

# **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

**Јавно комунално предузеће  
Регионални центар за водне услуге  
„Скрапеж воде“ Пожега**

**Пожега, мај 2022.**

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, у даљем тексту: "Закон") и члана 28. Статута Јавног комуналног предузећа Регионални центар за водне услуге „Скрапеж воде“ Пожега, привремени Надзорни одбор Јавног комуналног предузећа Регионални центар за водне услуге „Скрапеж воде“ Пожега на седници одржаној 19.05.2022, године, доноси следећи:

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **Ј Основне одредбе**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, по основу рада у Јавном комуналном предузећу Регионални центар за водне услуге „Скрапеж воде“ Пожега, Трг слободе бр. 3 (у даљем тексту: Послодавац), у складу са одредбама закона.

#### **Члан 2.**

Овим Правилником уређују се: заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, накнада зараде и друга примања, накнада штете, престанак радног односа, остваривање и заштита права запослених и друга питања од значаја за запослене код Послодавца.

### **II Заснивање радног односа**

#### **Члан 3.**

Радни однос може да заснује лице које испуњава услове утврђене Законом о раду (у даљем тексту: Закон) и правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Правилник из става 1. овог члана доноси се по претходно прибављеном мишљењу репрезентативних синдиката Послодавца.

#### **Члан 4.**

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

Одлуку из става 1. овог члана, као и пријаву слободног радног места, Послодавац може доставити надлежној служби за послове запошљавања.

Слободно радно место обавезно се оглашава на интернет презентацијама свих оснивача као и у најмање једном дневном листу са националном покривеношћу.

#### **Члан 5.**

Оглас о слободном радном месту садржи податке о: радном месту преузете из Правилника и условима за запослење на радном месту као и стручној оспособљености, знањима и вештинама, које се оцењују у изборном поступку и начину њихове провере, року у коме се подносе пријаве, телефон и име особе задужене за давање додатних обавештења, адреси на коју се пријаве подносе као и податке о доказима који се подносе и прибављају уз пријаву.

#### **Члан 6.**

По истеку рока за подношење пријава на јавни конкурс, конкурсна комисија прегледа све припеле пријаве и поднете доказе и саставља списак кандидата међу којима се спроводи изборни поступак.

У изборном поступку конкурсна комисија може да оцењује само оне стручне оспособљености, знања и вештине кандидата које су наведене у огласу о конкурсy и на начин који је наведен у огласу о конкурсy.

Изборни поступак спроводи се писаном и/или усменом провером стручне оспособљености, знања и вештина и разговором са кандидатом.

После завршног разговора с кандидатима, конкурсна комисија по окончаном изборном поступку у року од 15 дана сачињава листу за избор. На листу за избор увршћују се највише три кандидата која су с најбољим резултатом испунила мерила прописана за избор. Директор може да пре избора обави додатни разговор са кандидатима са листе за избор.

#### **Члан 7.**

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са Законом и овим Правилником, или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији Послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

#### **Члан 8.**

Директор Послодавца доноси програм обуке приправника, који треба да обезбеди теоријско и практично оспособљавање приправника за преузимање и вршење послова за чије се извршавање оспособљава.

Програмом из става 1. овог члана утврђује се садржај обуке, време трајања обуке на појединим пословима, лица која прате оспособљавање приправника - ментор, начин извештавања о њиховом раду и сл.

По истеку приправничког стажа приправник полаже стручни испит.

### **III Стручно оспособљавање и усавршавање**

#### **Члан 9.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада, када се мењају прописи у одређеној области и када је то неопходно због увођења новог начина и организације рада.

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

Трошкови стручног оспособљавања и стручног усавршавања обезбеђују се из средстава Послодавца и других извора, у складу са важећим прописима.

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

Права и обавезе Послодавца и запосленог у вези са стручним оспособљавањем и усавршавањем се ближе уређују посебним правилником Послодавца.

### **IV Одмори и одсуства**

#### **Члан 10.**

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

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) - 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;

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;

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;

По основу доприноса на раду на предлог руководиоца, за остварене изузетне резултате - до 5 радних дана.

По основу бриге о деци и члановима уже породице (брачни друг и деца запосленог):

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.

Дужина трајања годишњег одмора запосленог за једну календарску годину не може бити одређена у трајању дужем од 30 радних дана годишње.

