

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење) и члана 29. Статута Туристичке организације „Бор“, Управни одбор Туристичке организације „Бор“, на 26. Ванредној седници одржаној 30.11.2020. године, донео је

ПРАВИЛНИК

О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ПРАВИЛНИКА О РАДУ

Члан 1.

У Правилнику о раду бр. 219-03/12 од 29.3.2012. године и бр. 419-05/13 од 10.5.2013. године, члан 39. мења се и гласи:

“Члан 39.

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

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

Члан 2.

После члана 39. додаје се члан 39а који гласи:

“Члан 39а

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болест ЦОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест ЦОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава буџета послодавца;

- 2) поче од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета послодавца за преостали износ разлике до висине од 100 % основне плате.

Право на накнаду плате из ст.1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог правилника није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства Унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознакама), у складу са законом.

Члан 3.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од објављивања на огласној табли Туристичке организације „Бор“

Број: 568-11 / 2020

У Бору, 30.11.2020.године

УПРАВНИ ОДБОР ТУРИСТИЧКЕ
ОРГАНИЗАЦИЈЕ „БОР“

ПРЕДСЕДНИК,



ПРАВИЛНИК О РАДУ

ТУРИСТИЧКЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ „БОР“

Б О Р

Март 2012.г.

На основу Члана 3. став 4. Закона о раду (Сл.РС, бр.25/05 и 61/05) као и одредба Одлуке о усвајању и Статута Туристичке организације „Бор“ (у даљем тексту- послодавац), дана 29.03.2012.године, доноси допуњен

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником, у складу са Законом о раду, уређују се права и обавезе послодавца при обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду и других важећих прописа.

Члан 3.

Овај Правилник се доноси на неодређено време и под једнаким условима се примењује на све запослене.

Члан 4.

Запосленом се у писменом облику мора доставити свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности утврђених овим Правилником или Законом, са образложењем и поуком о правном леку.

Члан 5.

Поред права утврђених важећим прописима, запослени има право и на друге облике заштите у складу са овим Правилником.

II – ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

Услови за заснивање радног односа, који су утврђени законом, регулишу се правилником о систематизацији послова.

Правилник из 1. Овог члана садржи посебне услове за заснивање радног односа на одређеним (систематизованим) радним местима, као што су степен стручне спреме, године радног искуства, односно рада на истим или сличним пословима, знање/познавање језика, познавање компјутерских програма и њихове примене, и друге посебне услове за рад на тим пословима, а доноси га директор.

За заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година, неопходна је писмена сагласност родитеља, односно староца.

Члан 7.

Радни однос се заснива закључењем уговора о раду у складу са Законом, без обавезе оглашавања преко организације из става 1. овог члана, може обезбедити бољи избор кандидата за заснивање радног односа, пријавиће слободно радно место уз обавезу оглашавања тој организацији.

Лице које се прима у радни однос обавезно је да послодавца обавести о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова, или могу да угрозе здравље других запослених.

Члан 8.

Уговор о раду, из педходног члана, који потписује Послодавац и запослени, заснива се на одредбама Закона овог Правилника и не може да садржи неповољнија права и услове рада од права и услова прописаних овим Правилником и Законом.

Ако се Уговор о раду закључи супротно ставу 1. Овог члана, непосредно се примењује Правилник односно закон.
Запослени остварују права, обавезе и одговорности из радног односа, даном ступања на рад.
Обавезни елементи Уговора о раду регулисани су чланом 33. Закона о раду.
О заснивању радног односа са радником одлучује директор.

Члан 9.

Радни однос се заснива на неодређено или одређено време.
Радни однос на одређено време заснива се за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 12 месеци, у зависности од природе послова и времена трајања, што се уређује Уговором о раду, а у складу са законом.

Члан 10.

Послодавац може да уговори пробни рад, који може да траје најдуже шест месеци.
Оцену пробног рада врши директор или лице које он овласти.

Члан 11.

Радни однос се заснива са пуним или непуним радним временом у зависности од потребе Послодавца, што се уређује Уговором о раду, у складу са законом.

Члан 12.

Послодавац може да заснује радни однос за обављање послова и ван својих просторија, под условом да нису опасни и штетни за здравље запосленог и других лица и да не угрожавају животну средину.
За уаснивање радног односа из овог члана, Уговор о раду, поред општих елемената, садржи и посебне у складу са законом.

