

Iskrynka ra.
oplasnu keller
JOB 21.06.2016



ASTRONOMSKA OPSERVATORIJA U BEOGRADU

ASTRONOMSKA OPSERVATORIJA
6. BEOGRADSKA ULICA
618/1
21.06.2016
BEOGRAD - Srbija

PRAVILNIK O RADU

Beograd, j u n 2016

Na osnovu člana 3. Stav 2. Tačka 3 i stava 6. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS" br. 24/05 i 64/05, 54/09, 32/13 i 75/2014), i člana 25.28 Statuta Astronomske opservatorije u Beogradu, direktor Astronomske opservatorije je dana 21.06.2016. godine doneo

PRAVILNIK O RADU

ASTRONOMSKE OPSERVATORIJE U BEOGRADU

I - OSNOVNE ODREDBE

Član 1.

Ovim Pravilnikom o radu uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih u Astronomske opservatoriji Beograd (u daljem tekstu: Poslodavac).

Član 2.

Na prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa, koji nisu uređeni ovim pravilnikom, neposredno se primenjuju odredbe Zakona o radu (u daljem tekstu: zakon), Zakona o naučnoistraživačkoj delatnosti i drugi propisi kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa kod poslodavca.

Član 3.

Ovaj pravilnik i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i drugim propisima kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa kod poslodavca.

Ovim pravilnikom i ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom to nije zabranjeno.

II - ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Uslovi i način zasnivanja radnog odnosa

Član 4.

Zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca vrši se u skladu sa uslovima i na način utvrđenim Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti, Zakonom o radu, Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta, ovim pravilnikom i drugim propisima kojima se uređuje zasnivanje radnog odnosa kod poslodavca.

Radni odnos može da zasnjuje lice koje ispunjava opšte uslove propisane Zakonom o radu i posebne uslove propisane Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti i Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta kod poslodavca..

Radni odnos se zasniva na neodređeno ili na određeno vreme pod uslovima i na način utvrđenim Zakonom o radu, Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti i opštim aktima poslodavca.

Član 5.

Prilikom zasnivanja radnog odnosa, lice koje se prima u radni odnos dužno je da poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos u skladu sa opštim aktima poslodavca .

Poslodavac ne može od lica iz stave 1. ovog člana da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.

Član 6.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme.

Ugovor o radu zaključuje se pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava poslodavac.

Član 7.

Ugovor o radu u ime i za račun poslodavca zaključuje direktor ili lice koje on ovlasti.

Ugovor o radu mora da sadrži sve elemente propisane zakonom i opštim aktima poslodavaca.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu, kandidata obavesti o poslu, uslovima i organizaciji rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i obavezama zaposlenog koje su utvrđene zakonom, opštim aktima poslodavca ili posebnim ugovorima koje je poslodavac zaključio u okviru svoje delatnosti. U slučaju angažovanja naučnih i stručnih radnika na projektima koje finansira resorno Ministarstvo, ovo postaje obaveza rukovodioca projekta na kome će se kandidat angažovati.

Stupanje na rad

Član 8.

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad danom utvrđenim ugovorom o radu, smatra se da nije zasnovao radni odnos, osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drukčije dogovore.

Trajanje radnog odnosa

Član 9.

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu na neodređeno ili određeno vreme u skladu sa zakonom i opštim aktima poslodavca.

Radni odnos na određeno vreme

Član 10.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba. To se odnosi i na naučne i stručne radnike koji su angažovani na projektima finansiranim od strane resornog Ministarstva.

Poslodavac može zaključiti jedan ili više ugovora o radu iz stava 1. ovog člana na osnovu kojih se radni odnos sa istim zaposlenim zasniva za period koji sa prekidima ili bez prekida ne može biti duži od 24 meseca.

Prekid kraći od 30 dana ne smatra se prekidom perioda iz stava 2. ovog člana.

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi i na duži vremenski period, čije trajanje zavisi od određenog događaja u slučajevima i pod uslovima propisanim zakonom.

Radni odnos za obavljanje poslova sa povećanim rizikom

Član 11.

Ugovor o radu može da se zaključi za poslove za koje su propisani posebni uslovi rada, zbog povećanog rizika samo ako zaposleni ispunjava uslove za rad na tim poslovima.

Zaposleni može da radi na poslovima iz stava 1. ovog člana samo na osnovu prethodno utvrđene zdravstvene sposobnosti za rad na tim poslovima od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom.

Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

Član 12.

Radni odnos može da se zasnuje i za rad sa nepunim radnim vremenom na neodređeno ili određeno vreme.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom ili opštim aktima poslodavca nije drugačije određeno.

Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija poslodavca

Član 13.

Poslodavac može da zasnuje radni odnos i da sa zaposlenim ugovori poslove van svojih prostorija koji obuhvataju rad na daljinu i rad od kuće, pod uslovima i na način propisan zakonom.

Probni rad

Član 14.

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih ugovorom o radu. Probni rad ne može da traje duže od šest meseci.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, prestaje radni odnos danom isteka otkaznog roka određenog ugovorom o radu.