#### **Члан 11.**

Време коришћења годишњег одмора утврђује Послодавац у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију са запосленим и његовим непосредним руководиоцем.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у организационом делу Послодавца, Послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

## **Члан 12.**

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, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог - 2 радна дана;
- 6) теже болести члана уже породице, при чему се тежа болест утврђује на основу конзилијарног мишљења лекара здравствене установе у којој се запослени или члан његовог породичног домаћинства лечи - 5 радних дана;
- 7) селидбе сопственог домаћинства, на подручју истог насељеног места - 2 радна дана а 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 узастопна дана.

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

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 не рачунају се у укупан број радних дана плаћеног одсуства из става 1. овог члана.

### **Члан 13.**

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у трајању по одлуци Послодавца.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим Правилником или уговором о раду није друкчије одређено.

## **V Заштита запослених**

### **Члан 14.**

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 15.**

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

#### **Члан 16.**

Послодавац може запосленом уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, здравствено осигурање односно колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

#### **Члан 17.**

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа за оцену здравствене способности у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

#### **Члан 18.**

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 19.**

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 20.**

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 21.**

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 општим актом.

#### **Члан 22.**

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

#### **Члан 23.**

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

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

#### **Члан 24.**

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

### **VI Зараде, накнаде зарада и друга примања**

#### **Члан 25.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности коју остварује код Послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука Послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. Овог члана - ништавису.

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

#### **Члан 26.**

Зарада, у смислу члана 25. став 1. овог Правилника, састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа у складу са овим Правилником и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Зарада се исплаћује једном месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

#### **Члан 27.**

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

#### **Члан 28.**

Основна зарада одређује се на основу услова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова Послодавца, и времена проведеног на раду, односно уговором о раду, за пуно радно време и стандардни радни учинак.

Основна зарада утврђује се у бруто месечном износу израженом у динарима и садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.

Уговором о раду може се уговорити основна нето зарада, која представља зараду која не садржи порезе и доприносе.

Основна зарада запосленом може се, по оцени Послодавца, увећати (стимулација) односно умањити (дестимулација), у зависности од оствареног радног учинка, до 5%.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из овог Правилника.

### **Члан 29.**

Радни учинак запосленог, као основ за стимулацију и дестимулацију и њену висину, утврђује директор на основу образложеног предлога непосредног руководиоца запосленог, који садржи оцену обављеног рада запосленог.

Оцена обављеног рада запосленог, врши се према следећим критеријумима:

- 1) Квалитет и обим обављеног посла;
- 2) Допринос тимском раду и размена различитих вештина из области послова који се обављају код Послодавца;
- 3) Тачност у обављању послова, процењивање приоритета, целокупна ангажованост приликом рада;
- 4) Професионални приступ раду, тачност, прецизност и фокусираност на детаље приликом обављања радних задатака;
- 5) Поштовање радног времена, доступност и одазив на захтеве и е-маил-ове, благовременост извршавања послова, извештавање према директору;
- 6) Исказивање посебне иницијативе и креативности у вези са обављањем послова.

### **Члан 30.**

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан - 110% од основице;
2. за прековремени рад - 26% од основице;
3. по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код Послодавца (минули рад) - 0,4% од основице.

С обзиром на природу посла код Послодавца, рад ноћу и рад по сменама неће се посебно вредновати и за тај рад зарада се неће посебно увећавати, јер се тај рад узима у обзир при утврђивању основне зараде.

При обрачуну минулог рада рачуна се и времеведено у радном односу код Послодавца претходника, у складу са чланом 147. Закона о раду (статусне промене, односно промене Послодавца), као и код повезаних лица са Послодавцем у складу са законом.

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

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

### **Члан 31.**

Запослени има право на накнаду трошкова, уколико није на други начин обезбеђена накнада тих трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, ако је раздаљина између места пребивалишта Запосленог и места седишта Послодавца, минимално 2 км;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи, под условима, на начин и у висини одређеној овим Правилником;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима, на начин и у висини одређеној овим Правилником;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- 5) за коришћење приватног возила у службене сврхе;
- 6) за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин;
- 7) за регрес за коришћење годишњег одмора.

Износ трошкова из става 1. тач. 6. овог члана се одређује уговором о раду и изражава се у новцу.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца.

