

PRAVILNIK O DISCIPLINSKOJ ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

TURISTIČKA ORGANIZACIJA BOR

Moše Pijade 19

27.12.2021.

Na osnovu člana 8. stav 2. i člana 192. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-odluka ustavnog suda 113/2017 i 95/2018 autentično tumačenje dalje: Zakon) i na osnovu člana 37. Statuta Turističke organizacije Bor v.d.direktor Bobana Gramić dana 27.12.2021.godine donosi:

PRAVILNIK O DISCIPLINSKOJ ODGOVORNOSTI ZAPOSLENIH

Član 1

Pravilnikom o disciplinskoj odgovornosti zaposlenih (dalje: Pravilnik), bliže se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih po pitanju njihove disciplinske odgovornosti, povrede radnih obaveza, postupka davanja otkaza ugovora o radu i odlučivanja o donošenju disciplinskih mera po navedenim osnovima.

Član 2

Momentom stupanja na rad kod poslodavca, zaposleni preuzima određena prava, ali i obaveze i odgovornosti na radu i u vezi sa radom utvrđene Zakonom, opštim aktima poslodavca, ugovorom o radu, a kasnije i naknadno donetim odlukama i nalogima ovlašćenog lica i neposrednih rukovodilaca.

Zaposleni je dužan da poslove svog radnog mesta, u okviru svog radnog vremena, obavlja savesno i marljivo, pridržavajući se jasno definisanih pravila ponašanja.

U slučaju da zaposleni svojim ponašanjem i postupcima prekrši propisana pravila, poslodavac ima pravo da sprovede postupak za utvrđivanje njegove odgovornosti i preduzme odgovarajuće disciplinske mere.

I Disciplinska odgovornost zaposlenih

Član 3

Zaposleni je disciplinski odgovoran u slučaju kada svojim ponašanjem, činjenjem ili nečinjenjem izvrši povredu radne obaveze ili radne discipline propisane ovim pravilnikom.

Povrede radne obaveze

Član 4

U povrede radne obaveze spadaju:

1) nesavesno ili nemarno izvršavanje radne obaveze;

- 3) necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstva rada;
- 4) nekorišćenje ili nenamensko korišćenje obezbeđenih sredstva ili opreme za ličnu zaštitu na radu;
- 5) nesprovođenje propisanih mera bezbednosti i zdravlja na radu zaposlenih;
- 6) prouzrokovanje štete poslodavcu ili trećim licima nastale kao posledica namere, nesavesnog odnosa ili grube nepažnje prema poverenim sredstvima;
- 7) neovlašćeno služenje sredstvima rada koja su zaposlenom poverena radi izvršavanja poslova;
- 8) odavanje službene, poslovne ili druge tajne utvrđene zakonom ili opštim aktom poslodavca;
- 9) povreda radne obaveze koja ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene opštim aktom poslodavca;
- 10) propuštanje izvršavanja radne obaveze i radnih zadataka koje je zaposleni bio dužan da izvrši;
- 11) nezakonita obustava rada ili učešće u nezakonitom štrajku;
- 12) kršenje odredbi ugovorene klauzule o zabrani konkurencije, u slučaju da zaposleni radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca;
- 13) neopravdano propuštanje propisanih zakonskih i drugih rokova za blagovremeno izvršavanje postavljenih radnih zadataka;

Povrede radne discipline

Član 5

U povrede radne discipline spadaju:

- 1) neopravdano odbijanje obavljanja poslova i izvršavanja naloga poslodavca u skladu sa zakonom;
- 2) nedostavljanje potvrde o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. Zakona;
- 3) zloupotreba prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- 4) dolazak na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- 5) davanje netačnih podataka koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- 6) odbijanje podvrgavanja oceni zdravstvene sposobnosti od strane zaposlenog koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena njegova posebna zdravstvena sposobnost;
- 7) neblagovremeni dolazak na posao i odlazak s posla pre isteka radnog vremena tri puta za redom;
- 8) neopravdano ili nedozvoljeno izostajanje sa posla ili napuštanje radnog mesta u toku radnog vremena;

9) neopravdano propuštanje zaposlenog da u roku od 24 časa obavesti poslodavca o sprečenosti dolaska na posao;

10) obavljanje privatnog posla za vreme radnog vremena bez dobijene saglasnosti poslodavca;

11) upotreba mobilnog telefona za vreme rada u privatne svrhe;

12) unošenje vatrenog i drugog oružja na radno mesto;

13) odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu kod ovlašćene zdravstvene ustanove u slučaju sumnje poslodavca da se zaposleni nalazi pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava;