Član 15.

Obavljanje poslova na probnom radu prati komisija koju obrazuje direktor.

Komisija iz stava 1. ovog člana sastavljena je od tri člana koja imaju najmanje isti stepen stručne spreme određene vrste zanimanja kao zaposleni koji je na probnom radu.

Komisija iz stava 1. ovog člana je dužna da svoje mišljenje o rezultatima probnog rada zaposlenog dostavi u pismenom obliku direktoru u roku utvrđenom odlukom o njenom obrazovanju.

Pripravnici

Član 16.

Pripravnikom u smislu ovog pravilnika smatra se lice koje prvi put zasniva radni odnos radi osposobljavanja za samostalan rad u okviru svoje stručne spreme, ako je to uslov za rad na odredjenim poslovima utvrdjenim zakonom ili opštim aktom o sistematizaciji radnih mesta kod poslodavca.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana ako zakonom nije drukčije određeno

III - OBRAZOVANJE, STRUČNO OSPOSABLJAVANJE I USAVRŠAVANJE

Član 17.

Poslodavac je dužan da zaposlenima omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje kada to zahteva potreba procesa rada i uvođenje nove organizacije rada.

Zaposleni su dužni da se u toku rada obrazuju, stručno osposobljavaju i usavršavaju za rad.

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o obuci, odnosno osposobljavanju i stručnom usavršavanju zaposlenih.

IV - RADNO VREME

Član 18.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogima poslodavca, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Zaposleni i poslodavac mogu se ugovorom o radu sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove radi kojih je zasnovao radni odnos obavlja od kuće.

Puno radno vreme

Član 19.

Puno radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova nedeljno, ako zakonom nije drukčije određeno.

Skraćeno radno vreme

Član 20.

Zaposleni ima pravo na skraćeno radno vreme u slučajevima i pod uslovom propisanim zakonom.

Skraćeno radno vreme utvrđuje se na osnovu stručne analize, u skladu sa zakonom.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

Prekovremeni rad

Član 21.

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Raspored radnog vremena

Član 22.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Poslodavac - u slučaju da se rad obavlja u smenama ili kad priroda posla i organizacija rada to zahteva - radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje direktor svojom odlukom sa kojom moraju biti upoznati svi zaposleni.

Član 23.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana unapred, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada.

Izuzetno poslodavac može da obavesti zaposlene o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena u kraćem roku od pet dana, ali ne kraćem od 48 časova unapred u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti.

Ako je rad organizovan u smenama ili ako to zahteva organizacija rada, puno ili nepuno radno vreme zaposlenog ne mora biti raspoređeno jednako po radnim nedeljama, već se utvrđuje kao prosečno nedeljno radno vreme na mesečnom nivou.

U slučaju iz stava 3. ovog člana, zaposleni može da radi najduže 12 časova dnevno, odnosno najduže 60 časova nedeljno uključujući i prekovremeni rad.

Preraspodela radnog vremena

Član 24.

Poslodavac može da izvrši preraspodelu radnog vremena kada to zahteva priroda delatnosti, organizacija rada, bolje korišćenje sredstava rada, racionalnije korišćenje radnog vremena i izvršenje određenog posla u utvrđenim rokovima.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme ne može da traje duže od 60 časova nedeljno.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Član 25.

Zaposleni kome je radni odnos prestao pre isteka vremena za koje se vrši preraspodela radnog vremena ima pravo da mu se časovi rada duži od ugovorenog radnog vremena ostvareni u preraspodeli radnog vremena preračunaju u njegovo radno vreme i da ga poslodavac odjavi sa obaveznog socijalnog osiguranja po isteku tog vremena ili da mu te časove rada obračuna i isplati kao časove prekovremenog rada.

Noćni rad i rad u smenama

Član 26.

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Poslodavac je dužan da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

Član 27.

Rad u smenama je organizacija rada kod poslodavca prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji kod poslodavca kod koga je rad organizovan u smenama u toku meseca posao obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

V - ODMORI I ODSUSTVA

Odmor u toku rada

Član 28.

Zaposleni koji radi najmanje 6 sati dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta, a koji se ne može koristiti na početku i na završetku radnog vremena.

Zaposleni koji rade kraće od 6 sati ili duže od punog radnog vremena imaju pravo na odmor u toku rada u trajanju utvrdjenom zakonom .

Vreme odmora iz stava 1. ovog člana smatra se kao vreme provedeno na radu.

Raspored korišćenja odmora u toku rada određuje direktor svojom odlukom. Odmor u toku dnevnog rada mora se organizovati na način kojim se obezbeđuje da se proces rada ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada. Zaposlenom se ne može uskratiti pravo na odmor u toku rada.

Dnevni odmor

Član 29.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa.

Nedeljni odmor

Član 30.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, koji se po pravilu koristi nedeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Godišnji odmor

Član 31.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Zaposleni ne može da se odrekne prava na godišnji odmor, niti mu se to pravo može uskratiti ili zameniti novčanom naknadom, osim u slučaju prestanka radnog odnosa u skladu sa ovim zakonom.

