

На основу члана 3. Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), члана 65. Одлуке о месним заједницама ("Службени гласник РС", број 11/2019) и члана 20. став 1. тачка 15., члана 40., 41. и 42. Статута месне заједнице Нови Бечеј ("Службени лист општине Нови Бечеј, број 13/2019), Савет месне заједнице Нови Бечеј, дана __.02.2024. године доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Основне одредбе

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са законом и другим прописима, утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених и то: заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остварење и заштита запослених, поступак измене овог Правилника и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Послодавцем у смислу овог Правилника сматра се Савет месне заједнице Нови Бечеј.

Члан 2.

Одредбе овог Правилником примењују се и обавезују све запослене код Послодавца.

Члан 3.

Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених Законом, сматрају се ништавим.

У случају из става 2. овог члана, примењују се одговарајуће одредбе закона.

Заснивање радног односа

Члан 4.

За обављање стручних и других послова за потребе месне заједнице, месна заједница може да запосли лице које заснива радни однос у месној заједници, у складу са законом, одлукама Општине и финансијском плану месне заједнице.

У финансијском плану месне заједнице се посебно наводи разлог за запошљавање, да ли је потребно запошљавање лица на неодређено или одређено време или путем другог облика радног ангажовања, као и укупно потребан износ средстава за плате.

Одлуку о пријему запосленог доноси Савет месне заједнице.

Члан 5.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене општим

актом послодавца (у даљем тексту: Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места).

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места утврђују се врста послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима као и потребан број извршилаца.

Члан 6.

Послодавац не може да заснује радни однос за вршење одређеног посла са лицем које не испуњава услове утврђене у Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

Члан 7.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују у писаном облику запослени и послодавац пре ступања запосленог на рад.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на који се закључује, сматра се да је закључен уговор о раду на неодређено време.

Уговор о раду садржи елементе прописане законом.

Члан 8.

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

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

Пробни рад

Члан 9.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за оне послове за које је Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места утврђен пробни рад као посебан услов за рад и ако је Уговором о раду утврђена дужина трајања пробног рада.

Пробни рад из става 1. овог члана може да траје најдуже 6 месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Члан 10.

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

Радни однос на одређено време

Члан 11.

Радни однос се заснива по правилу на неодређено време.

Радни однос на одређено време може да се заснује када су у питању сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. и то само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 12 месеци.

Поред случајева из става 2. овог члана радни однос на одређено време може да се заснује ради замене привремено одсутног радника до његовог повратка на рад.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока на који је заснован радни однос.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 12.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа код послодавца сразмерно времену проведеном на раду, ако законом, општим актом или уговором о раду није другачије одређено.

Радно време

Члан 13.

Пуно радно време у радној недељи (са полчасовном дневном паузом) износи 40 часова.

За запосленог млађег од 18 година. пуно радно време се не може утврдити у трајању дужем од 35 часова недељно нити дужем од 8 часова дневно.

Члан 14.

У случају више силе, изненадног повећања обима посла (у време трајања манифестација као и у дане од значаја за општину) и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран запослени је дужан да ради на основу захтева послодавца.

Прековремени рад из става 1. овог члана не може да траје дуже од 8 часова недељно нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Одлуку о раду дужем од пуног радног времена доноси председник савета МЗ Нови Бечеј и она обавезно садржи образложење.

Члан 15.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана, а дневно радно време, по правилу 8 часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље и радног дана утврђује послодавац.

Члан 16.

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

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

Прераспodelа радног времена не сматра се прековременим радом.

Запосленом коме је извршена прераспodelа радног времена коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може да буде дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време не може се вршити прераспodelа радног времена.

Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 17.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена а време одмора урачунава се у радно време.

Члан 18.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

Члан 19.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом није другачије одређено.

Члан 20.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 21.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 22.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником или уговором о раду, а најмање 20 радних дана (законски минимум).

