

Јавно предузеће
за газдовање заштитним шумама Врњачке Бање
„Шуме – Гоч“ Врњачка Бања
Број: 01-1867
Датум: 18.10.2019

На основу члана 51. Статута Јавног предузећа за газдовање заштитним шумама Врњачке Бање „Шуме -Гоч“ Врњачка Бања на четрдесетседмој седници Надзорног одбора одржаној дана 18.10.2019.године, Надзорни одбор Јавног предузећа "Шуме Гоч" Врњачка Бања донео је следећу:

О Д Л У К У

Усваја се Правилник о раду Јавног предузећа за газдовање заштитним шумама Врњачке Бање „Шуме-Гоч“ Врњачка Бања број 01-1864 од 18.10.2019.године.

Правилник о раду Јавног предузећа за газдовање заштитним шумама Врњачке Бање „Шуме-Гоч“ Врњачка Бања број 01-1864 од 18.10.2019.године је саставни део ове одлуке.

На предлог правилника из става 1. ове одлуке, а који је заведен под бројем 01-1459 од 16.08.2019.године прибављена је претходна сагласност Председника општине Врњачка Бања, Закључком број 020-137/19 од 03.10.2019.године.

Правилник о раду Јавног предузећа за газдовање заштитним шумама Врњачке Бање „Шуме-Гоч“ Врњачка Бања број 01-1864 од 18.10.2019.године ступа а снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли и/или интернет страници Јавног предузећа "Шуме-Гоч" Врњачка Бања.

Ступањем на снагу Правилника о раду Јавног предузећа за газдовање заштитним шумама Врњачке Бање „Шуме-Гоч“ Врњачка Бања број 01-1864 од 18.10.2019.године престаје да важи Правилник о раду Јавног предузећа за газдовање заштитним шумама Врњачке Бање „Шуме-Гоч“ Врњачка Бања број 35/2016 од 01.08.2016.године

Председник Надзорног одбора,

Гордан Петровић, дипл. економиста



Достављено:

- директору предузећа;
- Председнику НО;
- Правној служби 5х;
- архиви.

Јавно предузеће „ ШУМЕ-ГОЧ“ ВРЊАЧКА БАЊА
Жике Ваљаревића бр. 1, Врњачка Бања
ПИБ 109621098 ; МАТ.БР. 21211834

Јавно предузеће за газдовање заштитним
шумама Врњачке Бање „ШУМЕ-ГОЧ“
Број: 01-1864
Датум: 18.10.2019 год.
ВРЊАЧКА БАЊА

П Р А В И Л Н И К О Р А Д У

ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА ЗА ГАЗДОВАЊЕ
ЗАШТИТНИМ ШУМАМА ВРЊАЧКЕ БАЊЕ
„ШУМЕ-ГОЧ“ ВРЊАЧКА БАЊА



Новембар 2019.године

На основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење) (даље: Закон) и члана 51. Статута Јавног предузећа за газдовање заштитним шумама Врњачке Бање „ШУМЕ-ГОЧ“ Врњачка Бања број 02/2016 од 23.06.2016.године, Надзорни одбор Јавног Предузећа “Шуме – Гоч“ Врњачка Бања, на основу претходно добијене сагласности Председника општине Врњачка Бања, Закључак број 020-137/19 од 03.10.2019.год. ,доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Овим правилником, у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном предузећу за газдовање заштитним шумама Врњачке Бање “Шуме - Гоч“ Врњачка Бања (даље: Послодавац) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

О правима, обавезама и одговорности запосленог код Послодавца одлучује директор предузећа или лице које он овласти.

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

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

ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНОГ И ПОСЛОДАВЦА

Члан 2

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

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

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

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

Члан 3

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус,

породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство и то у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из овог члана Правилника ништаве су.

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из става 1. овог члана представљају стварни и одлучујући услов обављања посла, и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4

Радни однос са Послодавцем може дасаснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима, а који су утврђени правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник о систематизацији послова).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима.

