebne opreme u prodavnici JPKD "Toplica" I na pogrebne usluge koje preduzeće vrši u domenu svoje delatnosti.

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

Član 78.

Poslodavac će zaposlenom, na osnovu ovog pravilnika isplatiti i jubilarnu nagradu, i to:

- za 10 godina neprekidnog rada u preduzeću.....1/2 neto zarade,
- za 20 godina neprekidnog rada u preduzeću.....1 neto zarade,
- za 30 godina neprekidnog rada u preduzeću.....1+1/2 neto zarade.

Neto zarada se odnosi na prosečnu neto zaradu na nivou preduzeća ostvarenu na redovnom radu za poslednja tri meseca.

Poslodavac može na osnovu odobrenja na predlog direktora i odobrenja Nadzornog odbora isplatiti solidarnu pomoć zaposlenom u slučaju:

- duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana uže porodice
- nabavka ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- zdravstvene rehabilitacije zaposlenog,
- nastanka teže invalidnosti zaposlenog,
- nabavka lekova za zaposlenog ili člana uže porodice,
- pomoć članovima uže porodice, odnosno maloletnoj deci zaposlenog za slučaj smrti zaposlenog i zaposlenom sa slučajsmrti člana uže porodice,
- teška materijalna i finansijska situacija zaposlenog,
- pomoć zbog uništenja ili oštećenja imovine, elementarnih i drugih vanrednih događaja,
- drugim slučajevima predviđenih kolektivnim ugovorom, Zakonom o radu ili posebnim Uredbama Vlade RS.

Poslodavac će svim zaposlenima koji podeljuju umrežene telefone snositi troškove osnovne preplate.

Poslodavac će zaposlenima koji u skladu sa funkcijom koju obavlja I potrebama obavljanja poslova van radnog mesta a na osnovu rešenja direktora, odobriti troškove mobilne telefonije na teret preduzeća u iznosu od 15.000,00 dinara.

Obračun zarade i naknade zarade

Član 79.

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun I za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Uz obračun iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 6. ovog člana je minimalna zarada zaposlenog.

Naknada zarade

Član 72.

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

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

Član 73.

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

- najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
- u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 74.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Izuzetno, u slučaju prekida rada, odnosno smanjenja obima rada koje zahteva duže odsustvo, poslodavac može, uz prethodnu saglasnost ministra, uputiti zaposlenog na odsustvo duže od 45 radnih dana, uz naknadu zarade iz stava 1. ovog člana.

Član 75.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbedivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

Opštim aktom i ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

Naknada troškova

Član 76.

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

- za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ukoliko nije obezedio mesečnu kartu za javni saobraćaj na relaciji prebivališta zaposlenog I radnog mesta ili ako poslodavac nije obezedio sopstveni prevoz;
- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- za vreme provedeno na službenom putu u иностранству;
- smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- za ishranu u toku rada, ako poslodavac ovo pravo nije obezedio na drugi način;

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Član 66.

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

Osnovna zarada i zarada za učinak

Član 67.

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

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

Radni učinak se utvrđuje na osnovu kriterijuma i merila :

- ostvarenje individualnih normi na osnovu normativa i standarda rada,
- ocene rezultata rada zaposlenih,
- kvalitet obavljenog posla,
- odnos prema radnoj i tehnoškoj disciplini,
- ispoljena inicijativa i savesnost obavljanja posla,
- dodatka po osnovu rada pod posebnim uslovima rada.

Zaradu po osnovu radnog učinka utvrđuje Direktor na osnovu predloga rukovodioca i šefova grupa (odseka) i spisak sa pojedinačnim radnim mestima, stepenom stručne spreme I predloženim koeficijentima za obračun zarada predaje računovodstvu preduzeća.

Opštim aktom utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka po kriterijumima iz stava 3. ovog člana.

Uvećana zarada

Član 68.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u visini utvrđenoj opštim aktom i ugovorom o radu, i to:

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

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

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

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

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

Član 69.

Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 70.

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

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

Minimalna zarada

Član 71.

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

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosu koji se plaćaju iz zarade.

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

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Član 62.

Zaposlenom – osobi sa invaliditetom i zaposlenom poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Član 63.

Poslodavac može da otkaže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu člana 101. Zakona o radu.

Ako poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu člana 62. ovog Pravilnika, zaposleni se smatra viškom u smislu člana 179. stav 5. tačka 1) Zakona o radu.

Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 64.

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

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

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

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

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

Zarade, naknade zarada i druga primanja

Član 65.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Zarada zaposlenog sastoji se iz :

- zarade koju zaposleni ostvari za obavljeni rad i vreme provedeno na radu;
- zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.);

drugih primanja.

Pod zaradom u smislu stava 1-3. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1 ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim :

- primanje po osnovu učešća zaposlenog u ostvarenoj dobiti;
- primanja po osnovu korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu troškova za njihovu upotrebu;
- za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezedio sopstveni prevoz;
- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji;
- za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu;
- smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezedio smeštaj i ishranu bez naknade;
- otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
- naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;
- jubilarnu nagradu i solidarnu pomoć;
- isplate deci zaposlenog starosti do 15 godina života kao poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana;
- otpremnina po osnovu prestanka radnog odnosa prema članu 179 stav 5. tačka 1. Zakona o radu.

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

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

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

Član 56.

Pravo da koristi porodiljsko odsustvo u trajanju utvrđenom zakonom ima i zaposlena žena ako se dete rodi mrtvo ili umre pre isteka porodiljskog odsustva.

Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe

Član 57.

Jedan od roditelja deteta kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da, po isteku porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta.

Pravo u smislu stava 1. ovog člana ostvaruje se na osnovu mišljenja nadležnog organa za ocenu stepena psihofizičke ometenosti deteta, u skladu sa zakonom.

Za vreme odsustvovanja sa rada, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Za vreme rada sa polovinom punog radnog vremena, u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na zaradu u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu, a za drugu polovinu punog radnog vremena – naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Uslove, postupak i način ostvarivanja prava na odsustvo sa rada radi posebne nege deteta bliže uređuje ministar nadležan za društvenu brigu o deci.

Član 58.

Hranitelj, odnosno staratelj deteta mlađeg od pet godina života ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada osam meseci neprekidno od dana smeštaja deteta u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu, a najduže do navršenih pet godina života deteta.

Ako je smeštaj u hraniteljsku, odnosno starateljsku porodicu nastupio pre navršena tri meseca života deteta, hranitelj, odnosno staratelj deteta ima pravo da, radi nege deteta, odsustvuje sa rada do navršenih 11 meseci života deteta.

Pravo iz st. 1. i 2. ovog člana ima i lice kome je, u skladu sa propisima o usvojenju, upućeno dete na prilagođavanje pre zasnivanja usvojenja, a po zasnivanju usvojenja – i jedan od usvojilaca.

Za vreme odsustva sa rada radi nege deteta, lice koje koristi pravo iz st. 1-3. ovog člana ima pravo na naknadu zarade u skladu sa zakonom.

Član 59.

Roditelj ili staratelj, odnosno lice koje se stara o osobi oštećenoj cerebralnom paralizom, dečjom paralizom, nekom vrstom plegije ili oboleloj od mišićne distrofije i ostalih teških oboljenja, na osnovu mišljenja nadležnog zdravstvenog organa, može na svoj zahtev da radi sa nepunim radnim vremenom, ali ne kraćim od polovine punog radnog vremena.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom u smislu stava 1. ovog člana ima pravo na odgovarajuću zaradu, srazmerno vremenu provedenom na radu, u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Član 60.

Prava na odsustvo iz ovog Pravilnika ima i jedan od usvojilaca, hranitelj, odnosno staratelj deteta, ako je detetu, s obzirom na stepen psihofizičke ometenosti, potrebna posebna nega.