Dužina godišnjeg odmora

Član 32.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom ovim pravilnikom, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa na radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne sprema zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih ovim pravilnikom.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju - ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Član 33.

Dužina godišnjeg odmora zaposlenom utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu sledećih kriterijumima:

1. doprinos u radu:

- za doprinos veći od planiranog doprinosa 3 radna dana
- za planirani doprinos u radu 2 radna dana
- za doprinos manji od planiranog doprinosa 1 radni dan

2. uslovi rada:

- od I do III grupe poslova 3 radna dana
- od IV do VI grupe poslova 2 radna dana
- od VII do X grupe poslova 1 radni dan

3. radno iskustvo:

- do 5 godina 1 radni dan
- do 10 godina 2 radna dana
- do 20 godina 3 radna dana
- do 30 godina 4 radna dana
- više od 30 godina 5 radnih dana

4. stručna sprema:

- niža stručna sprema 1 radni dan
- srednja stručna sprema 2 radna dana
- viša stručna sprema 3 radna dana
- visoka stručna sprema 4 radna dana
- magistar nauka 5 radnih dana
- doktor nauka 6 radnih dana

5. socijalni uslovi:

- invalidu rada i vojnom invalidu 2 radna dana
- samohranom roditelju sa detetom do 15 godina života 2 radna dana
- roditelju koji ima dvoje ili više dece do 15 godina života 2 radna dana

Doprinos u radu u smislu stava 1. tač.1. alineja 1, 2 i 3 ovog člana utvrđuje se na pismeni predlog neposrednog rukovodioca na osnovu ostavrenih planova i rezultata rada.

Grupa poslova u smislu stava 1. tač. 2. ovog člana utvrđjena je članom 58.ovog pravilnika.

Trajanje godišnjeg odmora utvrđeno na osnovu kriterijuma iz stava 1. ovog člana ne može biti duže od 30 radnih dana.

Član 34.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa zakonom.

Ako zaposleni koristi godišnji odmor u delovima, prvi deo koristi u trajanju od najmanje dve radne nedelje neprekidno u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Član 35.

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Izuzetno, ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

Poslodavac može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora ako to zahtevaju potrebe posla, najkasnije pet radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod poslodavca ili u organizacionom delu poslodavca, poslodavac može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

Član 36.

Srazmerni deo godišnjeg odmora

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 37.

Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

Odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo)

Član 38.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju od pet radnih dana u toku kalendarske godine u sledećim slučajevima:

- sklapanje braka;
- porodjaja supruge;
- teže bolesti člana uže porodice;
- smrti člana uže porodice;
- zaštita i otklanjanje štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom;
- polaganje stručnog ili drugog ispita koji je u vezi sa poslom koji zaposleni obavlja
- korišćenje organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti.

Članovima uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u toku kalendarske godine i u sledećim slučajevima:

- svaki put kada dobrovoljno daje krv - dva uzastopna radna dana računajući i dan davanja krvi;
- radi selidbe sopstvenog domaćinstva na području mesta rada ili selidbe sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mesto - dva radna dana;
- u slučaju smrti članova uže porodice ili lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim - dva radna dana.
- učestvovanje na sindikalnim susretima, odnosno organizovanim sindikalnim aktivnostima – do dva radna dana ;
- obavljanje ličnih poslova po pozivu suda ili drugog državnog organa - jedan radni dan.

Član 39.

Pored prava na plaćeno odsustvo u slučajevima utvrđenim Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti i ovim pravilnikom istraživač ima pravo na plaćeno odsustvo radi izrada doktorske disertacije u trajanju do 30 radnih dana.

Neplaćeno odsustvo

Član 40.

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo sa rada u sledećim slučajevima:

- negovanja teško obolelog člana uže porodice - do 3 meseca,
- radi podizanja deteta predškolskog uzrasta - do 6 meseci,
- radi stručnog usavršavanja ili specijalizacije - do 1 godine,
- u drugim slučajevima kada se ne remeti proces rada - do 2 godine.

Za vreme neplaćenog odsustva iz stava 1. ovog člana zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom ili ovim pravilnikom drukčije određeno

Član 41.

Mirovanje radnog odnosa

Zaposlenom miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom ili ovim pravilnikom drukčije određeno, ako odsustvuje sa rada zbog:

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

Zaposleni kome miruju prava i obaveze iz stava 1. ovog člana ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - vrati na rad kod poslodavca.

VI - ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 42.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje bezbedan i zdrav rad i opštim aktima poslodavca.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 43.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi potrebne uslove za bezbednost i zaštitu zdravlja na radu, u skladu sa zakonom kojim se uređuje bezbedan i zdrav rad i opštim aktima poslodavca.