Радно искуство, као посебан услов за заснивање радног односа, утврђује се за послове при чијем вршењу запослени има посебна овлашћења и одговорности и за изузетно сложене послове, али не дужије од 3 године.

Уговор о раду

Члан 5

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 2. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 6

Уговор о раду мора садржати све елементе прописане законом.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одребе закона и овог Правилника.

Члан 7

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним Уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да ступи на рад, дана удврђеног Уговором о раду сматраће се:

1. болест запосленог,
2. тежа болест члана уже породице,
3. смртни случај члана уже породице,
4. позив војних или државних органа на војне дужности или на захтев органа унутрашњих послова и сл.
5. Застој у саобраћају као оправдана сметња да се радник јави на рад, уколико му је пребивалиште ван места где ради,
6. Природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није био у стању да се јави на рад или је био спречен да одређеног дана ступи на посао (земљотреси, поплаве и др.).

Пробни рад

Члан 8

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује посебна Комисија коју именује директор Послодавца.

Комисија из става 1. овог члана има 3 члана и састављена је од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада достави директору Послодавца, на основу ког директор доноси одговарјућу одлуку.

Радни однос на одређено време

Члан 9

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем

одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

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

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 10

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 11

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, овим правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Радни однос за обављање послова ван просторија Послодавца

Члан 12

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

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

Приправници

Члан 13

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног

односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 14

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

РАДНО ВРЕМЕ, ГОДИШЊИ ОДМОР И ОДСУСТВА

Радно време

Члан 15

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

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

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

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

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

Члан 16

Радно време запослених који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима (*послови, односно радна места са повећаним ризиком*) скраћује се за највише 10 часова недељно у односу на пуно радно време утврђено у члану 15. овог правилника, на основу стручне анализе у складу са законом (*скраћено радно време*).

Члан 17

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: *прековремени рад*), односно у следећим случајевима:

- да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу;
- због замене привремено отсутног радника;
- ако су уговорени послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време;

- да се изврше одређени послови и радни задаци који се у одређеном року нису могли завршити због недостатка материјала;
- због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе;
- елементарне непогоде, пожари и експлозије;
- и у другим случајевима које одреди Надзорни одбор послодавца.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 16. овог правилника не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Члан 18

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан траје осам часова.

Послодавац за послове и кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

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

Члан 19

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

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

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

Прерасподела радног времена врши се у складу са законом.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 20

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до

погоршања његовог здравственог стања.

Рад ноћу се уводи и спроводи у складу са законом.

Одмор у току дневног рада

Члан 21

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

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

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

Дневни и недељни одмор

Члан 22

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

Запослени који ради са прерасподељеним радним временом, има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Члан 23

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из става 1. члана 22. овог Правилника, ако законом није друкчије одређено.

Запослени дневни и недељни одмор користе у складу са законом.

Годишњи одмор

Члан 24

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

1. По основу степена образовања и оспособљености за рад:

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

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,

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

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;

2. По основу услова рада:

1) за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време - 5 радних дана,

2) за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 3 радна дана и

3) за рад у сменама - 1 радни дан;

3. По основу радног искуства:

1) запосленом са преко 25 година рада проведених у радном односу - 4 радна дана,

2) запосленом са навршених 15 до 25 година рада проведених у радном односу - 3 радна дана,

3) запосленом са навршених 5 до 15 година рада проведених у радном односу - 2 радна дана и

4) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - 1 радни дан;

4. По основу доприноса на раду на предлог руководиоца:

- за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана;

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

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом до 14 година - 2 радна дана, и

2) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - 5 радних дана.

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

Годишњи одмор запосленог, утврђен по свим основама из става 1. овог члана, не може трајати дуже од 30 радних дана у календарској години

Члан 25

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

Сразмеран годишњи одмор утврђује се тако што се запосленом утврди трајање пуног годишњег одмора према критеријумима из члана 24. овог правилника, одреди дванаестина тако утврђеног годишњег одмора и помножи са бројем месеци рада у тој календарској години.