Član 61.

Jedan od roditelja, usvojilac, hranitelj, odnosno staratelj ima pravo da odsustvuje sa rada dok dete ne navrši tri godine života.

Za vreme odsustvovanja sa rada iz stava 1. ovog člana prava i obaveze po osnovu rada miruju, ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta ili na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

Poslodavac je dužan da zaposlenoj iz stava 1. ovog člana obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.

Član 49.

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi prekovremeno i noću, ako bi takav rad bio štetan za njeno zdravlje i zdravlje deteta, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

Zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.

Član 50.

Jedan od roditelja sa detetom do tri godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pismenu saglasnost.

Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koje je težak invalid može da radi prekovremeno, odnosno noću, samo uz svoju pismenu saglasnost.

Član 51.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena zaposlenoj ženi za vreme trudnoće i zaposlenom roditelju sa detetom mlađim od tri godine života ili detetom sa težim stepenom psihofizičke ometenosti – samo uz pismenu saglasnost zaposlenog.

Član 52.

Prava iz ovog Pravilnika ima i usvojilac, hranitelj, odnosno staratelj deteta.

Član 53.

Poslodavac je dužan da zaposlenoj ženi, koja se vrati na rad pre isteka godinu dana od rođenja deteta, obezbedi pravo na jednu ili više dnevnih pauza u toku dnevnog rada u ukupnom trajanju od 90 minuta ili na skraćenje dnevnog radnog vremena u trajanju od 90 minuta, kako bi mogla da doji svoje dete, ako dnevno radno vreme zaposlene žene iznosi šest i više časova.

Pauza ili skraćeno radno vreme iz stava 1. ovog člana računaju se u radno vreme, a naknada zaposlenoj po tom osnovu isplaćuje se u visini osnovne zarade, uvećane za minuli rad.

Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Član 54.

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

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

Porodiljsko odsustvo traje do navršena tri meseca od dana porođaja.

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

Otac deteta može da koristi pravo iz stava 3. ovog člana u slučaju kad majka napusti dete, umre ili je iz drugih opravdanih razloga sprečena da koristi to pravo (izdržavanje kazne zatvora, teža bolest i dr.). To pravo otac deteta ima i kada majka nije u radnom odnosu.

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

Za vreme porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta zaposlena žena, odnosno otac deteta, ima pravo na naknadu zarade, u skladu sa zakonom.

Član 55.

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

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

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

- odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
- upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulture saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavnštva;
- privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca;
- izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;
- izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere – vrati na rad kod poslodavca.

Prava iz st. 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulture saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavnštva.

Raspoređivanje zaposlenih

Član 42.

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

Zaštita zaposlenih i na radu

Član 43.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 44.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

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

Član 45.

Na poslovima na kojima postoji povećana opasnost od povređivanja, profesionalnih ili drugih oboljenja može da radi samo zaposleni koji, pored posebnih uslova utvrđenih pravilnikom, ispunjava i uslove za rad u pogledu zdravstvenog stanja, psihofizičkih sposobnosti i doba života, u skladu sa zakonom.

Zaštita ličnih podataka

Član 46.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

Lične podatke zaposlenih može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo zaposleni ovlašćen od strane direktora.

Zaštita omladine

Član 47.

Omladina uživa zaštitu u svemu prema Zakonu o radu.

Zaštita materinstva

Član 48.

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“ - KURŠUMLIJA

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

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

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta – ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Član 37.

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

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

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

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

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da doneše rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto takne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Član 38.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

Plaćeno odsustvo

Član 39.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju sklapanja braka, porodaja supruge, teže bolesti člana uže porodice i u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom i ugovorom o radu.

Vreme trajanja plaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana utvrđuje se opštim aktom i ugovorom o radu.