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Празници који су као нерадни дани проглашени законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Члан 23.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

	<i>Радно искуство – радни стаж</i>	<i>Радних дана</i>
1.	За укупан радни стаж до 5 година	1 (један)
2.	За укупан радни стаж од 5 до 15 година	2 (два)
3.	За укупан радни стаж од 15 до 25 година	3 (три)
4.	За укупан радни стаж од 25 до 30 година	4 (четири)
6.	За укупан радни стаж преко 30 година	5 (пет)

	<i>Стручна спрема запосленог</i>	<i>Радних дана</i>
1.	IV степен школске спреме	3 (три)
3.	VI степен школске спреме	4 (четири)
3.	VII степен школске спреме	5 (пет)

	<i>Сложеност посла</i>	<i>Радних дана</i>
1.	Секретар	3 (три)
2.	Референт за административно техничку подршку	2 (два)
3	Радник на аутобуском стајалишту	2 (два)

Поред наведених критеријума годишњи одмор запосленог увећава се:

1. Родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
2. Самохраном родитељу са дететом до 14 година живота годишњи одмор се увећава за 3 радна дана, с тим што се овај број увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
3. Инвалиду рада и војном инвалиду годишњи одмор се увећава за 2 радна дана,
4. 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 – за 5 радних дана.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 24.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години:

- ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;
- ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа дужег од 30 радних дана.

Члан 25.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 26.

Послодавац у зависности од потребе посла одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

Члан 27.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио за месец у којем користи годишњи одмор.

Члан 28.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 29.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до седам радних дана у календарској години у случају:

1. склапање брака – 7 радних дана;
2. порођаја супруге, усвојења детет – 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
4. смрт члана шире породице - 1 радни дан;
5. заштите и отклањања штетних последица од елементарне непогоде у домаћинству 3-5 радних дана;
6. празновање крсне славе - 1 радни дан;
7. регулисање права пред надлежним органима -1 радни дан;
8. селидбе сопственог домаћинства– 3 радна дана;
9. полагање стручног испита или другог испита – 3 радна дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство још:

1. због смрти члана уже породице – 5 радних дана;
2. за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви, – три дана.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника, у складу са законом.

Чланови уже породице у смислу става 2. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, стараоци и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Неплаћено одсуство

Члан 30.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у случају:

1. неговања болесног члана уже породице;
2. извршења посла у месту становања које мора лично обавити;
3. извршења посла ван места становања које мора лично да обави;
4. посета брачном другу на раду у иностранству.

Број дана неплаћеног одсуства по основима из претходног става утврђују се одлуком председника савета МЗ Нови Бечеј.

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом одобри неплаћено одсуство ако то одсуствовање не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа ако за поједина права законом или општим актом послодавца није другачије одређено.

Распоређивање запослених

Члан 31.

Запослени може у току рада бити распоређен да обавља све послове ако то захтевају потребе процеса рада и организације рада, у складу са овим Правилником.

Распоређивање запосленог на друге послове врши се изменом уговора о раду.

Заштита запослених и на раду

Члан 32.

Послодавац је дужан да у складу са законом и другим општим актима предузима све неопходне мере за заштиту здравља и безбедности и за спречавање повреде на раду и професионалних обољења, као и да предузима мере за побољшање услова рада.

Запослени имају право и дужност да се упознају са опасностима на раду и мерама за отклањање опасности као и са правима и дужностима у вези са заштитом на раду.

Члан 33.

Заштита запослених остварује се у складу са законом, овим Правилником и другим општим актима послодавца.

Зараде, накнаде зарада и друга примања

Члан 34.

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, овим Правилником и Уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Зарада запослених састоји се из:

1. основице за обрачун зараде (у даљем тексту основица),
2. коефицијента,
3. додатка на плату,
4. обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зараде, у складу са законом.

Основица за обрачун зараде прописује се закључком Владе Републике Србије.

Члан 35.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спремину.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 36.

Зарада утврђена у смислу овог Правилника исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним, сразмерно времену проведеном на раду.

Запослени који не ради пуно радно време, има право на основну зараду која је сразмерна дужини његовог радног времена.

Зарада приправника не може се уговорити у износу нижем од 80% основне зараде за послове на којима се приправник оспособљава за самосталан рад.

Уколико запошљавање приправника финансира Национална служба за запошљавање, зарада приправника одређује се одлуком о финансирању у зависности од степена стручне спреме приправника.

Члан 37.

Коефицијенти за обрачун и исплату зарада запослених износе:

Радно место:	Основни коефицијент	Додатни коефицијент	10%	
-за секретара	12,05	8,40	2,05	22,50
-за референта за административно техничку подршку	8,85	1,20		10,05
-референт на аутобуском стајалишту	8,85	1,20		10,05

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведenu на раду у складу са законом.