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

Члан 26

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се на основу плана коришћења годишњег одмора који Послодавац доноси за сваку календарску годину. План коришћења годишњег

одмора доноси се по претходно обављеним консултацијама са запосленима.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 27

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

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

Преостали део годишњег одмора према критеријумима утврђеним у складу са Законом и овим правилником, запослени остварују у складу са чланом 9. овог правилника.

Плаћено одсуство

Члан 28

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

- | | |
|---|---------------|
| 1) ступања у брак | 5 радних дана |
| 2) порођаја супруге или усвојење детета | 5 радних дана |
| 3) склапање брака и порођај другог члана уже породице | 3 радна дана |
| 4) смрти члана уже породице | 5 радних дана |
| 5) смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог | 2 радна дана |
| 6) теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене | 5 радних дана |

установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи

7) селидбе сопственог домаћинства:

- | | |
|--|--------------------|
| а) на подручју истог насељеног места | 2 радна дана |
| б) ван подручја места становања | 3 радна дана |
| 8) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања које захтева процес рада | 1 до 6 радних дана |
| 9) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваних вишом силом | 3 радна дана |
| 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 7 радних дана |
| 11) учествовања на спортским и радно-производним такмичењима | 3-5 радних дана |
| 12) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви | 2 узастопних дана |

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању од 1 радног дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 2), 4), 10) и 12) укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство из става 1. тачка 10) овог члана запослени може остварити једном годишње.

Члан 29

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

Члан 30

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

Члан 31

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у трајању дужем од пет радних дана а најдуже 30 радних дана у току календарске године у случају полагања стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови

које запослени обавља (израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и у другим облицима стручног усавршавања).

Неплаћено одсуство

Члан 32

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

ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Зарада

Члан 33

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

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

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се састоји од:

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

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

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

1.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 34

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

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

1.1.1. Основна зарада

Члан 35

Основна зарада запосленог утврђује се као производ:

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

Члан 36

Вредност радног часа утврђује се у износу од 78,00 динара (словима: Седамдесетосамдинара

и 00/100).

Вредност радног часа утврђена је истовремено са доношењем програма пословања.

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

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

Члан 37

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

Сложеност послова утврђује се на основу врсте посла, степена стручне спреме, радног искуства и посебних знања и вештина.

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

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

Распон између најнижих и највиших вредности коефицијената послова у Јавном предузећу „Шуме - Гоч“ Врњачка Бања утврђен је од 2,10 до 6,30.

Коефицијент послова који изражава сложеност, одговорност и услове рада прописан је Правилником о организацији и систематизацији послова у Јавном предузећу „Шуме - Гоч“ Врњачка Бања за свако појединачно радно место, и приказан је у следећој табели, тј. износи:

Ред.бр.	НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА	КОЕФИЦИЈЕНТ
1.	Директор	6,30
2.	Извршни директор финансија	4,50
3.	Извршни директор сектора за газдовање заштита шумамама	4,50
4.	Шеф рачуноводства	3,90
5.	Референт главне књиге, контиста билансиста	2,70
6.	Референт аналитике купаца, обрачун пореза	2,60
7.	Референт обрачуна зарада и накнада зарада	2,80
8.	Ликвидатор	2,60
9.	Радник на писарници и архиви, кафе куварица	2,50
10.	Референт на прикупљању и изради аналитичких и статистичких података	2,50
11.	Возач директора	2,70
12.	Сарадник на писарници,у кафе кухињи и хигијеничарка	2,50
13.	Благајник	2,60
14.	Шеф службе за правно административне послове, лице за безбедност и здравље, противпожарну заштиту и службеник за јавне набавке	3,90
15.	Референт за рад и радне односе	2,80