Poslodavac je dužan da zaposlenog upozna sa uslovima rada opasnostima i štetnostima, odnosno rizicima od povredjivanja i oboljevanja kojim može biti izložen tokom rada, preventivnim i drugim merama kojima se obezbedjuje bezbednost i zdravlje na radu.

Zaštita omladine

Član 44.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je mlađji od 18 godina obezbedi rad na poslovima koji neće štetno uticati na njegovo zdravlje i život s obzirom psihofizičke sposobnosti zaposlenog.

Zaštita materinstva

Član 45.

Zaposlena žena za vreme trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću ako bi takav rad bio štetan po njeno zdravlje i zdravlje deteta, a naročito na poslovima koji zahtevaju podizanje tereta i na kojima postoji štetno zračenje ili izloženost ekstremnim temperaturama i vibracijama.

Član 46.

Zaposlena žena za vreme 32 nedelje trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću, na osnovu nalaza nadležnog zdravstvenog organa.

Zaposlena žena za vreme poslednjih osam nedelja trudnoće ne može da radi prekovremeno i noću.

Član 47.

Jedan od roditelja sa detetom do 3 godine života može da radi prekovremeno, odnosno noću samo uz svoju pismenu saglasnost.

Samohrani roditelj koji ima dete do sedam godina života ili dete koji je tezak invalid može da radi prekovremeno, odnosno noću samo uz svoju pismenu saglasnost.

Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

Član 48.

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porodjaja (porodiljsko odsustvo) kao i odsustvo sa rada radi nege deteta, u skladu sa zakonom.

Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama

Član 49.

Zaposlenom kod koga je, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju, utvrđeno da postoji opasnost od nastanka invalidnosti na određenim poslovima i zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama utvrđnim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa zakonom, poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje drugog odgovarajućeg posla i druga prava u skladu sa zakonom.

Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

Član 50.

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu. Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

VII - ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

Zarada

Član 51.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Zaposlenima se garantuje jednaka zarada za isti rad ili rad iste vrednosti koji ostvaruju kod poslodavca.

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne sprema, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

Član 52.

Zarada iz člana 51. stav 1. ovog pravilnika sastoji se od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca i drugih primanja po osnovu radnog odnosa u skladu sa ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Pod zaradom u smislu stava 1 ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Član 53.

Pod zaradom u smislu čl. 51. i 52. ovog pravilnika smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim naknada troškova zaposlenog za odlazak i dolazak sa rada, za vreme provedeno na putu u zemlji i inostranstvu, za smeštaj i ishranu za rad i boravak na terenu, isplata otpremnine pri odlasku zaposlenog u penziju, naknada troškova pogrebnih usluga, naknada štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja, jubilarna nagrada, solidarna pomoć, učešće zaposlenog u dobiti i druga primanja u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Član 54.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Član 55.

Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova utvrđenih pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama (blagovremeno izvršavanje poslova, doprinos timskom radu, uštede na matreijalu, stepen radne i tehnološke discipline).

Radni učinak iz stave 2.ovg člana se vrednuje u odnosu na izvršenje planiranih poslova u skladu sa donetim godišnjim planovima i programima rada poslodavaca.

Na osnovu praćenja izvršenja planiranih i realizovanih poslova i iskazanih finansijskih rezultata odgovorno lice kod poslodavca (neposredni rukovodilac) sačinjava izveštaj i predlažu direktoru uvećanje ili umanjenje zarade zaposlenom po osnovu radnog učinka na osnovu elemenata utvrđenih u stavu 2.ovog člana.

Zaposleni ostvaruje pravo na zaradu za standardni radni učinak i puno radno vreme u visini osnovne zarade utvrđene ovim pravilnikom.

Osnovna zarada zaposlenog po osnovu radnog učinka može se uvećati ili umanjiti najviše do 20 %.

Osnovica za obračun uvećanja zarade čini osnovna zarada iz člana 55.stav1. ovog pravilnika.

Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene ovim pravilnikom u skladu sa zakonom.

Zarade istraživača po osnovu projektnog finansiranja

Član 56.

Izuzetno od člana 51.stava 1.ovog pravilnika zarada istraživačkog (naučnog i stručnog) osoblja koji su zasnovali radni odnos kod poslodavac radi realizacije ugovora o naučnoistraživačkim projektima, utvrđuje se ugovorom o radu na osnovu projektnog finansiranja naučnoistraživačkog rada u skladu sa Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti i zaključenim ugovorima o realizaciji naučnoistraživačkih projekata.

Projektno finansiranje iz stave 1. ovog člana obuhvata finansiranje naučnoistraživačkog rada istraživača i finansiranje direktnih materijalnih troškova istraživanja u skladu sa Zakonom o naučnoistraživačkoj delatnosti.

Član 57.

Elementi za obračun i isplatu osnovne zarade

Zarada zaposlenih se obračunava na osnovu sledećih elementa:

- 1) cene rada kod poslodavca (osnovice za obračun zarada)
- 2) koeficijenta radnog mesta, odnosno poslova koje zaposleni obavlja
- 3) ostvarenih rezultata rada (radni učinak)
- 4) vremena provedenog na radu

Član 58.