Члан 38.

Запослени има право на увећану зараду за:

1. време проведено у радном односу (минули рад) у висини од 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу,
2. дежурство и друге случајеве рада дужег од пуног радног времена одређене прописима (прековремени рад) -26% за сваки сат прековременог рада,
3. рад на дан државног и верског празника – 110% за сваки сат рада од вредноости радног сата,
4. рад ноћу (између 22-06 часова наредног дана), 26% за сваки сат рада ноћу од вредности радног сата основне зараде, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

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

Исплата зараде

Члан 39.

Зарада се исплаћује у два дела и то: аконтација 5-ог у месецу, а коначна исплата зараде 20-ог за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу.

Накнада зараде

Члан 40.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца у случајевима:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
2. годишњег одмора,
3. плаћеног одсуства,

4. војне вежбе и одазивање на позив државног органа.

Члан 41.

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

1. најмање у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;
2. у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, ако законом није другачије одређено.

Члан 42.

Запослени има право на накнаду зараде у висини најмање 60% просечне зараде у претходна три месеца с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом за време прекида рада до којег је дошло без кривике запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Накнада трошкова

Члан 43.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају,
2. трошкове дневница за службена путовања у земљи – у износу који је прописима утврђен као неопорезив с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну.
3. смештаја и исхране за рад и боравак на терену ако послодавац није обезбедио запосленом смештај и исхрану без накнаде.

Друга примања

Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом у складу са општина актом исплати:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију – најмање у висини три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику,
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана његове уже породице а члановима његове уже породице у случају смрти запосленог,
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења,
4. помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији.

Чланови уже породице у смислу става 1. тачке 2 овог члана јесу брачни друг и деца запосленог.

Члан 45.

Послодавац може деци запосленог старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен прописима.

Послодавац може запосленом да исплати **јубиларну награду** за 10, 20, 30 и 40 година рада у јавном сектору.

Јубиларна новчана награда у висини просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% и то:

- 1) За 10 година рада у радном односу – у висини месечне просечне зараде,
- 2) За 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%,
- 3) За 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
- 4) За 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

Запослени може остварити право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година рада проведених у радном односу у месној заједници, државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

Члан 46.

Запослени може добити новчану помоћ за набавку неопходних лекова у случају дуже и теже болести запосленог или члана уже породице, до висине цене лекова према приложеним рачунима, а на основу писменог захтева запосленог који садржи неопходну медицинску документацију, као и за ублажавање последица елементарних непогода, за набавку зимнице, као и за побољшање материјалног положаја и за друге сличне случајеве у складу са одлуком Савета месне заједнице и сходно Посебном колективном уговору за запослене у јединицама локалне самоуправе.

Обрачун зараде и накнаде зарада, евиденције зарада и накнада зарада

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зарада достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде, а уз овај обрачун послодавац је дужан да достави и обавештење да исплата зараде односно накнаде зараде није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде односно накнаде зарада послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

Члан 48.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде која садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде за сваког запосленог.

Евиденцију потписује председник савета месне заједнице, и запослени коме је извршена исплата зараде односно накнаде зараде потписује платну листу.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 49.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити 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 1/3 зараде односно накнаде зараде ако законом није другчије одређено.

Накнада штете

Члан 50.

Запослени је одговоран за штету коју на раду и у вези сарадом, намерно или из крајње непажње, проузрокује послодавцу, у складу са законом и овим Правилником.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговора за део штете коју је он проузроковао а ако се за запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Члан 51.

Поступак за утврђење одговорности запосленог за штету покреће се решењем.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности за накнаду штете у року од осам дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личном сазнању да је штета проузрокована.

Пријава о проузрокованој штети садржи нарочито: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, ако је исти познат; време, место и начин извршења штетне радње; доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог послодавцу да покрене поступак за надокнаду штете.

Члан 52.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писменом облику и у њему је послодавац дужан да наведе место, време и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је ту радњу извршио запослени.

Послодавац је дужан да запосленом достави решење из става 1. овог члана.

Послодавац не може да одлучи о одговорности запосленог за штету пре него што саслуша запосленог.

Члан 53.