16.	Шеф службе за газдовањезащитним шумама	3,90
17.	Самостални стручни сарадник за шумарство	3,60
18.	Пословођа за државне шуме	2,80
19.	Референт за искоришћавање шума	2,70
20.	Референт за гајење и заштиту шума	2,70
21.	Пословођа сече	2,80
22.	Референ за шуме	2,50
23.	Чувари шума за државне шуме	2,60
24.	Запослени на пријему дрвних сортимената	2,60
25.	Пословођа за приватне шуме	2,80
26.	Референт за приватне шуме	2,40
27.	Чувари шума сопственика	2,60
28.	Пословођа радних машина и путара	2,80
29.	Булдозериста	2,40
30.	Помићник булдозериста	2,40
31.	Путари	2,10
32.	Возач Б категорије	2,40
33.	Управник ловишта	2,80
34.	Ловочувари	2,30
34а	Самостални стручни сарадник за ловство	2,40
35.	Комерцијалиста	2,90
36.	Пословођа столарске механичарске радионице са магацинима	2,80
37.	Референ магацинског пословања	2,70
37а	Млађи референт магацинског пословања	2,40
38.	Обезбеђење	2,10
39.	Столар	2,40
40.	Возач-добављач	2,40
41.	Аутомеханичар	2,30
42.	Бравар/заваривач	2,30
43.	Електричар	2,40
44.	Возач камиона	2,40
45.	Руководилац механизације, машинске радионице и возног парка	2,80
46.	Самостални стручни сарадник за план и анализу у шумарству	3,20
47.	Радник на исхрани дивљачи	2,30
48.	Радник на одржавњу круга и просторија предузећа	2,10

49.	Руковаоц радним машинама	2,40
-----	--------------------------	------

Члан 38

Основна зарада приправника утврђује се у износу од 80% основне зараде за одговарајуће послове из члана 13. овог правилника на којима се запослени оспособљава за самостални рад у струци.

1.1.2. Зарада по основу радног учинка

Члан 39

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама.

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

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

Елементи за обрачун и исплату зараде по основу радног учинка су:

1. квалитет и обим обављеног рада,
2. благовременост извршавања послова,
3. допринос тимском раду,
4. други елементи од значаја за оцену радног учинка.

Остварени радни учинак на основу елемената из става 2. и 4. овог члана утврђује се на основу оцене/извештаја непосредног руководиоца, која се доставља служби за обрачун зарада.

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

Запослени остварује право на зараду за стандардни радни учинак и пуно радно време у висини основне зараде утврђене у складу са чланом 34. овог правилника.

1.1.3. Увећана зарада

Члан 40

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

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

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

Увећање зараде по основу минулог рада из става 1. тачка 4. овог члана рачуна се и време проведено у радном односу:

- послодавца претходника у случају статусне промене, односно промене послодавца (спајање, припајање и одвајање)

- код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

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

Члан 41

Код утврђивања распореда рада запослених на дан државног и верских празника, ноћу или у смени, водиће се рачуна да се обезбеди такав распоред рада, тако да се омогући запосленом да у току године буде укључен у обављање рада у складу са потребама процеса рада.

2. Минимална зарада

Члан 42

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

1. услед поремећаја пословања,

2. услед немогућности наплате потраживања и других објективних финансијских тешкоћа.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима занаставак исплате минималне зараде, уколико они и даље постоје.

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

Запослени који прима минималну зараду има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом, при чему је основица за обрачун увећане зараде минимална зарада запосленог.

3. Накнада зараде

Члан 43

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% основице за обрачун накнаде утврђене законом, и то за:

1) коришћења годишњег одмора;

2) плаћеног одсуства;

3) одсуства са рада у дане државног и верског празника, који су по закону нерадни;

4) војне вежбе и одазивања на позив војних и других државних органа, ако то законом није другачије одређено;

5) присуствовања седницама државних органа и њихових тела, присуствовање седницама органа синдиката и другим телима по основу делегирања из статуса члана синдиката или запосленог;

6) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;

7) учешће на радно-производном, спортском такмичењу, иновација и других облика стваралаштва.