### **Члан 32.**

Коришћење сопственог возила у службене сврхе запосленом одобрава директор, уколико природа посла то захтева. Уколико директор користи сопствено возило у службене сврхе, одлуку којом се одобрава употреба сопственог возила директору доноси Надзорни одбор.

Уз одлуку из ст. 1. рачуноводству Послодавца доставља се фотокопија саобраћајне дозволе, потписана изјава о врсти погонског горива које возило користи као и о просечној потрошњи (у литрима) горива за наведени тип аутомобила.

Сопствено возило се, поред превоза на службеном путовању, може користи и за превоз у локалу, али искључиво за пословне потребе и по одобрењу директора за запосленог, односно Надзорног одбора, за директора.

Запослени који користи сопствено возило у службене сврхе у путном налогу наводи дестинацију путовања, задатак, време путовања и пређену километражу. Као доказ о коришћењу сопственог возила у службене сврхе рачуноводству се доставља уредно попуњени путни налог, рачун за купљено гориво, докази о плаћеним путаринама и паркингу. На основу попуњеног путног

налога врши се обрачун пређених километара и накнаде за трошкове употребе сопственог возила у службене сврхе.

Накнада за употребу сопственог возила у службене сврхе обрачунава се на основу података о броју пређених километара на одређеној релацији (трошкови погонског горива). Запосленом се посебно надокнађују трошкови путарине и паркинга на службеном путу, према достављеним рачунима. Запослени који користи сопствено возило у приватне сврхе има право и на накнаду трошкова амортизације, у висини од 30% од цене горива по пређеном километру.

### **Члан 33.**

Запослени има право и на друга примања и то на:

- 1) отпремнину приликом одласка у пензију у износу од две просечне зараде;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице запосленог, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, према поднетом рачуну за погребне услуге и
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;
- 4) јубиларну награду, у складу са одредбама Закона и овог Правилника.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1. овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленима да исплати јубиларну награду по основу сваких навршених 5 година година постојања и рада Послодавца. Право запосленог на исплату такве јубиларне награде и висину исте Послодавац одређује посебном одлуком, коју доноси на предлог запосленог, или самоиницијативно.

Послодавац може запосленом да исплати јубиларну награду за 10, 15, 20 и 25 година непрекидног рада код Послодавца, и то у износу који Послодавац одреди, узимајући у обзир све околности, а посебно могућности Друштва.

Исплата јубиларних награда запосленима из ст. 5. и 6. овог члана није обавеза Послодавца, већ Послодавац може донети одлуку о њиховој исплати, уколико за то има могућности.

#### **Члан 34.**

Зарада запосленог је пословна тајна.

Одавање података о износу зараде осталим запосленима или трећим лицима, које је Послодавац понудио, уговорио или исплатио, представља повреду пословне тајне.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

#### **Члан 35.**

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун, најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде са образложењем и разлозима због којих није извршена исплата.

Обрачун из става 1. овог члана може се доставити запосленом у електронској форми.

#### **Члан 36.**

Послодавац може да наплати новчано потраживање према запосленом обустављањем од његове зараде, само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

### **VII Пословна тајна и забрана кокуренције**

#### **Члан 37.**

Запослени је дужан да чува у тајности све податке о Послодавцу, његовим клијентима као и другим значајним чињеницама до којих има приступ у обављању својих пословних активности, или их дозна на било који начин, који су по својој природи поверљиви, односно који су као пословна тајна одређени одлуком Послодавца.

Пословна тајна је податак чије би саопштавање трећем лицу могло нанети штету Послодавцу, као и податак који има или може имати економску вредност зато што није опште познат, нити је лако доступан трећим лицима која би његовим коришћењем или саопштавањем могла остварити економску корист и који је од стране Послодавца заштићен одговарајућим мерама у циљу чувања његове тајности.

Пословна тајна је и податак који је законом, другим прописом или одлуком Послодавца одређен као пословна тајна.

Под информацијама које се штите као пословна тајна нарочито се сматрају власничке техничке информације, било које информације у погледу постојећих или могућих клијената односно контаката клијената, подаци у вези са прометом, трошковима и остали финансијски подаци, технолошка сазнања, дизајн, идеје или планови, ИТ сигурносне мере и мере предострожности, проналасци, патентне методе, праксе, поступци, процеси, технички подаци и формуле које се односе на делатност Послодавца, сви други тајни процеси, формуле и методе, лични подаци запослених (уговори о раду, подаци о висини примања, потврде о обукама итд), без обзира на који начин су сачувани.