Osnovne zarade zaposlenog neistraživačkog, odnosno pomoćnog osoblja kod Poslodavca (osim obračuna zarada zaposlenih iz člana 56. stav 1. ovog pravilnika), određuje se tako što se cena rada kod poslodavca pomnoži koeficijentom radnog mesta utvrđenih za grupu poslova koje zaposleni obavlja, datih u sledećoj tabeli:

<i>Grupa</i>	<i>Zahtev stručnosti</i>	<i>Poslovi</i>	<i>Koeficijent</i>
<i>I</i>	Ne zahteva stručnost	Fizički radnik	
<i>II</i>	Stručna osposobljenost u trajanju od 6 meseci (I stepen)	Spremačica-higijeničar	
<i>III</i>	Stručna osposobljenost u trajanju od 6 meseci (II stepen)	Radnik u parku	
		Portir-Čuvar	
<i>IV</i>	Kvalifikovani radnik (III stepen)	Pomoćni tehnički saradnik Vozač mot. vozila Ložać-baštovan Serviser Domar	

<i>V</i>	Srednja stručna sprema (IV stepen)	Tehnički saradnik Tehnički sekretar za kadrov. i opš. posl. Finansijski knjigovodja Referent finansijske operative Kontista-blagajnik.	
<i>VI</i>	Viša stručna sprema (VI stepen)	Informatičar	
<i>VII</i>	Visoka stručna sprema (VII stepen)	Sekretar Instituta Rukovodilac računovodstva Stručni saradnik Bibliotekar Arhiva	
<i>VIII</i>	Visoka stručna sprema (VII stepen)	Stručni saradnik	
<i>IX</i>	Visoka stručna sprema i stečeno akademsko zvanje magistra ili doktora nauka (VIII stepen)	Viši stručni saradnik	
<i>X</i>	Visoka stručna sprema i stečeno akademsko zvanje doktora nauka (VIII stepen)	Stručni savetnik	

Član 59.

Koeficijenti iz člana 58. ovog pravilnika uvećavaju se po osnovu odgovornosti, i veće složenosti od utvrđene i to za sledeće poslove:

- direktorado 40% odlukom Upravnog odbora instituta
- pomoćnik direktora do20%
- upravnik AS Vidojevica do20%
- šef službe opštih i pravnih poslova za obavljanje dodatnih poslova sprovođenje i izvršavanje javnih nabavki do20%
- referent za protiv požarnu zaštitu do15%
- referent za bezbednost i zdravlje na radu do20 %

Koeficijenti iz ovog člana mogu se ostvariti samo po jednom osnovu.

Član 60.

Cenu rada kod poslodavca utvrđuje direktor uz konsultacije sa rukovodiocima reprezentativnog sindikata .

Cenu rada kod poslodavca na dan potpisivanja ovog ugovora iznosi _____ dinara a utvrđuje se svakog narednog meseca polazeći od planiranih i ostvarenih finansijsko-poslovnih rezultata i učešća zarada u ukupnim troškovima poslovanja poslodavca.

Cena rada iz stava 2.ovog člana prilikom isplate zarada zaposlenima umanjuje se za 10% saglasnu članu 5. Zakona o privremenom uređivanju osnovica za obračun i isplatu plata, odnosno zarada i drugih stalnih primanja kod korisnika javnih sredstava.

Odredba stava 3.ovog člana ne odnosi se na zaposlene čija je neto zarada manja od iznosa utvrđenog ovim zakonom.

Član 61.

Vreme provedeno na radu predstavlja ono vreme koje zaposleni efektivno provede na radu.

Ostvareni rezultati rada (radni učinak) se utvrđuju na osnovu kriterijuma propisanih članom 55.stav 2. ovog pravilnika.

Član 62.

Zaposleni istraživač koji učestvuje u ostvarivanju prihoda koje poslodavac stiče prodajom proizvoda ili pružanjem usluga na tržištu po osnovu komercijalizacije naučnoistraživačkog rada ima prava na deo zarade koja se utvrđuje ugovorom o radu.

Osnovica za obračun dela zarade iz stava 1.ovog utvrđuje se na osnovu elementa za obračun osnovne zarade propisanih čl 57-61.ovog pravilnika.

Član 63.

Cena rada pripravnika sa kojim poslodavac zasniva radni odnos iznosi 80% cene radnog mesta za koje se pripravnik osposobljava.

Član 64.

Zarada se isplaćuje najmanje jedanput mesečno, po uplati od strane nadležnog Ministarstva.

Član 65.

Direktor je u obavezi da kvartalno utvrdi prihode i rashode Instituta koji su od značaja za utvrđivanje cene rada i iznosa zarada zaposlenih i da o tome obavesti sindikalnu organizaciju Instituta.

Uvećana zarada

Član 66.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu, i to:

- za rad na dan praznika koji je neradni dan - 110% od osnovice;
- za rad noću i rad u smenama, ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade 26% od osnovice;
- za prekovremeni rad 26% od osnovice;
- po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu - 0,4% od osnovice.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena zakonom i ovim pravilnikom.