Члан 44

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

- 1) у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 45

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

Члан 46

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца у складу са Законом као и за време за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

4. Рокови за исплату зараде

Члан 47

Зарада се исплаћује у једном делу, најкасније до 25-ог у месецу за претходни месец.

Зарада може да се исплаћује у два дела и то: први део најкасније до 10-ог, а други део зараде најкасније до 25-ог у месецу за претходни месец.

5. Накнада трошкова

5.1. Превоз на рад и са рада

Члан 48

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

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

5.2. Службено путовање у земљи

Члан 49

Запослени има право на дневницу за време проведено на службеном путу у земљи – у висини до неопорезивог износа према последњем објављеном податку републичког органа, надлежног за послове статистике.

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

сматраће се путовање на удаљености већој од 60 километра од места рада.

Члан 50

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења у угоститељским објектима категорије до 3 звездице, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну.

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

Члан 51

Запослени има право на пуну накнаду дневница за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

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

Члан 52

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

Члан 53

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

5.3. Службено путовање у иностранству

Члан 54

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

5.4. Регрес за коришћење годишњег одмора

Члан 55

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у износу од 12.000,00 динара у једној календарској години за пун годишњи одмор, а сразмеран износ регреса за сразмеран годишњи одмор.

Регрес се исплаћује у износу од 1.000,00 динара месечно.

5.5. Накнада за исхрану у току рада

Члан 56

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

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

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

Послодавац може запосленима да обезбеди исхрану у сопственом или другом ресторану, односно давањем ваучера за исхрану у току рада у вредности утврђеној у ставу 2. овог члана.

6. Друга примања

Члан 57

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини износа три зараде (брutto 1) коју је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина или три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог.

Члан 58

Запослени има право на солидарну помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице.

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

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

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

Члан 58а

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника, за превазилажење тешке економске ситуације у којој се запослени нађе, у случају отклањања последица елементарних непогода и за задовољење других неопходних потреба.

Зајам у смислу става 1. овог члана, послодавац може да одобри под следећим условима:

- 1) износ одобреног зајма не може бити већи од једне просечне месечне бруто зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 2) враћање зајма се врши из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
- 3) на захтев запосленог послодавац може у оправданим случајевима продужити враћање зајма најдуже за три месеца;
- 4) запослени није дужан да враћа зајам у месецима када не прима зараду;
- 5) одлуку о давању зајма доноси директор;
- 6) уговор о зајму са запосленим потписује директор. Уговор обавезно садржи: износ зајма, рок враћања зајма и сагласност запосленог да му послодавац из зараде врши обуставе месечне рате зајма;

- 7) уговор мора садржати одредбу да се запослени обавезује на враћање зајма у уговореном року у случају престанка рада код послодавца;
- 8) нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам;
- 9) исплата зајма не може се вршити пре исплате зараде за месец који претходи тој исплати.

Члан 59

Послодавац може запосленом да обезбеди јубиларну награду за године непрекидног рада код послодавца, и то за 10, 20, 30 и 40 година рада.

Запослени код послодавца који је навршио 10, 20 и 30 година непрекидног рада код послодавца има право на јубиларну награду у висини од:

- за 10 година 20.000,00 дин,
- за 20 година 30.000,00 дин,
- за 30 година 40.000,00 дин,
- за 40 година у висини просечне зараде исплаћене у претходна три месеца у Републици Србији према објављеном податку Републичког органа надлежног за статистику, или просечне зараде исплаћене у претходна три месеца код послодавца уколико је то за запосленог повољније.

Годинама непрекидног рада код послодавца сматра се континуирани рад код послодавца без прекида, време проведено ван рада због привремене спречености за рад, породилско одсуство, одсуство због неге и посебне неге детета и плаћено одсуство као и године непрекидног рада код послодавца претходника у случају статусне промене, односно промене послодавца (спајање, припајање и одвајање) и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Јубиларна награда исплаћује се на дан предузећа, који својом одлуком дефинише Оснивач Предузећа.