Информације које се штите као пословна тајна су информације, у било којем облику изражене, укључујући и оне које су пружене или размењене у облику документа, разговора, електронског податка, физичке ствари, модела, методологије, софтвера или материјалног узорка, а које контролише Послодавац.

Обавеза чувања пословне тајне за запосленог постоји и након престанка радног односа, све док га Послодавац изричито не ослободи те обавезе.

Уколико запослени прекрши обавезе у вези са чувањем пословне тајне, Послодавац може запосленом отказати радни однос због повреде радне обавезе и потраживати накнаду целокупне штете.

Обавезе и одговорности запосленог у вези са чувањем пословне тајне могу ближе бити одређене уговором о раду и/или посебним уговором о заштити пословних тајни.

Запослени је обавезан да на позив Послодавца закључи са Послодавцем посебан уговор о заштити пословних тајни.

### **Члан 38.**

Уколико радом код Послодавца запослени може стећи нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера и доћи до сазнања важних пословних информација и тајни, уговором о раду се запослени може обавезати да на територији Републике Србије и свих осталих земаља Европе, за време трајања радног односа, без изричите писмене сагласности Послодавца, не обавља послове за које је закључио уговор о раду, као и друге послове који могу бити конкурентни делатностима које обавља Послодавац или који би на било који начин угрозили пословне интересе Послодавца, као и да неће улазити у пословне трансакције ако би њима конкурисао Послодавцу, и то како у своје име и за свој рачун, тако и у име и за рачун другог правног или физичког лица (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције се односи како на Послодавца, тако и на лица која се сматрају повезаним лицима са Послодавцем.

Уговором о раду Послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из претходног става овог члана може се уговорити ако се Послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције, Послодавац има право да:

1. захтева од запосленог пуну накнаду штете;
2. захтева пренос на Послодавца користи коју је запослени, односно конкурентско друштво, остварило као последицу те повреде;
3. запосленом откаже уговор о раду.

## **VIII Накнада штете**

### **Члан 39.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао Послодавцу, у складу са законом и овим Правилником.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постајање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Послодавац, у складу са овим Правилником.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама претходног става овог члана, Послодавац ће поднети тужбу за накнаду штете надлежном суду.

### **Члан 40.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем Послодавца на основу примљене пријаве о проузрокованој штети или на основу личног сазнања да му је штета проузрокована.

### **Члан 41.**



Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писменом облику и нарочито 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 42.**

Поступак за утврђивање штете води Послодавац или лице које он именује, а о одговорности запосленог за штету одлучује Послодавац.

Висина штете утврђује се проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

#### **Члан 43.**

Када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, Послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету и истовремено одређује како ће је надокнадити и у ком року, или се ослобађа одговорности.

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

Запослени је дужан да се писмено изјасни о томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или ако то не учини у року од месец дана, од давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

#### **Члан 44.**

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

#### **Члан 45.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом.

### **IX Удаљење запосленог са рада**

#### **Члан 46.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину у вредности од 30.000,00 динара, или више;
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока у ком је Послодавац дужан да му достави писмено упозорење за постајање разлога за отказ уговора о раду (осам радних дана).

#### **Члан 47.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа примљене накнаде зараде током периода привременог удаљења са рада и пуног износа основне зараде и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

### **X Престанак радног односа**

#### **Члан 48.**

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 49.**

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума:

- 1) основни критеријум: резултати рада запосленог;
- 2) допунски композитни критеријум: социјално-економски положај запосленог који обухвата дужину радног стажа код послодавца, дужину укупног радног стажа, број деце запосленог на школовању и остварени месечни приход по члану домаћинства. Сваки елемент композитног критеријума се пондерише са по 5 бодова.

Критеријуми из става 1. примењују се по принципу искључивости тако да уколико је применом првог критеријума одређен неопходан број запослених за чијим радом престаје потреба, то искључује примену композитног критеријума.

Резултати рада запосленог утврђују се према оствареном учинку у периоду од годину дана пре

усвајања програма о решавању вишка запослених. Резултате рада на радним местима где нису утврђени нормативи рада, утврђује Комисија коју именује Послодавац.