14) iznošenje podataka do kojih je zaposleni došao na radu ili u vezi sa radom u sredstvima javnog informisanja ili njihovog objavljivanja na društvenim mrežama, a koje nanose ili mogu naneti štetne posledice po ugled ili uspešno poslovanje poslodavca;

15) svako ponašanje zaposlenog koje je takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca kao što je:

- izazivanja nereda i tuče u radnim prostorijama poslodavca, odnosno u radno vreme,
- vređanja ili omalovažavanja poslodavca ili drugih zaposlenih,
- nepristojno, neprimereno ili uvredljivo ponašanje prema klijentima, poslovnim partnerima ili korisnicima usluga poslodavca,
- druga neprihvatljiva vrsta i oblik ponašanja zaposlenog koja na evidentan način ukazuje na to da zaposleni ne može da nastavi rad kod poslodavca;

Neostvarivanje rezultata rada i neposedovanje radnih sposobnosti

Član 6

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog ukoliko zaposleni ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu stava 1. ovog člana Pravilnika ima pravo na otkazni rok koji iznosi 15 dana. *(Ostavljeni otkazni rok ne može biti kraći od osam niti duži od trideset dana).*

Otkazni rok iz stava 2. ovog člana Pravilnika počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa poslodavcem da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini važeće tržišne cene rada.

Poslodavac može zaposlenom koji ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi da otkáže ugovor o radu samo ukoliko mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenom roku za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Otkaz ugovora o radu zbog učinjenog krivičnog dela na radu ili u vezi sa radom

Član 7

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu u slučaju da je zaposleni pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom.

Član 8

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ukoliko se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa u nekom od slučajeva predviđenih članom 79. Zakona i to zbog:

- 1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
- 2) upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
- 3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca u smislu člana 174. Zakona;
- 4) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;
- 5) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu i u slučaju da se zaposleni ne vrati na rad kod poslodavca po isteku odsustva sa rada koje je koristio u svojstvu roditelja, usvojioca, hranitelja ili staratelja do navršene treće godine života deteta.

Otkaz ugovora o radu osobi sa invaliditetom zbog odbijanja prihvatanja drugog posla

Član 9

Poslodavac može zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa ili zaposlenom koji ima status osobe sa invaliditetom da otkáže ugovor o radu u slučaju da takav zaposleni odbije da prihvati obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, koji su mu obezbeđeni u skladu sa zakonom.

Otkaz ugovora o radu zbog odbijanja zaključivanja aneksa ugovora o radu

Član 10

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu u slučaju odbijanja zaposlenog da sa poslodavcem zaključi aneks ugovora o radu kojim mu je poslodavac ponudio izmenu ugovorenih uslova rada i to:

- 1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- 2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca (član 173. Zakona);
- 3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca (član 174. Zakona);
- 4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) Zakona;
- 5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11. Zakona.

Ostali slučajevi prestanka radnog odnosa

Član 11

Osim navedenih slučajeva davanja otkaza ugovora o radu zaposlenom od strane poslodavca, koji se pojavljuju kao posledica ponašanja zaposlenog, njegove krivice, neostvarivanja rezultata rada i neposedovanja odgovarajućih radnih sposobnosti, zaposlenom može prestati radni odnos i u sledećim slučajevima:

- 2) otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog;
- 3) istekom roka za koji je ugovor o radu zasnovan;
- 4) kada zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 5) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 6) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 7) smrću zaposlenog;
- 8) usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, u slučaju da prestane potreba za obavljanjem određenog posla od strane zaposlenog ili dođe do smanjenja obima posla;
- 8) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca u sledećim slučajevima:

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

II Postupak koji prethodi davanju otkaza ugovora o radu zaposlenom

Član 12

Pre davanja otkaza ugovora o radu zaposlenom, poslodavac je dužan da u cilju pravovaljanog sprovođenja otkaznog postupka preduzme sledeće:

- utvrđivanje krivice zaposlenog, činjeničnog stanja, kao i razloga neophodnih za davanje otkaza;
- utvrđivanje (ne)postojanja zastarelosti;
- dostavljanje upozorenja na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu;
- obaveza razmatranja mišljenja sindikata;
- utvrđivanje postojanja ograničenja za davanje otkaza.

Utvrđivanje krivice zaposlenog, činjeničnog stanja, kao i razloga neophodnih za davanje otkaza

Član 13

- da li je činjenje ili nečinjenje zaposlenog zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu utvrđeno kao povreda radne obaveze ili radne discipline;
- detaljan opis izvršene protivpravne radnje od strane zaposlenog i to način njenog izvršenja, okolnosti pod kojima je radnja izvršena, ponašanje zaposlenog prilikom i nakon izvršenja radnje, lica koja su učestvovala u izvršenju i slično;
- tačno vreme i mesto izvršenja radnje;
- dokazi koji potvrđuju izvršenje radnje kao što su svedoci, dokumentacija, snimci, fotografije i slično;
- posledice izvršenja radnje, kao i eventualno nastala šteta.