Члан 60

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

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

Члан 61

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, уколико је послодавац одговоран за исте, а у складу са прописима који регулишу ту област.

Члан 62

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

Одлуку о обезбеђивању, као и условима и начину обезбеђивања, поклона из става 1. овог члана доноси директор предузећа, а у складу са тренутним могућностима предузећа.

Престанак потребе за радом запослених због технолошког вишка

Члан 63

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

Члан 64

Послодавац је дужан да пре одређивања запослених за чијим радом је престала потреба, примени критеријуме утврђене овим правилником.

Члан 65

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

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

Програмом решавања вишка запослених ближе се утврђују мерила за одређивање вишка запослених у складу са критеријумима из става 1. овог члана.

Обавеза је послодавца да упозна запослене о критеријумима за проглашење вишка запослених и висини укупне отпремнине на коју они имају право по овом основу.

Члан 66

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

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

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

Члан 67

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случају када услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, запосленом исплати отпремнину.

Висина отпремнине из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде (брuto 1) запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 68

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

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

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 69

У складу са законом, општим колективним уговором и овим правилником, запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу.

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

Члан 70

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се пријавом.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће директор или лице које он овласти по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

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

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

Члан 71

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

Члан 72

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

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

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

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари или би утврђивање њеног износа проузроковало

несразмерне трошкове, висину штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко овлашћеног стручног лица.

Члан 73

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете. Записник садржи и предлог комисије на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности, односно којим се запослени обавезује да накнади штету или се делимично или потпуно ослобађа одговорности.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Члан 74

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

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

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

Члан 75

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

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

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

Члан 76

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

Члан 77

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

Члан 78

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

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ
ОРГАНИЗОВАЊЕ ПОСЛОВА БЕЗБЕДНОСТИ
И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 79.

Послове безбедности и здравља на раду обавља лице за безбедност и здравље на раду.

Послови из става 1. овог члана и услови за рад на љима утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

Члан 80.

Запослени који обавља послове лица безбедности и здравља на раду:

1. учествује у припреми акта о процени ризика и обезбеђује безбедне и здраве услове рада;
2. врши контролу средстава за рад и средстава и опреме личне заштите;
3. прати стање у вези са повредама на раду, професионалним обољењима, као и болестима у вези са радом, учествује у утврђивању њихових узрока и припрема предлоге мера њиховог отклањања;
4. припрема и спроводи оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад;
5. припрема упутства за безбедан рад и контролише њихову примену;
6. забрањује рад кад утврди непосредну опасност по живот и здравље запослених;
7. води евиденцију у области безбедности и здравља на раду код послодавца;
8. обавља и друге прописане послове ради обезбеђивања безбедности и здравља на раду.

Права и обавезе

Члан 81

Правилником о раду код послодавца у складу са законом и посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности послодавца и запослених у вези са безбедношћу и здравља на раду.

Члан 82

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

Члан 83

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

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

Члан 84

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад.

За време оспособљавања за безбедан и здрав рад запослени има право на накнаду зараде.
Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 85

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

Члан 86

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

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

Члан 87

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

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

Послови са повећаним ризиком

Члан 88

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

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

Члан 89

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада

обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

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

Члан 90

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

Члан 91

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

Члан 92

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду

Члан 93

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

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

Члан 94

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

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

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

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

Члан 95

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

Члан 96

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

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

Члан 97

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

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

Члан 98

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

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

Члан 99

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

Члан 100

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

- 1) непосредно комуницира са запосленима;
- 2) прима усмене и писане представке запослених;
- 3) непосредно комуницира са руководиоцима - организаторима процеса рада;
- 4) непосредно комуницира са лицем одређеним од стране послодавца да обавља послове безбедности и здравља на раду, односно са представницима одговарајуће службе код послодавца;

- 5) даје мишљење и сугестије надлежним органима у предузећу у вези с применом прописа о безбедности и здрављу на раду;
- 6) захтева и инсистира на поштовању прописа о безбедности и здрављу на раду и отклањању уочених недостатака;
- 7) да истиче обавештења на огласним таблама послодавца о активностима које предузима.