Član 67.

Za poseban lični doprinos na izvršavanju planiranih poslova i zadataka zaposlenom se može uvećati zarada do 20% na predlog neposrednog rukovodioca uz pismeno obrazloženje.

Zarada iz dobiti

Član 68.

Odlukom Upravnog odbora poslodavca može se utvrditi učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini, u skladu sa zakonom.

Zarada iz dobiti se isplaćuje na osnovu utvrđenih rezultata poslovanja po godisnjem obračunu ili na osnovu procenjenih rezultata pre utvrđivanja godišnjeg obračuna.

Član 69.

Zaposlenom pripada zarada iz dobiti po osnovu odluke iz člana 68.stav 1. ovog pravilnika, srazmerno učešću njegove zarade u ukupnoj masi isplaćenoj za zarade zaposlenih u godišnjem obračunskom periodu za poslovnu godinu u kojoj je ostavrena dobit.

Naknada zarade

Član 70.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom, za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Član 71.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
- 2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 72.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada, odnosno smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 73.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseca, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu zakonom,

- za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima u skladu sa zakonom,
- za vreme čekanja na rasporedjivanje na druge poslove, na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju prema propisima o penzijsko-invalidskom i zdravstvenom osiguranju.

Naknada troškova

Član 74.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

- za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji dnevnicu u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, s tim što se putni troškovi i troškovi noćenja, osim noćenja u hotelu "D luks" kategorije priznaju u celini prema priloženom računu;
- za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu dnevnicu i drugi troškovi (troškovi prevoza, troškovi noćenja sa doručkom i dr) u visini i pod uslovima utvrđenim posebnim propisom Republike Srbije;
- smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade, u visini od 3 %

- prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnom za poslove statistike,
- za ishranu u toku rada;
 - troškovi za ishranu u toku rada isplaćuju se zaposlenom po osnovu ostvarenih časova rada za mesec za koji se vrši isplata,
 - za regres za korišćenje godišnjeg odmora, u visini jedne prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.

Druga primanja

Član 75.

Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom novčano primanje u sledećim slučajevima:

- 1) otpremninu pri odlasku u penzije u visini dve prosečne zarade isplaćene po zaposlenom u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.
- 2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.
- 3) zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Poslodavac može deci zaposlenog starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2. ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Član 76.

Poslodavac može zaposlenom isplatiti solidarnu pomoć u slučaju smrti roditelja, brata, sestre, usvojenika ili usvojioca.

Pored slučaja iz stava 1. ovog člana, poslodavac može zaposlenom da isplati solidarnu pomoć i u sledećim slučajevima:

- privremene sprečenosti za rad duže od tri meseca,
- duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice,

- nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice,
- zdravstvene rehabilitacije zaposlenog,
- nastanka trajne i teže invalidnosti zaposlenog,
- ublažavanja posledica elementarnih nepogoda na neosiguranom objektu zaposlenog,
- nabavke lekova za zaposlenog ili člana uže porodice.

Članovima uže porodice, u smislu stava 2. ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Solidarna pomoć iz st. 1. i 2. ovog člana utvrđuje se na osnovu uredne dokumentacije, a isplaćuje se do visine neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Član 77.

Zaposlenom se može obezbediti jubilarna nagrada povodom jubilarnih godina rada u Institutu (deseta, dvadeseta i trideseta) na osnovu Pravilnika o nagradama Astronomske opservatorije:

Član 78.

Poslodavac može zaposlenom odobriti zajam za nabavku ogreva, zimnice i udžbenika.

Zajam u smislu stava 1. ovog člana, poslodavac može da odobri pod sledećim uslovima:

- iznos odobrenog zajma ne može biti veći od jedne prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike;
- isplata zajma u tekućem mesecu ne može se vršiti pre isplate zarade za prethodni mesec;
- vraćanje zajma se vrši iz neto zarade zaposlenog, najduže u šest mesečnih rata, počev od isplate zarade u prvom narednom mesecu u odnosu na mesec u kome je isplaćen zajam;
- novi zajam se ne može odobriti dok se u potpunosti ne vrati ranije odobreni zajam.

Član 79.

Poslodavac može uz isplatu mesečne zarade zaposlenima da obezbedi sredstva od najmanje 0,2 % na masu sredstava isplaćenih na ime zarada, za prevenciju radne invalidnosti i rekreativni odmor zaposlenih.

Član 80.

Zaposlenom, odnosno licu upućenom na službeno putovanje pripada cela dnevnicica za svaka 24 časa provedena na službenom putovanju, kao i za ostatak vremena duži od 12 časova, kao i kada službeno putovanje traje ukupno duže od 12 časova, a manje od 24 časa.

Zaposleni ima pravo na 50% dnevnice ako celo putovanje traje duže od 8 časova, a manje od 12 časova.