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

- 5 radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
- 2 radna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu st. 1. i 3. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz st. 1. i 3. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 4. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Opštim aktom i ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo u trajanju dužem od trajanja utvrđenog u smislu st. 1. i 3. ovog člana, odnosno širi krug lica iz stava 4. ovog člana.

Neplaćeno odsustvo

Član 40.

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo).

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Mirovanje radnog odnosa

Član 41.

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom, opštim aktom, odnosno ugovorom o radu drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Godišnji odmor

Član 32.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustvu sa rada uz naknadu zarade.

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

Član 33.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom opštim aktom i ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih opštim aktom ili ugovorom o radu.

Minimalni godišnji odmor od 20 radnih dana se uvećava po osnovu :

Stručna spreme	Radnih dana
Osnovna školska spreme – za __ radnih dana	1 (jedan)
Srednja školska spreme – za __ radnih dana	2 (dva)
Viša školska spreme – za __ radnih dana	3 (tri)
Visoka školska spreme – za __ radnih dana	4 (četri)
Radno iskustvo – radni staž	Radnih dana
Za ukupan radni staž do 5 godina	1 (jedan)
Za ukupan radni staž od 5 do 10 godina	2 (dva)
Za ukupan radni staž od 10 do 15 godina	3 (tri)
Za ukupan radni staž od 15 do 20 godina	4 (četri)
Za ukupan radni staž od 20 do 30 godina	5 (pet)
Za ukupan radni staž preko 30 godina	6 (šest)

Pod radnim stažom računa se samo radni staž koji je upisan u radnu knjižicu zaposlenog kao i radni staž kod poslodavca.

Član 34.

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

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

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju – ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Član 35.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora koji je zakonom utvrđen kao minimalan (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 36.

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

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Član 25.

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

Noćni rad i rad u smenama

Član 26.

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 06,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

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

Član 27.

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

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

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

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

Odmori i odsustva

Odmor u toku dnevnog rada

Član 28.

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

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

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

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

Vreme odmora iz st. 1-3. ovog člana uračunava se u radno vreme.

Član 29.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi poslodavac.

Dnevni odmor

Član 30.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni koji radi u preraspodeli radnog vremena ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

Nedeljni odmor

Član 31.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme dnevnog odmora, ako zakonom nije drukčije određeno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva.

Izuzetno od stava 1. ovog člana, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ili u preraspodeli radnog vremena ne može da koristi odmor u trajanju utvrđenom u stavu 1. ovog člana, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Član 18.

Zaposlenom koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima, utvrđenim zakonom ili opštim aktom, na kojima i pored primene odgovarajućih mera bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog – skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom).

Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

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

Prekovremeni rad

Član 19.

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran.

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

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

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

Raspored radnog vremena

Član 20.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

Član 21.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama ili to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednakoj po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz stava 3. ovog člana, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno 48 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

Preraspodela radnog vremena

Član 22.

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

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

Kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 2. i 3. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

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

Član 23.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Član 24.

Preraspodela radnog vremena se ne može vršiti na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme.

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“ - KURŠUMLIJA

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

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

Ugovor o pravima i obavezama direktora

Član 14.

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

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

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

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

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

Obrazovanje i usavršavanje

Član 15.

Kada to zahteva potreba procesa rada poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanje ili usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje dužan je da poslodavcu naknadi troškove osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

Radno vreme

Član 16.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju.

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

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom ili ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

Puno i nepuno radno vreme

Član 17.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drukčije određeno.

Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nepuno radno vreme jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

Skraćeno radno vreme

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

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

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

Ugovor o pravima i obavezama direktora

Član 14.

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

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

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

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

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

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

Obrazovanje i usavršavanje

Član 15.

Kada to zahteva potreba procesa rada poslodavac je dužan da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanje ili usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje dužan je da poslodavcu naknadi troškove osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

Radno vreme

Član 16.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju.

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

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv poslodavca da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom ili ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu poslodavca smatra se radnim vremenom.

Puno i nepuno radno vreme

Član 17.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drukčije određeno.