Члан 101

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

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време плаћеног одсуства из става 1. овог члана, има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

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

Члан 102

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

Одбор за безбедност и здравље

Члан 103

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

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

Одбор за безбедност и здравље на раду поседује три члана, од којих су два члана представници запослених за безбедност и здравље на раду, а један је представник ког именује послодавац.

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

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

Члан 104

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

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

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

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених. Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин свога рада.

Члан 105

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

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

Члан 106

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

Члан 107

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

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

Члан 108

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

Трошкове из става 1. овог члана сноси послодавац.

Средства и опрема за личну заштиту

Члан 109

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

Осигурање запослених

Члан 110

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

Висину премије осигурања утврђује надлежни орган код послодавца.

Члан 111

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

Уколико средства из става 1. овог члана нису предвиђена програмом пословања, послодавац није у обавези да исте уплаћује.

Члан 112

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

Уколико средства за премије из става 1. овог члана нису предвиђена програмом пословања, послодавац није у обавези да исте уплаћује.

УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 113

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

Имовином веће вредности, у смислу става 1. овог члана, сматра се вредност од минимум 15.000,00 динара.

УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 114

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог Послодавца у случајевима утврђеним Законом о раду..

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана без његове сагласности, а уз његову сагласност и дуже од тог рока.

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

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА - ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 115

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом.

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

Непоштовање радне дисциплине

Члан 116

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

1. показује немаран однос према средствима рада, повереној документацији, роби и сл.;
2. неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
3. не достави потврду о привременој спречености за рад у року од три дана од дана наступања исте (лично или посредно преко других лица у случају теже болести), односно у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду уколико живи сам;
4. злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
5. његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
6. је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
7. неоправдано закасни на посао у току три радна дана у месецу или укупно пет радних дана у календарској години;
8. неоправдано изостане са посла два радна дана у месецу или три радна дана у току календарске године;
9. пасивно обавља радне задатке;
10. неуредно одржава простор у коме је смештена роба, документација и др. а што има за последицу оштећење ствари и робе;
11. ако својим понашањем омета друге запослене да раде;
12. долазак на рад у напитом стању или опијање у току рада (начин утврђивања висине алкохола у организму, као и дозвољена висина алкохола у организму, утврдиће се на основу Правилника за вршење провере запослених под утицајем алкохола и других средстава);
13. одбијање подвргавања провери присуства алкохола у организму на начин предвиђен Правилником за вршење провере запослених под утицајем алкохола и других средстава;
14. одбијање подвргавања лекарском прегледу ради утврђивања радне способности;
15. изласка са посла пре завршетка радног времена без сагласности непосредног руководиоца или неоправдано 3 (три) пута у току месеца или 5 (пет) пута у периоду од 12 месеци;

16. напуштање радног места у сменском раду пре доласка запосленог из следеће смене 3 (три) пута у току месеца или 5 (пет) пута у периоду од 12 месеци;
17. неоправданог напуштања радног места и беспосленог кретања и задржавања у пословном простору;
18. недолично понашање према странкама или другим запосленима;
19. нарушавање угледа послодавца;
20. самовољно прекидање рада;
21. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се изричито отежава извршавање послова;
22. стварање интрига или незадовољства међу запосленима или вређање запослених;
23. давање нетачних података који су утицали на доношење одлука органа предузећа;
24. ускраћивања давања, односно неовлашћеног давања података или давања нетачних података овлашћеним органима;
25. изазивање или учествовање у тучи или нередима у предузећу или на службеном путу;
26. спречавање овлашћеног органа контроле или лица у извршавању послова;
27. нетачног евидентирања и приказивања радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачног евидентирања и приказивања извршених услуга;
28. наплате услуга ван ценовника или испостављања нетачног износа рачуна;
29. незаконитог располагања средствима послодавца;
30. присвајање или неовлашћена послуга средстава рада послодавца;
31. прибављање личне и материјалне користи и примања поклона и других погодности у вези са радом предузећа;
32. фалсификовање новчаних и других докумената;
33. непријављивање уочених повреда радних обавеза или дисциплине непосредном руководиоцу најкасније у року од 3 (три) дана од дана сазнања.
34. непридржавање императивних одредаба Статута, општинских аката и овог Правилника.