Utvrđivanje (ne)postojanja zastarelosti

Član 14

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom samo u slučaju blagovremenog utvrđivanja povrede radne obaveze ili radne discipline od strane zaposlenog.

Otkaz ugovora o radu zbog povrede radne obaveze i radne discipline poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

U slučaju da je zaposleni pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom, poslodavac mu može otkazati ugovor o radu najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

Dostavljanje upozorenja na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu

Član 15

Poslodavac je dužan da pre davanja otkaza ugovora o radu zbog povrede radne obaveze ili radne discipline zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu.

Navedenim aktom upozorenja koja mora biti u pisanoj formi, poslodavac je dužan da zaposlenom ostavi rok za izjašnjenje na navode iz upozorenja koji ne može biti kraći od osam (8) dana od dana njegovog dostavljanja.

U svom upozorenju, poslodavac je dužan da navede i sledeće činjenice i podatke:

- pravni osnov za davanje otkaza,
- činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za davanje otkaza,
- rok za davanje odgovora na upozorenje.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi upozorenje na način koji je predviđen i za dostavljanje rešenja o izricanju disciplinske mere (otkaza ugovora o radu i drugo), shodno članu 21. ovog pravilnika.

Obaveza razmatranja mišljenja sindikata

Član 16

Poslodavac je dužan da pre davanja otkaza ugovora o radu zaposlenom, po tom pitanju razmotri mišljenje sindikata čiji je zaposleni član, ukoliko mu je zaposleni, uz svoje izjašnjenje na upozorenje, priložio i takvo mišljenje sindikata

Član 17

Poslodavac zaposlenom može dati otkaz ugovora o radu samo u slučaju da za to postoje opravdani razlozi predviđeni Zakonom, ugovorom o radu i opštim aktima poslodavca, kao i ovim pravilnikom.

Kao opravdani razlozi za davanje otkaza ugovora o radu ne smatraju se:

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

Osim toga, poslodavac ne može otkazati ugovor o radu zaposlenom za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta.

Ukoliko je zaposleni iz stava 3. ovog člana Pravilnika zasnovao radni odnos na određeno vreme, takav ugovor o radu se produžava do isteka korišćenja prava na njegovo odsustvo sa rada.

Ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato da se zaposleni kome je dat otkaz nalazi u stanju trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, takvo rešenje o otkazu ugovora o radu je ništavo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu je ništavo i u slučaju da zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 3. ovog člana Pravilnika i o tome mu dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

III Izricanje disciplinske mere

Organ nadležan za izricanje disciplinske mere

Član 18

O vrsti disciplinske mere, utvrđivanju stepena odgovornosti zaposlenog i izricanju disciplinske mere za slučaj povrede radne obaveze ili radne discipline odlučuje nadležni organ kod poslodavca, odnosno lice utvrđeno zakonom ili opštim aktom poslodavca ili lice koje on ovlasti u pisanom obliku (dalje: ovlašćeno lice).

Ovlašćeno lice iz stava 1. ovog člana Pravilnika odlučuje i u drugim slučajevima prestanka radnog odnosa, odnosno otkaza ugovora o radu zaposlenih kod poslodavca.

Vrste disciplinskih mera

Član 19

U slučaju povrede radne obaveze ili radne discipline utvrđene ovim pravilnikom, zaposlenom se, u zavisnosti od težine učinjene povrede može izreći jedna od sledećih mera:

1) opomena sa najavom otkaza, u kojoj se zaposleni upozorava da će mu poslodavac otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja (shodno članu 180. Zakona), ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili radne discipline;

2) novčana kazna u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;

3) privremeno udaljenje zaposlenog sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;

4) otkaz ugovora o radu.

Vrstu disciplinske mere određuje nadležni organ poslodavca u zavisnosti od sledećih parametara:

- težina učinjene povrede radne obaveze ili radne discipline;
- olakšavajuće ili otežavajuće okolnosti pod kojima se povreda dogodila;
- težina štetnih posledica po imovinu, ugled ili uspešno poslovanje poslodavca;
- stepen krivice zaposlenog, odnosno da li je do povrede radne obaveze ili radne discipline došlo umišljajem, grubom nepažnjom, nemarnim ili nesavesnim obavljanjem poverenih poslova ili iz nehata;
- visina nastale štete i njenih posledica;
- vladanje zaposlenog nakon učinjene povrede radne obaveze ili radne discipline;
- ocena ličnosti zaposlenog - procena dosadašnjeg kvaliteta njegovog rada i celokupni odnos prema radu, odnos prema poslodavcu i drugim zaposlenima, visina doprinosa uspeha u radu poslodavca i slično.