Члан 13.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у занимању које је стечено школском спремом, у својству приправника, под условом да је пријем ових лица за рад на одређеним пословима утвршен Законом или Правилником о систематизацији послова Послодавца.
Приправнички стаж траје најдуже годину дана, осим у случајевима где је законом другачије одређено.
Овим Правилником, односно Уговором о раду, у складу са законом, регулишу се време трајања и права по основу радног односа приправника.

III – РАДНО ВРЕМЕ

Члан 14.

Пуно радно време код Послодавца прописано је законом и износи 40 часова у радној недељи.
Ако послодавац заснује радни однос са запосленим млађим од 18 година живота, пуно радно време износи 35 часова недељно.

Почетак и крај радног времена, као и распореде радног времена у оквиру радне недеље, утврђује директор у складу са законом.

Члан 15.

Послодавац може да заснује радни однос са непуним и скраћеним радним временом, на начин и под условима прописаним Законом.

Члан 16.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, поред случајева прописаних Законом, и у случају замене изненада одсутног радника, или у случају хитне потребе за завршетком одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету послодавцу.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од 4 часа дневно, нити дуже од 8 часова недељно. О прековременом раду послодавац води посебну евиденцију.

За одређена радна месата и под одређеним околностима, може се вршити прерасподела радног времена, у складу са чланом 57 Закона о раду. У таквим условима, дневни ред уджи од прописаног радног времена не сматра се прековременим радом.

У складу са одредбама из предходног става коришћење дневног и недељног одмора може одредити на други начин, у складу са законом.

Члан 17.

Одлуке о раду са пуним или непуним радним временом, скраћеним радним временом, прековременом раду, распореду радног времена, прерасподели радног времена и ноћном и сменском раду доноси директор, у складу са Законом и овим Правилником.

IV - ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 18.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор у складу са Законом.

Радно време почиње у 08.00 часова и траје до 16.00 часова, сваким даном, осим суботе и недеље, уколико Уговором о раду за поједина радна места другачије не буде договорено.

У случају повећаног обима посла (накнадно закључених послова, захтева надлежних органа и сл.) директор може за одређено време својом посебном одлуком да одреди други распоред радног времена запослених, с тим да њихов укупан рад током радне седмице траје 40 часова укупно.

За рад који радници обављају у сменама, ноћу или када природа посла и организација рада то захтева, послодавац својом посебном одлуком одређује распоред радног времена тако запослених радника.

Запослени који ради пуно радно време има право на дневни одмор у трајању од 30 минута, који није дозвољено користити на почетку и при крају радног времена.

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 12 часова непрекидно.

ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 19.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи пун годишњи одмор после 6 месеци непрекидног рада.

Запослени који први пут заснива радни однос и у календарској години нема 6 месеци рада, као и запослени који због прекида рада дужег од 30 радних дана није стекао право на пун годишњи одмор за календарску годину, има право на сразмерни део годишњег одмора, односно право на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

Члан 20.

Минимални број дана годишњег одмора за једну календарску годину је 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се на основу критеријума утврђених законом и овим Правилником.

Законски минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

а) доприноса у раду, односно сложености послова радног места, до 5 радних дана, и то:

- за послове за које се захтева I-II степен стручне спреме.....1 радни дан,
- за послове за које се захтева III-IV степен стручне спреме.....2 радна дана
- за послове за које се захтева V-VI степен стручне спреме.....3 радна дана
- за послове за које се захтева VII-VIII степен стручне спреме.....4 радна дана
- за послове са посебним овлашћењем и одговорностима.....5 радна дана

б) услова рада:

- за рад помоћу персоналних компјутера.....1 радни дан,
- за рад на пословима са повећаним ризиком.....3 радна дана

ц) радног искуства

- за радно искуство до 5 година.....1 радни дан,
- за радно искуство од 5-10 година.....2 радна дана
- за радно искуство од 10-15 година.....3 радна дана
- за радно искуство од 15-20 година.....4 радна дана
- за радно искуство преко 20 година.....5 радна дана

д) инвалиду рада и војном инвалиду.....2 радна дана

е) самохраном родитељу са дететом до 14 година старости, као и родитељу са више од троје деце до 14 година старости.....2 радна дана

Укупан број радних дана годишњег одмора, увећан по било ком основу, не може да пређе 30 радна дана.