Кад послодавац утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, доноси решење којим обавезује запосленог да надокнади штету или се радник ослобађа од одговорности.

Ако послодавац нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује висину штете, начин како ће запослени штету накнадити и у ком року.

Послодавац може обавезати запосленог да штету накнади у новцу или ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање пре настајања штете.

Члан 54.

Послодавац може у оправданим случајевима делимично или у целини ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, изузев ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобођење од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобођењу од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог и да ли би надокнадом штете запослени био доведен у тежак материјални положај.

Удаљење запосленог са рада

Члан 55.

Запослени може бити привремено удаљен са рада:

1. Ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или Уговором о раду;
2. Ако је природа радне обавезе, односно кршења радне дисциплине или понашања запосленог такво да не може да настави рад код послодавца, пре истека рока који је послодавац дужан да му остави после писменог упозорења за постојање разлога за отказ Уговора о раду (најмање пет радних дана).

Члан 56.

Привремено удаљење са рада из члана 55. овог Правилника може да траје најдуже 3 месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже Уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози.

Измена уговора о раду

Члан 57.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада :

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса рада и организације рада;
2. ради премештаја у друго радно место код истог послодавца у складу са Законом;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са Законом;
4. у другим случајевима утврђеним Законом.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачке 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и исти степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Уз понуди за закључивање анекса уговора о раду послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правним последицама које могу настати одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року који одреди послодавац а који не може бити краћи од 8 радних дана.

Уколико се запослени не изјасни у датом року сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

Престанак радног односа

Члан 58.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. споразумом између запосленог и послодавца;
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 59.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
5. у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 60.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог. Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 61.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, овим Правилником или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Отказ од стране послодавца

Члан 62.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

1. ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником или уговором о раду;
3. ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
4. ако запослени учини кривично дело на раду или у вези сарадом;
5. ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона;
6. ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
7. ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у случајевима предвиђеним Законом о раду;
8. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из става 1. тач. 1-6. овог члана, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање 5 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

У упозорењу из става 2. 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.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Послодавац је дужан да упозорење из овог члана достави на мишљење и синдикату чији је запослени члан.

Ако откаже запосленом уговор о раду у случају из члана 62. став 1. тачка 8. овог Правилника послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од 6

месеци од дана престанка радног односа а ако пре истека овог рока настане потреба за обављањем истих послова, предност при закључивању уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 63.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу претходног члана овог Правилника не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. одслужење или дослужење војног рока;
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. деловање у својству представника запослених у складу са законом;
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

Поступак у случају отказа

Члан 64.

Отказ уговора о раду из члана 62. став 1. тачка 1), 2), 3), 5), и 6) овог Правилника послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 62. став 1. тачка 4) овог Правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 65.

Отказ уговора о раду даје се у облику писменог решења и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

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

Ако послодавац није могао запосленом да достави решење у смислу става 2. овог члана дужан је да о томе сачини писмену белешку и у том случају 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 о отказу није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења обавести послодавца у писаном облику ако жели да спор решава пред арбитром у складу са законском прописима.

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом коме престаје радни однос исплати, до дана престанка радног односа, исплату свих доспелих зарада и других примања које је он остварио до дана престанка радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана послодавац је дужан да изврши запосленом најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 67.

Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета осим у случају ако је радни однос заснован на одређено време у ком случају радни однос престаје по истеку рока за који је заснован.

Члан 68.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 62. став 1. тачка 1. овог Правилника, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

1. месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
2. два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
3. три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Послодавац и запослени се могу споразумети да запослени престане са радом и пре истека отказног рока у ком случају му се обезбеђује накнада зараде као да је био на раду.

Радна дисциплина

Члан 69.

Запослени је дужан да послове на које је распоређен извршава уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштује овим Правилником прописану дисциплину, и то:

- да чува имовину послодавца и да са њом поступа са пажњом доброг домаћина ;
- да посао на који је распоређен обавља на месту и у време које је утврђено општим актом послодавца;
- да послове врши у складу са правилима струке;
- да чува пословну тајну;
- да рационално користи радно време и средства за рад;
- да извршава одлуке и налоге органа послодавца и непосредног руководиоца
- да негује колегијалне односе са другим запосленима;
- да се придржава заштите на раду и противпожарних мера.