Повреде радних обавеза

Члан 117

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

1. неблаговремено извршава радне обавезе;
2. незаконито располаже средствима;
3. ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или општинским актом Послодавца;
4. несавесно или неодговорно обављање послова на којима ради;
5. злоупотреби положаја или прекорачи овлашћења;
6. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;

7. не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
8. непоштовање организације рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
9. необавештавање послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
10. необавештавање послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
11. не врши евиденцију свог присуства на раду, односно доласке на и одласке са посла у складу са одлуком директора Предузећа;
12. неизвршавање и непридржавање одлука донетих код послодавца, налога директора или налога непосредног руководиоца.

Отказни рок у случају неостваривања резултата рада

Члан 118

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примерним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

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

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

Ако се запослени и директор споразумеју да запосленом престане рад пре истека отказног рока, запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци, за време трајања отказног рока утврђеног у складу са ставом 1. овог члана.

ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 119

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

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

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

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

Члан 120

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

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 121

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

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

Члан 122

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

Члан 123

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице уређује се актом синдиката.

Члан 124

Послодавац је дужан да:

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

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

Члан 125

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

- 1) програму пословања предузећа;
- 2) годишњи финансијски извештај.

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

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

Члан 126

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама код послодавца,

када је то потребно у циљу заштите права запослених, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

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

Члан 127

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

Члан 128

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

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

Члан 129

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

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

Члан 130

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

синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 131

Представника запослених у надзорном одбору послодавца именује и разрешава оснивач.

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

Члан 132

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

Члан 133

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

ПРАВА И ДУЖНОСТИ У ШТРАЈКУ

Члан 134

Синдикат има право организовати штрајк под условима утврђеним законом, посебним колективним уговором, Одлуком о одређивању минимума процеса рада у комуналним делатностима у случају штрајка („Сл.лист оштине Врњачка Бања“, бр. 11/10) број 9-177/10 од 24.9.2010.године донета од стране СО Врњачка Бања и овим правилником.

Члан 135

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

ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 136

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Члан 137

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености - само уз писану сагласност запосленог.

Права из става 1,2 и3 овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА

Члан 138

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 139

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског

одсуства из става 2. члана. 138.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 138. став 5. овог закона, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 138. став 3. овог правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Члан 140

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 141

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 142

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 143

Права из члана 140. овог правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 2. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 144

За сва питања која нису дефинисана овим Правилником о раду или су у супротности са законском регулативом, примењују се одредбе Закона о раду („Сл.гл.РС“, бр. 24/05, 61/05,54/09,32/13 и 75/14) и друга законска регулатива која дефинише ову област.

Члан 145

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду Јавног предузећа за газдовање заштитним шумама Врњачке Бање "Шуме-Гоч" Врњачка Бања број 35/2016 од 01.08.2016.године.

Члан 146

Овај правилник објављује се на огласној табли Послодавца и/или интернет страници Послодавца, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

Овај правилник престаје да важи ступањем на снагу Колективног уговора који Послодавац закључи са репрезентативним синдикатом, у складу са Законом.

Број 01-1864

У Врњачкој Бањи, дана 18.октобар 2019. године


ПРЕДСЕДНИК НАДЗОРНОГ ОДБОРА