Opštim aktom može da se utvrdi da puno radno vreme bude kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Zaposleni iz stava 2. ovog člana ostvaruje sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Nepuno radno vreme jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena.

Skraćeno radno vreme

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi:

- ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- za rad na poslovima kod novoosnovanog poslodavca čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Poslodavac može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač.

1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama zakona ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 11.

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

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

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

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

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

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod jednog poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 12.

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

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

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored odredaba iz člana 6. ovog Pravilnika, sadrži i:

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

Osnovna zarada zaposlenog iz stava 1. ovog člana ne može biti utvrđena u manjem iznosu od osnovne zarade zaposlenog koji radi na istim poslovima u prostorijama poslodavca.

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

Pripravnici

Član 13.

Poslodavac može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje za koje je to lice steklo određenu vrstu i stepen stručne spreme, ako je to: kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili pravilnikom.

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

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“- KURŠUMLIJA

- elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

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

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme a ukoliko u ugovoru nije određeno vreme na koji se zaključuje, smatra se da je zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme.

Ugovor o radu sadrži elemente propisane zakonom i zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.

Poslodavac je dužan da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

Član 7.

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

Ako zaposleni ne otpočne sa radom danom utvrđenim Ugovorom o radu, a za to nema opravdane razloge, smatraće se da nije zasnovao radni odnos sa poslodavcem osim ako je sprečen da stupa na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore.

Kao opravdani razlozi zbog kojih zaposleni nije u mogućnosti da stupa na rad, dana utvrđenom Ugovorom o radu smatraće se :

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

Probni rad

Član 8.

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu.

Probni rad može da traje najduže šest meseci.

Pre isteka vremena za koji je ugovoren probni rad, poslodavac ili zaposleni može da otkaže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

Član 9.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, prestaje radni odnos danom isteka roka utvrđenog ugovorom o radu.

Radni odnos na određeno vreme

Član 10.

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

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

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

PRAVILNIK O RADU JPKD „TOPLICA“ - KURŠUMLIJA

Na osnovu člana 3. Zakona o radu Srbije (Sl.glasnik 24,61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014) direktor Javnog preduzeća za obavljanje komunalne delatnosti "Toplica" iz Kuršumlige, dana 07.12.2018. godine donosi:

Pravilnik o radu JPKD "Toplica"

Osnovne odredbe

Član 1.

Ovim Pravilnikom, u skladu sa zakonom i drugim propisima, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih i to: zasnivanje radnog odnosa, radno vreme, odmori i odsustva, zaštita zaposlenih, zarada, naknade zarade i druga primanja, zabrana konkurenčije, naknada štete, prestanak radnog odnosa, ostvarenje i zaštita zaposlenih, postupak izmene ovog Pravilnikom i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

Član 2.

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

Član 3.

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

Ovim Pravilnikom i drugim opštim aktom poslodavca mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom i drugim propisima, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom i drugim propisima, ako zakonom nije drugačije određeno.

Zasnivanje radnog odnosa

Član 4.

Radni odnos sa poslodavcem može da zasnuje lice koje ispunjava pored zakonom predviđenih uslova i druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđene opštim aktom poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji poslova).

Pravilnikom o sistematizaciji utvrđuju se vrsta poslova, stručna spremu i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima kao i potreban broj izvršilaca.

Član 5.

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova i radnih zadataka.

Poslodavac ne može da zasnuje radni odnos za vršenje određenog posla sa licem koje ne ispunjava uslove utvrđene u Pravilniku o sistematizaciji poslova.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima a posebno o obavezi da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa.

Član 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju u pisanim oblicima zaposleni i poslodavac pre stupanja zaposlenog na rad.