Запослени има право да одбије извршење налога непосредног руководиоца, уколико би извршење тог налога угрожавало живот и здравље запосленог или осталих запослених, или би било противзаконито.

Запосленом који не поштује **радну дисциплину** односно чије је понашање такво да не може да настави рад код послодавца, Савет месне заједнице може да откаже уговор о раду, нарочито у следећим случајевима:

1. неизвршавање, односно несавесно, немарно или неблаговремено извршавање радних задатака и послова,
2. несавестан, немаран и неодговоран однос према имовини послодавца или трећих лица која му је поверена,
3. коришћење имовине послодавца или трећих лица, која му поверена, у приватне сврхе,
4. неоправдани излазак са рада пре завршетка радног времена, 3 или више пута у току месеца,
5. неоправдано кашњење на рад 3 или више пута у току месеца,
6. неоправдани изостанак са рада, 2 дана у току месеца или 3 дана у току године,
7. крађа имовине послодавца, као и имовине трећих лица у пословном простору послодавца, покушај крађе те имовине, припремне радње у циљу извршења крађе као и помагање или прикривање других лица у наведеним активностима,
8. непридржавање мера и прописа о заштити на раду (мере и прописи о заштити живота и здравља запослених, средстава рада и животне средине),
9. непридржавање мера и прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја,
10. ометање једног или више запослених у процесу рада,
11. неуредно држање докумената, ако је због тога дошло до застоја у процесу рада,
12. давање нетачних података када је то утицало на доношење одлуке органа Месне заједнице Кумане,
13. закључивање неповољних или штетних уговора, или давање погрешних или непотпуних података који су утицали на закључивање таквих уговора,
14. давање и примање мита, поклона или других погодности у вези са радом, осим уобичајених поклона,
15. долазак на рад у алкохолисано стању или употреба алкохола или других наркотичких средстава за време рада; под алкохолисаним стањем подразумева се присуство алкохола у крви више од 0,00 промила утврђено алко тестом,
16. спавање у току радног времена,
17. злоупотреба положаја или прекорачење датог овлашћења,
18. фалсификовање исправа и покушај фалсификовања исправа, или давање нетачних података и изјава у циљу обмањивања, које је довело или могло довести до штетних последица за месну заједницу,
19. давање нетачних изјава, неосноване оптужбе, клевете, претње и слично, у циљу стварања нездравих међуљудских односа у туристичкој организацији, као и ради остваривања личне користи,
20. сви поступци којима се на груб начин руши углед месне заједнице,
21. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, овим правилником, и другим актима предузећа, односно покушај одавања података који представљају пословну тајну првог степена поверљивости,
22. непристојан и некоректан однос према странкама или пословним партнерима,
23. недолично понашање према другим запосленима, као: свађа, псовке, непристојно обраћање, клевета, увреда и слично,
24. изазивање нереди или туче, као и учествовање у тучи у предузећу или на службеном путу,
25. подстрекивање запосленог на извршење или помагање запосленом у извршењу повреде радне обавезе,

26. прикривање учињене повреде радне обавезе и учиниоца,
27. одбијање запосленог да поступи по налогу непосредног руководиоца или директора ако је налог у вези са пословима за које је закључио уговор о раду,
28. пропуштање обавезе достављања доказа о привременој спречености за рад ни после писмене опомене послодавца по истеку законског рока,
29. свако злонамерно поступање којим се проузрокује штета или је штета могла да наступи за Месну заједницу,
30. читање дневне штампе, листова и часописа у току радног времена,
31. коришћење интернета за приватне потребе.

Синдикат

Члан 70.

Запосленом код послодавца јамчи се слобода синдикалног удруживања и деловања.

Послодавац је дужан са синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Послодавац је дужан да размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 71.

Односи између синдиката и послодавца успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности, на принципима пуне равноправности и партнерства.

Ступање на снагу правилника, прелазне и завршне одредбе

Члан 72.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана доношења и важи неодређено време.

Члан 73.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку по коме је донет.

Члан 74.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду, број 12/2005 од 26.09.2005. године и 10.10.2006. године.

Месна заједница Нови Бечеј
Број:
Датум: __.02.2024. године

САВЕТ МЕСНЕ ЗАЈЕДНИЦЕ
П р е д с е д н и к