ЈП МРЕЖА - МОСТ
Бр. 10-410
28.02. 2023 год.
БЕОГРАД

На основу члана 3. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/2014, 13/2017 – Одлука УС РС, 113/2017, 95/2018 – аутентично тумачење) и члана 22. став 1. тачка 11) Закона о јавним предузећима ("Службени гласник РС", број 15/2016), Надзорни одбор ЈП „Мрежа-Мост“, на седници одржаној дана 30.09.2016. године, донео је Правилник о раду („Сл. гласник РС“, бр.90/2016), а Решењем Владе 05 број 110-1218/2023, дата је сагласност на Правилник о изменама и допунама Правилника о раду ЈП „Мрежа-Мост“ који је усвојен одлуком Надзорног одбора ЈП „Мрежа-Мост“на седници одржаној 28.12.2022. године („Сл. гласник РС“, бр. 11/2023)

П Р А В И Л Н И К О Р А Д У
(пречишћен текст)

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником у складу са Законом о раду (у даљем тексту: закон) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Јавном предузећу „Мрежа-Мост“(у даљем тексту: Послодавац) из области радних односа.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим правилником примењују се одговарајуће одредбе закона.

Члан 3.

Уговором о раду заснива се радни однос и уређују права, обавезе и одговорности у складу са законом и овим правилником.

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштите живота и здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом пре ступања на рад достави обавештење о забрани вршења злостављања и сексуалног узнемиравања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и Послодавца у вези са забраном вршења злостављања и сексуалног узнемиравања.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Радни однос са Послодавцем може да заснује свако лице које испуњава опште и посебне услове утврђене законом и правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Члан 6.

Радни однос заснива се уговором о раду.
Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.
Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и Послодавац.

Члан 7.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.
Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 8.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Члан 9.

Уговор о раду садржи:
1) назив и седиште Послодавца;
2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5) место рада;
6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8) дан почетка рада;
9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
12) рокове за исплату зараде и других примања запосленог;
13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 11-13 овог члана ако су они утврђени овим правилником о раду, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

III. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 10.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима Послодавца, на месту где се послови обављају.

Запослени и Послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Члан 11.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

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

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

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

Члан 12.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 13.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

IV. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 14.

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

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

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

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

Члан 15.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Годишњи одмор

Члан 16.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код Послодавца.

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 или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Члан 17.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у више делова.

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 18.

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

1. доприноса на раду, односно сложености послова – до два радна дана;
2. услова рада (рад ноћу, рад суботом и недељом, рад на терену) – до два радна дана;
3. стручне спреме:
   - за средњу стручну спрему – један радни дан;
   - за вишу стручну спрему – два радна дана;
   - за високу стручну спрему – три радна дана;
4. самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – два радна дана;
5. по основу инвалидности – два радна дана;
6. по основу радног искуства:
   - од 5-10 година радног искуства – један радни дан;
   - од 10-20 година радног искуства – два радна дана;
   - преко 20 година радног искуства – три радна дана.

Укупна дужина годишњег одмора по свим основима из овог члана не може прећи 30 радних дана.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као 5 радних дана.

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

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

Плаћено одсуство

Члан 19.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до пет радних дана у календарској години у следећим случајевима:

1. склапање брака – пет радних дана;
2. порођаја супруге – пет радних дана;
3. у случају теже болести члана уже породице – пет радних дана;
4. заштите или отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три радна дана;
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – два радна дана, а из једног у друго насељено место – три радна дана;
6. полагање стручног или другог испита – три радна дана;

Поред права на плаћено одсуство из става 1. овог члана запослени има право на поновно одсуство, у случају смрти члана уже породице у трајању пет радних дана, као и два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу става 1.тачка 3. сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Неплаћено одсуство

Члан 20.

Запослени има право на неплаћено одсуство за време и у случајевима:

1. неговања болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојиоца запосленог – пет радних дана;
2. смрти сродника који нису наведени у члану 19. став 3. овог правилника – један радни дан.

Послодавац може, на захтев запосленог, да омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, али не дужем од 90 дана, уколико то не ремети процес рада Послодавца.

Неплаћено одсуство из става 2. овог члана може се одобрити у случајевима:

1. извршења посла који запослени мора лично обавити;
2. бањског лечења без налога лекара;

3. посете брачном другу на раду у иностранству;
4. учествовање у културно-уметничким и спортским такмичењима;
5. и у другим оправданим случајевима.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе по основу рада.

Мировање радног односа

Члан 21.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:
1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2) упућивања на рад у иностранство од стране Послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. закона;
4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца;
5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код Послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 22.

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

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

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Члан 23.

Запослена има право на заштиту материнства, као на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, у складу са законом.