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 50 година живота, и запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана, уколико им збир радних дана утврђен применом критеријума из Закона и предходног става овог члана износи мање од 30 дана.

Члан 21.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део, у трајању од најмање 2 недеље, користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна, наредне календарске године.

Време коришћења годишњих одмора утврђује се планом коришћења који доноси директор за сваку годину уз предходну консултацију запосленог.

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

ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 22.

Запослени има право на плаћено одсуство највише до 7 радних дана у календарској години у случају:

- Склапања брака.....5 радних дана
- Порођаја супруге.....3 радна дана
- Теже болести члана из уже породице.....5 радних дана
- Смрти члана уже породице.....5 радних дана
- Доброволног давања крви.....2 узастопна радна дана, рачунајући и дан давања крви
- Полагања стручног или другог испита, од значаја за послодавца.....3 радна дана
- Селидбе сопственог домаћинства.....3 радна дана

Члан 23.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању од 30 дана у календарској години у случају стручног усавршавања на које је упућен од стране послодаваца.

НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 24.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

- Обављања неодложних приватних (личних) послова.....2 радна дана
- Неговање болесног члана уже породице.....до 15 радних дана

Директор има право да запосленом на његов захтев, одобри коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана Правилника, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, уколико за поједина права и обавезе из законом, општим актом или Уговором о раду није другачије уређено.

V – ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 25.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује општа заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом и другим прописима.

Послодавац организује рад који обезбеђује заштиту живота и рад радника, тако што запосленог ближе упознаје са пословима и радним задацима, са условима рада, са непосредним сарадницима, са организацијом предузећа и заштитним мерама на раду, уз обезбеђење њихове обуке за рад на одређеним средствима за рад, уколико радник предходно са таквим средствима није радио, као и општим актима.

Радници који се у моменту доношења овог Правилника налазе у радном односу, својим потписима на одговарајућим документима или актима потврђују да су упознати са свим наведеним у предходним ставовима овог члана.

Заштиту жена, омладине, инвалида и материнства, као и породилшко одсуство и одсуство са рада ради неге и посебне неге детета или друге особе, послодавац је дужан да обезбеди у складу са законом.

Запосленом за време трудноће, породилшког одсуства и одсуства са рада ради неге детета из овог члана, Послодавац не може дати отказ, осим ако су се стекли услови из Закона.

Члан 26.

У случају да је за одређене послове предвиђена заштитна опрема и средства, послодавац је дужан да их изда запосленом, без одлагања.

Члан 27.

Запосленом код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, Послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Ако запослени из става 1. овог члана одбије да прихвати посао, Послодавац може да му откаже уговор о раду.

Члан 28.

Запослени је дужан да најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, достави послодавцу потврду лекара о спречености за рад, која садржи и очекивано време спречености за рад.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог у складу са законом.

VI – ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 29.

Запослени има право на одговарајућу зараду, накнаду зараде и друга примања у складу са Правилником и Законом.

Послодавац је дужан да примања утврђена у смислу става 1. овог члана исплати у складу са законом и Правилником.

Члан 30.

Зараду запосленог чини:

- Зарада коју је остварио за обављени рад и време проведено на раду.
- Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.).

Члан 31.

Зарада запосленог из члана 30. алинеја 1. Правилника (за обављени рад и време проведено на раду), утврђује се Уговором о раду.

Члан 32.

Обављени рад запосленог утврђује се на основу оцене директора. На основу оцене рада директор има право увећања или смањења зараде радника за односни месец, до износа од 10%.

Члан 33.

Директор утврђује зараду сваког запосленог на основу елемената утврђених овим Правилником, као и других елемената за утврђивање зараде запосленог одређених уговором о раду.

Члан 34.

Зарада запосленог је тајна.

Одавање података о износу исплаћене зараде представља повреду пословне тајне.

Члан 35.

Зарад запосленог исплаћује се двократно (у два дела), а одлуку о року за исплату доноси директор, имајући у виду услове пословања.

Члан 36.