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 50.**

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 51.**

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. не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

#### **Члан 52.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленог који својом кривицом учини неку од следећих повреда радне обавезе и то:

- 1) несавесно, немарно или неблаговремено извршавање радних обавеза и задатака;
- 2) некоришћење или ненаменско коришћење обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду;
- 3) непредузимање свих потребних мера обезбеђења како би се избегло наношење штете Послодавцу;
- 4) незаконито располагање средствима Послодавца;
- 5) фалсификовање новчаних и других докумената;
- 6) давање нетачних података у вези са остваривањем права из радног односа;

- 7) злостављање на раду или у вези са радом и сексуално узнемиравање и злостављање запослених као и подстицање других на вршење наведеног понашања;
- 8) коришћење годишњег одмора или одсуства без сагласности надређеног руководиоца, односно без издатог решења;
- 9) крађа, утаја или проневера имовине Послодавца као и саучествовање или помагање у истом, односно покушај истих;
- 10) употреба лажне исправе у вези са обављањем послова за које је закључен уговор о раду;
- 11) повреда прописа и интерних процедура о заштити на раду и заштити од пожара као и прописа о заштити животне средине;
- 12) намерно уништавање Послодавчеве имовине;
- 13) одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом или општим актима Послодавца;
- 14) непријављивање опасности везаних за безбедност и здравље на раду које су довеле или су могле довести до повреда или обољења запослених;
- 15) уношење у предузеће хладног или ватреног оружја или других опасних средстава;
- 16) прибављање материјане користи, примање, односно давање поклона и других погодности у вези са радом и обављањем послова код Послодавца;
- 17) повреда клаузуле забране конкуренције, на било који начин;
- 18) кршење одредаба о поверљивости и пословној тајни;
- 19) захтевање додатних новчаних надокнада од клијената и пословних партнера за учињене услуге;
- 20) нетачно евидентирање и приказивање радног времена и резултата рада у намери да се за себе или за другог запосленог оствари већа зарада, као и нетачно евидентирање и приказивање извршених услуга;
- 21) изношење пословне документације и опреме из пословних просторија Послодавца без претходне сагласности Послодавца.

Уговором о раду могу бити предвиђени и друге повреде радне обавезе због којих Послодавац може запосленом отказати уговор о раду.

### **Члан 53.**

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

- б) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Сматра се да запослени не поштује радну дисциплину прописану овим Правилником, односно да је његово понашање такво да не може да ради код Послодавца, нарочито у следећим случајевима:

- 1) неблаговремени долазак на рад или одлазак са рада пре истека радног времена 5 или више пута у току месеца,
- 2) неоправдани изостанак са посла 3 радна дана узастопно, односно 5 радних дана са прекидима у току 3 месеца,
- 3) неовлашћено напуштање радног места у току радног времена, без одобрења Послодавца;
- 4) одбијање теста на присуство алкохола или наркотика у крви;
- 5) изазивање нереди или учествовање у тучи у пословним просторијама Послодавца или на службеном путу,
- 6) некоректан, недоличан, нељубазан однос или дрско понашање према клијентима, трећим лицима или другим запосленима;
- 7) подношење на обрачун и плаћање неистинитог путног и другог налога.

Уговором о раду могу бити предвиђени и други облици непоштовања радне дисциплине због којих Послодавац може запосленом отказати уговор о раду.

#### **Члан 54.**

Послодавац може запосленом да за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 52. и 53. овог Правилника, уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Члан 55.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 51. овог Правилника запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

#### **Члан 56.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

#### **Члан 57.**

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном средству, која садржи све елементе које предвиђа Закон о општем управном поступку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама Послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако Послодавац запосленом није могао да достави решење лично у радним просторијама, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли Послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако законом или решењем није остављен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

#### **Члан 58.**

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим правилником и уговором о раду и то најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

#### **Члан 59.**

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

#### **Члан 60.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

#### **Члан 61.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право и дужност да остане на раду (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

1. 8 дана ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
2. 15 дана ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
3. 30 дана ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци који претходе месецу у коме почиње тећи отказни рок.

#### **Члан 62.**

Запослени коме је радни однос престао има право да од Послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог Послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

### **XI Остваривање и заштита права запослених**

#### **Члан 63.**

О правима обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор Друштва, или лице које он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

## **XII Прелазне и завршне одредбе**

### **Члан 64.**

Овај Правилник ступа на снагу по добијању сагласности свих оснивача.

Председник привременог Надзорног одбора

---

Милан Ненадић, дипл.маш.инг.