Члан 24.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана.

VI. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 25.

Запослени имају право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

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

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

Члан 26.

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

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

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 27.

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

Члан 28.

Основна зарада запослених је производ:

1. основице за обрачун зараде;
2. коефицијента посла који су утврђени овим правилником.

Члан 28а

-брисан-

Члан 29.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за који је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основица за обрачун зараде утврђује се у износу 14.359,60 динара.

Коефицијент посла изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Члан 30.

Коефицијенти за сваки ниво посла у оквиру групе послова утврђени су Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова и крећу се у следећим распонима:

Врста послова	Распон коефицијената
Помоћни послови	4,9
Квалификовани послови	5,0 – 5,4
Стручни послови	5,5 – 5,8
Високо стручни послови	5,9 – 6,3
Руководећи послови	6,4 – 10,0
Послови Директора	12,1

Зарада по основу радног учинка

Члан 31.

Део зараде за радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама.

На основу радног учинка основна зарада запосленог се може увећавати или умањити до укупно 30%, за послове за које не постоје нормативи и стандарди, и то по основу:

1. благовремености извршавања посла;
2. доприноса тимском раду и
3. квалитета и обима обављеног рада.

Увећана зарада

Члан 32.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим правилником, и то

1. за рад на дан државног празника 110% од основице;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, - 26 % од основице;
3. прековремени рад – 26% од основице;
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код Послодавца (минули рад) – 0,4% од основице. При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. закона, као и код повезаних лица са Послодавцем у складу са законом.

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

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

Члан 33.

Зарада се исплаћује до 20-ог у месецу за претходни месец.

Накнада зараде

Члан 34.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде запосленог коју је остварио у претходних 12 месеци, у следећим случајевима:

1. коришћења годишњег одмора;
2. коришћења плаћеног одсуства;
3. одсуствовања у дане државног и верског празника који је нерадан дан;
4. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа управљања код Послодавца, органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана или госта по позиву;
5. стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код Послодавца;
6. учешћа на војној вежби;
7. одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на повраћај исплаћене накнаде зарада из става 1. тачка 6. и 7. овог члана, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 35.

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

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

Члан 36.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Накнада трошкова

Члан 37.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), уколико послодавац није обезбедио сопствени или неки други превоз за долазак и одлазак са рада.
2. дневница за службени пут у земљи у висини неопорезивог износа, који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана, као и трошкова ноћења, превоза и других трошкова према приложеном рачуну. Запослени има право на пола дневнице ако на службеном путу на удаљености већој од 70 километара од места рада проведе од 8 до 12 часова, а на пун износ дневнице за време од 12 до 24 часа;
3. дневница и других трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини неопорезивог износа по Закону о порезу на доходак грађана;
4. за исхрану у току месеца, за време проведено на раду, у висини од 2.200,00 динара;
5. по основу регреса за коришћење годишњег одмора исплаћује се месечно у висини 1/12 утврђеног годишњег износа од 24.000,00 динара;
6. за коришћење сопственог аутомобила до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.
7. Накнада путних трошкова се врши у текућем месецу за претходни месец.

Запосленом, коме је послодавац обезбедио службени аутомобил или друго превозно средство за долазак и одлазак са рада не припада право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада.

Друга примања

Члан 38.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини две просечне зараде у Републици Србији (према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике);
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини неопорезивог износа предвиђеног Законом о порезу на доходак грађана за помоћ у случају смрти запосленог или члана породице;
3. накнаду штете коју признаје осигуравајуће друштво због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Члан 39.

Послодавац може, сходно финансијским могућностима, запосленом да обезбеди:

1. јубиларну награду поводом јубиларних година рада запосленог (под навршеном годином рада подразумева се пуна година непрекидног рада рачунајући од дана заснивања радног односа код послодавца), и то

- за 10 година рада;
- за 20 година рада и
- за 30 година рада.

Под непрекидним радом код послодавца рачуна се стаж остварен континуираним радом код овог послодавца, а не и период прекида рада због мировања радног односа, из разлога предвиђених одредбама члана 79. Закона о раду.

Исплата јубиларне награде из става 1. тачка 1. овог члана врши се у висини просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем податку органа надлежних за послове статистике, с тим што се висина новчане награде увећава за 25% при сваком наредном остваривању тог права.

2. једнократну солидарну помоћ у случајевима болести, здравствене рехабилитације, инвалидности запосленог, по одлуци послодавца, а највише до висине неопорезивог износа према последњем званично објављеном податку.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 40.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаду зараде.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, Послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Члан 41.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима предвиђеним законом или уз пристанак запосленог.

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

VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 42.

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. и у другим случајевима утврђеним законом.

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.