Запосленом припада увећана зарада за остварене ефективне часове рада, и то за рад:

- На дан државног празника за који је зајоном предвиђено да се не ради за 110% од основице,
- Ноћу (изнеђу 22 часа и 6 часова наредног дана) ако такав рад није урачунат при утврђивању цене рада за посао који обавља на радном месту за 26% од основице,
- У сменама за 26% од основице
- За прековремени рад за 30% од основице,
- По основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу 0,4% од основице.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде из става 1. овог члана по више основа, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Члан 37.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини од 100% зараде коју би остварио у месецу за који се врши исплата накнаде, и то за време:

- Обављања преквалификације, доквалификације и сваког другог облика стицања додатног знања, на које је упућен од стране Послодавца,
- Прекида рада до којег је дошло наредбом државног органа или директора због необезбеђивања заштите на раду у случају када би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог или другог лица.

Члан 38.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини зараде коју би остварио у месецу за који се врши исплата и то за време:

- Коришћења годишњег одмора,
- Државног празника за који је законом одређено да се не ради,
- Коришћења плаћеног одсуства, у случајевима утврђеним овим Правилником и Законом,
- Присуствовања по основу избора седницама Народне Скупштине, Скупштине града или општине и њихових органа или тела,
- Војне вежбе или одазивања на позив других органа, ако Законом није другачије одређено и
- Других случајева утврђених законом.

Члан 39.

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

- У висини 65% од зараде коју би остварио у месецу у коме је наступила спреченост за рад, ако је проузрокована болешћу или повредом на раду, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.
- У висини 100% зараде коју би остварио у месецу у коме је наступила спреченост за рад, ако је проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.

VII - НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 40.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза ради одласка на рад и повратка са рада, а превоз се обрачунава на основу Решења Скупштине општине Бор о давању сагласности на цене јавног превоза путника, а у износу цена појединачних карата за долазак на посао и одлазак са посла.

Члан 41.

Запосленом се накнада трошкова превоза обезбеђује у готовини или претплатном превозном картом.

Начин обезбеђивања накнаде трошкова превоза утврђује директор, имајући у виду писмено изражену жељу радника.

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранство најмање у висини утврђеној посебним прописима. Службеним путем у иностранство сматра се путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, из једне стране државе у другу страну државу и из једног места на територији стране државе.

Члан 43.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи у висини неопорезивог износа у смислу закона о порезу на доходак грађана.

VIII - ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 44.

Послодавац је дужан да раднику исплати:

- Отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини 3 просечне зараде.
- Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,
- Запосленом накнаду штете, због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 45.

Предузеће може запосленом на његов захтев и уз одговарајућу документацију да исплати солидарну помоћ.

Одлуку о висини солидарне помоћи доноси директор.

Члан 46.

У случају смрти запосленог, члановима уже породице запосленог (брачни друг и деца, односно родитељи уколико запослени није био ожењен или није имао децу), може се исплатити помоћ.

Одлуку о могућности исплате помоћи, имајући у виду економску моћ установе, доноси директор.

Члан 47.

Запосленима се утврђује право на регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 48.

Запосленима се утврђује право на топли оброк.

Члан 49.

Запосленима се утврђује право на теренски додатак.

Члан 50.

Запосленом се утврђује право на минули рад.

Члан 51.

Запослени има право на накнаду трошкова употребе путничког возила у својини запосленог за службенепотребе до износа који се одузима од опорезивања у смислу закона о порезу на доходак грађана.

Члан 52.

Запослено лице има право на јубиларну новчану награду.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30 и 40, односно 35 година рада за жене, без обзира на то код ког је послодавца пре тога радио.

Јубиларна награда ће се исплаћивати на следећи начин:

- За 10 година рада – 100% просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији,
- За 20 година рада – једна и по просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији,
- За 30 година рада – две просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији,
- За 40 година рада за мушкарце, односно 35 година рада за жене, две и по месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији.

Јубиларне награде се исплаћују на дан славе општине – 16. новембра - Обнављање храма светог великомученика Георгија (Ђурђиц) или 6. маја – Дана општине Бор, запосленима који у тој години испуњавају услов из става 1. ове тачке.

Деци запослених се може обезбедити пригодан поклон за Нову годину у складу са Одлуком органа управљања до висине коју одобри Оснивач.