Ugovor o radu sadrži:

- naziv i sedište poslodavca;
- lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu;
- naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- mesto rada;
- vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- trajanje ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- dan početka rada;
- radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu;

На основу члана 46.Закона о локалној самоуправи („Сл.гласник РС“ бр.129/07 и 83/014-др.закон, 101/2016-др.закон и 47/2018), члана 66.Статута општине Куршумлија („Сл.лист општине Куршумлија“ бр.6/2019) и члана 18.Пословника о раду Општинског већа („Сл.лист општине Куршумлија“ бр.3/09), Општинско веће општине Куршумлија на седници одржаној дана 11.10.2019.године, донело је следеће:

РЕШЕЊЕ

- I. **ДАЈЕ СЕ** сагласност на Одлуку о допуни Правилника о раду ЈПКД „Топлица“ Куршумлија бр.1000 од 10.10.2019.године.
- II. Решење објавити у „Службеном листу општине Куршумлија“.
- III. Решење доставити: ЈПКД „Топлица“ Куршумлија и архиви.

Број:II-02-132/2019-4
У Куршумлији, 11.10.2019.године
ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КУРШУМЛИЈА



ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНСКОГ ВЕЋА
Радољуб Видојевић, дипл. еџ



ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

“ТОПЛИЦА”

18430 Куршумлија, Улица Драган Милуновић Цуле бр 2. Текући рачун бр. 325-950060003800219
АБ:100622394 Мат.број 07172818 e-mail: komunalnokursumlija@gmail.com телефон: 027/381-427

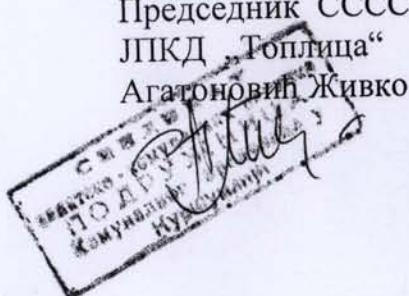
CCCC
ЈПКД „ТОПЛИЦА“
КУРШУМЛИЈА

Предмет: Сагласност на Одлуку о допуни Правилника о раду

CCCC ЈПКД „ТОПЛИЦА“ КУРШУМЛИЈА као репрезентативни синдикат у предузећу даје сагласност на Одлуку о допуни правилника о раду предузећа бр.1000 од 10.10.2019 године.

Куршумлија,
10.10.2019.

Председник СCCC
ЈПКД „Топлица“
Агатоновић Живко





ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

“ТОПЛИЦА”

18430 Куршумлија, Улица Драган Милуновић Џуле бр 2. Текући рачун бр. 325-950060003800219
ЈБ:100622394 Мат.бр. 07172818 e-mail: komunalnokursumlija@gmail.com телефон: 027/381-427

АСНС
ЈПКД „ТОПЛИЦА“
КУРШУМЛИЈА

Предмет: Сагласност на Одлуку о допуни Правилника о раду

АСНС ЈПКД „ТОПЛИЦА“ КУРШУМЛИЈА као репрезентативни синдикат у предузећу даје сагласност на Одлуку о допуни правилника о раду предузећа бр.1000 од 10.10.2019 године.

Куршумлија,
10.10.2019.

Председник АСНС
ЈПКД „Топлица“
Тодоровић Горан

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ
КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ
„ТОПЛИЦА“
Бр. 1002
10. 10. 2019 год
КУРШУМЛИЈА



ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

“ТОПЛИЦА”

18430 Куршумлија, ул. Драган Милуновић Џуле бр. 2. Текући рачун бр. -355-1027699-79 ПИБ-100622394
Мат.бр.07172818 e-mail: komunalnokursumlja@gmail.com телефон: 027/381-427

На основу члана 22 Закона о јавним предузећима (Сл.гласник РС бр.15/2016), члана 26 Оснивачког акта предузећа и члана 17 Статута предузећа, Надзорни одбор ЈПКД „Топлица“ Куршумлија на седници одржаној дана 10.10.2019 године доноси следећу:

САГЛАСНОСТ

Даје се сагласност на одлуку о допуни Правилника о раду ЈПКД „Топлица“ бр.1000 од 10.10.2019 године.