Način izricanja disciplinske mere

Član 20

U slučaju donošenja odluke kojom se zaposlenom izriče neka od četiri vrste disciplinskih mera predviđenih članom 19. Pravilnika, poslodavac je dužan da donese rešenje.

Rešenje obavezno mora da sadrži:

- 1) broj i datum donošenja;
- 2) uvod koji sadrži naziv poslodavca u čije se ime donosi rešenje, propis o njegovoj nadležnosti i kratko naznačenje predmeta rešenja;
- 3) izreku (dispozitiv) koja u sebi sadrži ime i prezime zaposlenog kome se disciplinska mera uzriče, naziv poslova koje zaposleni obavlja, vrstu disciplinske mere koja se izriče, kao i datum od kada se disciplinska mera primenjuje. Izreka se po potrebi može podeliti u više zasebnih tačaka;
- 4) obrazloženje koje mora da bude razumljivo i sadrži sledeće elemente:
 - a) vreme i mesto izvršenja radnje,
 - b) detaljan opis izvršene radnje od strane zaposlenog i to način izvršenja, okolnosti pod kojima je radnja izvršena, ponašanje zaposlenog prilikom izvršenja radnje, druga lica koja su učestvovala u izvršenju i slično,
 - c) pravni osnov koim je učinjena povreda radne obaveze ili radne discipline utvrđena kao razlog za

- d) dokazi koji potvrđuju izvršenje radnje, kao što su svedoci, dokumentacija, snimci, fotografije i slično,
 - e) posledice izvršenja radnje, kao i eventualno nastala šteta,
 - f) procesne radnje koje je poslodavac preduzeo pre izricanja disciplinske mere, kao što su: dostavljanje upozorenja zaposlenom na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu, razmatranje izjašnjenja zaposlenog na upozorenje, razmatranje dostavljenog mišljenja sindikata (u slučaju kada je kod poslodavca organizovan sindikat), sprovođenje dokaznog postupka u kom je utvrđena krivica zaposlenog, utvrđivanje vinosti zaposlenog, kao i ostale izvršene radnje koje će doprineti što uspešnijem sagledavanju razloga za izricanje disciplinske mere i dokazivanje njihove pravne valjanosti,
 - g) pravni osnov za izricanje disciplinske mere utvrđen Zakonom;
- 5) pouka o pravnom leku kojom se zaposleni upućuje da protiv rešenja kojim je povređeno njegovo pravo može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava;
- 6) potpis ovlašćenog lica i pečat poslodavca.

Način dostavljanja rešenja o izricanju disciplinske mere zaposlenom

Član 21

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, i to:

- 1) u prostorijama poslodavca ili
- 2) na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ukoliko poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje na neki od načina predviđenih stavom 1. ovog člana Pravilnika, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

Nakon sačinjene službene beleške iz stava 2. ovog člana Pravilnika, rešenje je potrebno objaviti na oglasnoj tabli poslodavca.

Po isteku roka od osam dana od dana objavljivanja, rešenje se smatra dostavljenim zaposlenom.

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

Obaveza obaveštavanja poslodavca o rešavanju spora pred arbitražom

Član 22

Ukoliko je opštim aktom i ugovorom o radu predviđena mogućnost vođenja postupka sporazumnog rešavanja spornih pitanja između poslodavca i zaposlenog, ista će biti rešavana pred arbitrom koga sporazumom određuju strane u sporu iz reda stručnjaka u oblasti koja je predmet spora.

Rok za pokretanje postupka pred arbitrom jeste tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Arbitar je dužan da donese odluku u roku od 10 dana od dana podnošenja zahteva za sporazumno rešavanje spornih pitanja.

Ako arbitar u roku iz stava 3. ovog člana ne donese odluku, rešenje o otkazu ugovora o radu postaje izvršno.

Za vreme trajanja postupka pred arbitrom zbog otkaza ugovora o radu, zaposlenom miruje radni odnos.

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

Obaveza isplate zarade i naknade zarade u slučaju prestanka radnog odnosa

Član 23

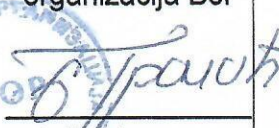
Poslodavac je dužan da u slučaju prestanka radnog odnosa zaposlenom isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu i to najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

IV Završne odredbe

Član 24

Ovaj pravilnik objaviti na oglasnoj tabli poslodavca.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

	Turistička organizacija Bor  v.d.direktora Bobana Gramić
--	---

Pravilnik je objavljen na oglasnoj tabli poslodavca dana 27.12.2021 godine.



N. Filipić