Запосленима се може обезбедити годишња награда поводом верских и државних празника у једнаком износу. Износ накнаде утврђује орган управљања до висине коју је одобрио Оснивач.

Члан 53.

Запосленом може да се обезбеди зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника до износа једноструке просечне зараде исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике.

Запосленом се зајам обезбеђује као бескаматан.

Запослени враћа зајам из зараде у првом наредном месецу у односу на месец у којем је зајам исплаћен.

Запослени зајам враћа у највише 6 месечних рата.

Запосленом се зајам исплаћује у текућем месецу, после исплате зараде за предходни месец.

Запосленом не може да се одобри нови зајам док у потпуности не врати предходно одобрени зајам.

Одлуку о могућности обезбеђивања зајма и роковима враћања, доноси директор.

IX – ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 54.

Клаузулом о забрани конкуренције могу се утврдити у уговору о раду, послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун без сагласности послодавца, укључивши и територијално важење забране конкуренције и рокове.

X – НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 55.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану послодавцу покреће директор у року од 15 дана од дана пријема писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 56.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде штете утврђује посебна комисија коју образује директор или запослени којег директор овласти.

Комисија или овлашћени запослени заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има), и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 57.

По спроведеном поступку из члана 56. овог Правилника, сачињава се записник и утврђује висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или ослобођењу од одговорности.

Саставни део записника је и изјава запосленог лица да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.
Ако запослени не пристане да надокнади штету у утврђеном року, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 58.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Послодавац је дужан да му, у року од 90 дана од дана настанка штете или повреде, надокнади штету, у складу са Законом.

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

XI – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ – ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ

Члан 59.

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог Послодавац је дужан да исплати отпремнину запосленом, која не може бити нижа од трећине зараде запосленог за сваку навршену годину у радном односу.
Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која предходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

XII – ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 60.

Запосленима код послодавца престаје радни однос у случајевима и на начин утврђен законом.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози који се односе на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца.

Члан 61.

Радну способност запосленог цени непосредни руководилац и директор.
Радник је одговоран за: ажурно обављање повремених послова, квалитет и квантитет свога рада, спровођење заштите на раду, чување средстава рада и материјала на којима ради, односно имовине фирме, обављање рада у прописано време, придржавање законских прописа и општих аката, као и за тачну и благовремену реализацију задатака утврђених Правилником о систематизацији радних места и пописом послова.

Члан 62.

Запослени у начелу не поштује, односно повређује радне обавезе, ако:

- Показује немаран однос према средствима рада, повереној роби, документацији и сл.,
- Неуредно одржава простор у коме се обавља процес рада, чува документација и сл. и што има за последицу оштећења робе односно ствари,
- Неуредно одржава документе односно средства за рад,
- Пасивно обавља радне задатке,
- Неблаговремено или неправилно извршава одлуке донете од стране послодавца,
- Неоправдано закашњава на посао дуже од 3 дана у месецу,
- Не извршава радне дужности и обавезе утврђене уговором о раду.

Повредне радних обавеза и запрећене санкције због таквих повреда утврђују се уговором о раду.

Члан 63.

Поступак у случају отказа уговора о раду и права запосленог на новчану накнаду и отпремнину, као и друга права и поступци, регулисани су Законом.
У складу са законом врши се и удаљење радника са рада.

XIII – ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 64.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.
Уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.
Против одлуке којом је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдиката, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.
Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XIV – ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 65.

Послодавац може за обављање послова из своје делатности, да са одређеним лицем закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, у складу са законом.

Члан 66.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, а ради обављања послова који нису у оквиру делатности послодавца, у складу са законом.

XV – НАДЗОР

Члан 67.

Надзор над применом овог Правилника врши инспекција рада у складу са законом.

Члан 68.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана његовог доношења. Даном доношења Правилник се објављује.

Члан 69.

Даном ступања на снагу овог Правилника престају да важе одредбе свих аката којима се уређују односи који су уређени овим Правилником.

Члан 70.

За све што није предвиђено овим Правилником непосредно се примењују одредбе Уговора о раду, који закључују сви запослени, и Закона.

ЗА ПОСЛОДАВЦА
Директор
Жаклина Туфонић
Жаклина Туфонић