Доставити:

- Општинском већу
- архива предузећа



ПКД „Топлица“

Председник Надзорног одбора

Биновић Јовица

Бр. 1000
10. 10. 2019. год.

КУРШУМЛИЈА

На основу Члана 26. Закона о јавним предузећима („Сл.гласник РС“, бр. 15/2016), Члана 29.Оснивачког акта предузећа (Бр.I-02-219/2016 од 02.09.2016.г.) и Члана 22. Статута предузећа (Бр.1741 од 25.11.2016.г.), директор Јавног предузећа за обављање комуналне делатности „Топлица“ из Куршумлије, дана 15.10.2019.године доноси одлуку о:

Допуни Правилника о раду ЈПКД „Топлица“ из Куршумлије

У Правилнику о раду ЈПКД „Топлица“-Куршумлија (Бр.1276 од 13.12.2018.г.) врши се следећа допуна:

Члан 1.

Додаје се Члан 76.1. и гласи:

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на накнаду трошка превоза у новцу и то у висини стварних трошка.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта, а највише до неопорезивог дела предвиђеног за ту годину.

Накнада трошка превоза у новцу се прима 11 (једанаест) месеци у току календарске године (због коришћења годишњих одмора).

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошка превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошка у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Члан 2.

Допуне Правилника ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли ЈПКД „Топлица“ из Куршумлије, а примењиваће се почев од исплате стварних трошка за месец октобар 2019-те године.

Одлуку на сагласност доставити:

- Надзорном одбору ЈПКД „Топлица“
- Општинском већу општине Куршумлија
- АСНС ЈПКД „Топлица“– Куршумлија
- СЦСС ЈПКД „Топлица“– Куршумлија

Дана: 10.10.2019. године.



За ЈПКД „ТОПЛИЦА“

Директор

Војислав Чаранић дипл.правник



ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ

“ТОПЛИЦА”

ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ ЗА ОБАВЉАЊЕ
КОМУНАЛНЕ ДЕЛАТНОСТИ
„ТОПЛИЦА“

Бр. 1284-1
13. 12. 2018 год.
КУРШУМЛИЈА

18430 Куршумлија, Улица Драган Милуновић Џуле бр 2. Текући рачун бр. -355-1027699-79 ПИБ-100622394
мат.бр.07172818 e-mail: komunalnokursumlija@gmail.com телефон: 027/381-427

На основу члана 22 Закона о јавним предузећима (Сл.гласник РС бр.15/2016), члана 26 Оснивачког акта предузећа и члана 17 Статута предузећа, Надзорни одбор ЛПКД „Топлица“ Куршумлија на седници одржаној дана 13.12.2018 године доноси следећу:

ОДЛУКУ

Усваја се Правилник о раду ЛПКД „Топлица“ бр.1276 од 13.12.2018 године.

Одлуку доставити: СО Куршумлија и архиви.

У Куршумлији,
13.12.2018.



На основу члана 46.Закона о локалној самоуправи („Сл.гласник РС“ бр.129/07, 83/014-др.закон, 101/2016-др.закон и 47/2018), члана 61.Статута општине Куршумлија („Сл.лист општине Куршумлија“ бр.22/08, 8/09, 7/011, 15/014, 25/015 и 5/018), и члана 18.Пословника о раду Општинског већа („Сл.лист општине Куршумлија“ бр.3/09) Општинско веће општине Куршумлија на седници одржаној дана 14.01.2019.године, донело је следеће:

РЕШЕЊЕ

- I. **ДАЈЕ СЕ** сагласност на Правилник о раду ЈПКД „Топлица“ Куршумлија бр.1276 од 13.12.2018.године.
- II. Решење објавити у „Службеном листу општине Куршумлија“.
- III. Решење доставити: ЈПКД „Топлица“ Куршумлија и архиви.

Број:II-02-2/2019-2

У Куршумлији, 14.01.2019.године

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ КУРШУМЛИЈА