Zaposleni ima pravo na 50% dnevnice za ostatak vremena zadnjeg dana višednevnog putovanja, ako je to vreme duže od 8, a manje od 12 časova.

Zaposleni nema pravo na dnevnicu ako celo službeno putovanje ne traje duže od 8 časova, kao i za ostatak vremena koji ne iznosi više od 8 časova, ako je službeno putovanje trajalo više dana.

Član 81.

Zaposlenom pripada pravo na dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvo u iznosu i na način koji propiše nadležni državni organ.

Obračun zarade i naknade zarade

Član 82.

Poslodavac je dužan da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarade dostavi obračun.

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade.

Uz obračun iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi i obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

Obračun zarade, odnosno naknade zarade, iz stava 2. ovog člana poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.

Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Obračun zarade i naknade zarade koje je dužan da isplati poslodavac u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz st. 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

Evidencija zarade i naknade zarade

Član 83.

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidenciju potpisuje direktor ili drugo lice koje on ovlasti.

Zaštita zarade i naknade zarade

Član 84.

Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako zakonom nije drukčije određeno.

Minimalna zarada

Član 85.

Poslodavac može da donese odluku o uvođenju minimalne zarade ako nije u mogućnosti da isplati zarde utvrđene u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom u slučaju nastupanja nelikvidnosti poslodavca u periodu dužem od 30 dana usled

iskazanih gubitaka u poslovanju, nemogućnost izmirenja dospelih obaveza, nemogućnosti naplate potraživanja ili drugih objektivnih finansijskih teškoća.

Po isteku roka od šest meseci od donošenja odluke o uvođenju minimalne zarade poslodavac je dužan da obavesti reprezentativni sindikat o razlozima za nastavak isplate minimalne zarade.

Poslodavac je dužan da minimalnu zaradu isplati zaposlenom u visini koja se određuje na osnovu odluke o minimalnoj ceni rada koja važi za mesec u kojem se vrši isplata.

Zaposleni koji prima minimalnu zaradu, ima pravo na uvećanu zaradu, na naknadu troškova i druga primanja koja se smatraju zaradom u skladu sa zakonom.

Osnovica za obračun uvećane zarade iz stava 6. ovog člana je minimalna zarada zaposlenog.

Minimalna zarada određuje se na osnovu minimalne cene rada utvrđene u skladu sa zakonom, vremena provedenog na radu i poreza i doprinosa koji se plaćaju iz zarade.

VIII - VIŠAK ZAPOSLENIH

Član 86.

Poslodavac je dužan da donese program rešavanja viška zaposlenih (u daljem tekstu: program), ako utvrdi da će zbog tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u okviru perioda od 30 dana doći do prestanka potrebe za radom najmanje 10 zaposlenih koji su zasnovali radni odnos na neodređeno vreme.

Član 87.

Poslodavac je dužan da, pre donošenja programa, u saradnji sa reprezentativnim sindikatom kod poslodavca i republičkom organizacijom nadležnom za zapošljavanje, preduzme odgovarajuće mere za novo zapošljavanje viška zaposlenih.

Član 88.

Program naročito sadrži:

- 1) razloge prestanka potrebe za radom zaposlenih;
- 2) ukupan broj zaposlenih kod poslodavca;
- 3) broj, kvalifikacionu strukturu, godine starosti i staž osiguranja zaposlenih koji su višak i poslove koje obavljaju;
- 4) kriterijume za utvrđivanje viška zaposlenih;
- 5) mere za zapošljavanje: premeštaj na druge poslove, rad kod drugog poslodavca, prekvalifikacija ili dokvalifikacija, nepuno radno vreme ali ne kraće od polovine punog radnog vremena i druge mere;
- 6) sredstva za rešavanje socijalno-ekonomskog položaja viška zaposlenih;
- 7) rok u kome će biti otkazan ugovor o radu.

Poslodavac je dužan da predlog programa dostavi sindikatu iz člana 87. ovog zakona i republičkoj organizaciji nadležnoj za zapošljavanje, najkasnije osam dana od dana utvrđivanja predloga programa, radi davanja mišljenja.

Program u ime i za račun poslodavca donosi Upravni odbor poslodavca.

Član 89.

Reprezentativni sindikat kod poslodavca dužan je da dostavi mišljenje na predlog programa u roku od 15 dana od dana dostavljanja predloga programa.

Poslodavac je dužan da razmotri i uzme u obzir predloge republičke organizacije nadležne za zapošljavanje i mišljenje sindikata, i da ih obavesti o svom stavu u roku od osam dana.

Član 90.

Kriterijum za utvrđivanje viška zaposlenih ne može da bude odsustvovanje zaposlenog sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, trudnoće, porodijskog odsustva, nege deteta i posebne nege deteta.

Član 91.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu zaposlenom zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili do smanjenja obima posla usled

tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, zaposlenom isplati otpremninu u skladu sa zakonom.

Visina otpremnine iz stava 1. ovog člana ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Za utvrđivanje visine otpremnine računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca prethodnika u slučaju statusne promene i promene poslodavca kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa zakonom.