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

Отказ од стране послодавца

Разлози за отказ

Члан 43.

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

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. закона.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5) ако неовлашћено користи службену документацију или је доставља на увид другим лицима;

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

1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге Послодавца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. закона;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

8) ако се недолично, насилнички или увредљиво опходи према странкама или сарадницима;

9) ако неоправдано изостане са рада три дана узастопно, односно пет радних дана у току године;

10) ако запослени злоупотреби право на накнаду трошкова превоза како би остварио материјалну корист која му по закону и овом правилнику не припада;

11) ако без одобрења непосредног руководиоца често касни на посао, излази пре краја радног времена, ради мимо утврђеног распореда рада, или ради прековремено како би себи обезбедио више слободних дана.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана, или да захтева од запосленог да се подвргне анализи степена алкохолисаности путем алко теста, регистрованим и баждареним апаратом, који се налази у поседу Послодавца. Одбијање запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе Послодавца и то:

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) закона.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 44.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 43. ст. 2. и 3. овог правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 45. овог правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 45.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 43. ст. 2. и 3. овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 46.

Послодавац може запосленом из члана 43. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 44. овог правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и

примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 47.

Запослени може уз изјашњење да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 45. овог правилника.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 48.

Запослени може да буде 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 предузећа;
2. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код Послодавца пре истека рока из члана 45.овог правилника.

Члан 49.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Удаљење из члана 48.овог правилника може да траје најдуже три 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.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 50.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу чл. 48. овог правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 49. став 1. овог правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 51.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, 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 запосленом није могао да достави решење у смислу става 2.овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. закона о раду.

Члан 52.

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

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

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 53.

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

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

Члан 54.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 44. став 1 тачка 1) правилника, има право на отказни рок, у зависности од стажа осигурања, и то:

1) до 5 година – осам дана;
2) до 10 година – 15 дана;
3) преко 10 година – 30 дана.

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

Материјална одговорност

Члан 55.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује Послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки од њих је одговоран за део штете коју је проузроковао. Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете који је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 56.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује Послодавац решењем које доноси директор.

Послодавац ће по потреби формирати комисију за утврђивање штете, чији је задатак да утврди постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује.

Члан 57.

Висина штете коју је проузроковао запослени утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари, односно других релевантних параметара.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу, који се одређује проценом штете.

Члан 58.

Када утврди све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, комисија саставља извештај о томе и предлаже директору да донесе решење којим се запослени обавезује да накнади штету Послодавцу или да се ослободи од одговорности.

Ако је комисија предложила директору да се запослени обавеже да накнади штету Послодавцу, предлог садржи начин и рок накнаде штете.

Члан 59.

На основу извештаја и предлога комисије, директор доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету Послодавцу или се ослобађа од одговорности.

Ако запослени не пристане да накнади штету, Послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 60.

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

Ако запослени у остављеном року добровољно не накнади Послодавцу исплаћени износ штете, Послодавац ће покренути спор пред надлежним судом за накнаду штете.

Члан 61.

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету у вези с радом, Послодавац је дужан да му накнади штету.

Запослени и Послодавац могу се споразумети о висини накнаде штете из става 1. овог члана.

VIII. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ, ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНОГ И УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА

Члан 62.

Послодавац може да понуди запосленом измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора о раду):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2) ради премештаја у друго место рада код Послодавца, у складу са овим правилником;
3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са овим правилником;
4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права предвиђених законом;
5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са законом;
6) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

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

Члан 63.

Уз анекс уговора о раду Послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Запослени треба да се изјасни о анексу уговора о раду у року од осам радних дана од дана пријема анекса.

У случају да запослени не потпише анекс уговора о раду у року из става 2. овог члана, сматра се да је одбио понуду анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Члан 64.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 63. овог правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 63. овог правилника не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују Послодавац и запослени.

Члан 65.

За случајеве када запослени може да буде премештен у друго место рада или упућен на рад код другог Послодавца примењиваће се одговарајуће одредбе закона о раду.

IX. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 66.

Уговором о раду, у складу са законом, могу да се утврде поједини послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца код кога је у радном односу.

Члан 67.

Забрана конкуренције важи за територију Републике Србије.

X. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује Директор ЈП „Мрежа-Мост“ или лице које он овласти.

Члан 69.

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

Члан 70.

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

XI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 71.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 72.

Овај Правилник ступа на снагу по претходно прибављеној сагласности Владе, осмог дана од дана објављивања на огласној табли ЈП“Мрежа-Мост“, а примењује се почев од обрачуна зараде за месец јануар 2023. године.

НАДЗОРНИ ОДБОР
Милош Јанковић

председник