Promena vlasništva nad kapitalom ne smatra se promenom poslodavca u smislu ostvarivanja prava na otpremninu u skladu sa ovim članom.

Zaposleni ne može da ostvari pravo na otpremninu za isti period za koji mu je već isplaćena otpremnina kod istog ili drugog poslodavca.

Član 92.

Zaradom u smislu člana 91. Stav 2. ovog pravilnika smatra se prosečna mesečna zarada zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

Član 93.

Zaposleni kome poslodavac posle isplate otpremnine iz člana 91. ovog pravilnika otkáže ugovor o radu zbog prestanka potrebe za njegovim radom ostvaruje pravo na novčanu naknadu i pravo na penzijsko i invalidsko osiguranje i zdravstvenu zaštitu, u skladu sa propisima o zapošljavanju.

IX - KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

Član 94.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu (u daljem tekstu: zabrana konkurencije).

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Zabrana konkurencije iz stave 1. ovog člana se odnosi na teritoriju Republike Srbije.

Ako zaposleni prekrši zabranu konkurencije, poslodavac ima pravo da od zaposlenog zahteva naknadu štete.

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Zabrana konkurencije iz stava 5. ovog člana može se ugovoriti ako se poslodavac ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

X - NAKNADA ŠTETE

Član 95.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom, prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je šteta nastala, koje štetu počinio i kako se naknađuje, utvrđuje posebna komisija od tri člana koju imenuje direktor svojim rešenjem.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama stava 5. ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Član 96.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom .

XI - UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 97.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

- 1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom;
- 2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu poslodavca čija je vrednost veće od jedne polovine prosečne zarade zaposlenih u R.Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike.
- 3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 111. stav 1. ovog pravilnika.

Član 98.

Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Član 99.

Udaljenje iz člana 97. ovog pravilnika može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže ugovor o radu ili izrekne drugu meru u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravnosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

Član 100.

Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada u smislu čl. 97. i 98. ovog pravilnika, zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.

Naknada zarade za vreme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 98. ovog zakona isplaćuje se na teret organa koji je odredio pritvor.

Član 101.

Zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada, u smislu čl. 97. i 98. ovog pravilnika, pripada razlika između iznosa naknade zarade primljene po osnovu člana 100. ovog pravilnika i punog iznosa osnovne zarade, i to:

- 1) ako krivični postupak protiv njega bude obustavljen pravnosnažnom odlukom, ili ako pravnosnažnom odlukom bude oslobođen optužbe, ili je optužba protiv njega odbijena, ali ne zbog nenadležnosti;
- 2) ako se ne utvrdi odgovornost zaposlenog za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline iz člana 109. st. 2. i 3. ovog pravilnika.

XII - IZMENA UGOVORA O RADU

1. Izmena ugovorenih uslova rada

Član 102.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: aneks ugovora):

- 1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- 2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa zakonom;
- 3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa zakonom;
- 4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio mere za zapošljavanje predviđene Programom za rešavanje viška zaposlenih u skladu sa zakonom;

5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu u skladu sa zakonom i ovom pravilnikom;

6) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao u slučaju prestanka važenja istarživačkog odnosno naučnog zvanja u skladu sa Zakonom o naučnoistarživačkoj delatnosti i opštim aktima poslodavca, ako postoji mogućnost premeštaja na odgovarajući posao.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tač. 1) i 3) i 6) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne sprema koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Član 103

Uz aneks ugovora o radu (u daljem tekstu: aneks ugovora) poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži: razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni koji ne može biti kraći od osam radnih dana i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Ako zaposleni potpiše aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog aneksa.

Zaposleni koji odbije ponudu aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza ugovora o radu osporava zakonitost aneksa ugovora.

Smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora ako ne potpiše aneks ugovora u roku iz stava 1. ovog člana.

Član 104.

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 172. ovog zakona, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

U slučaju premeštaja iz stava 1. ovog člana zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Odredbe člana 172. ovog zakona ne primenjuju se i u slučaju zaključivanja aneksa ugovora na inicijativu zaposlenog.

Izmena ličnih podataka o zaposlenom i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojima se ne menjaju uslovi rada može da se konstatuje aneksom ugovora, na osnovu odgovarajuće dokumentacije, bez sprovođenja postupka za ponudu aneksa u smislu člana 172. ovog zakona.

Ugovor o radu sa aneksima koji su sastavni deo tog ugovora mogu da se zamene prečišćenim tekstom ugovora o radu, koji potpisuju poslodavac i zaposleni.

XIII - PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Razlozi za prestanak radnog odnos

Član 105.

Radni odnos prestaje:

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrću zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 106.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

- 1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;

3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;

4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere;

5) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

Sporazumni prestanak radnog odnosa

Član 107.

Radni odnos može da prestane na osnovu pisanog sporazuma poslodavca i zaposlenog.

Pre potpisivanja sporazuma, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

Otkaz od strane zaposlenog

Član 108.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa (otkazni rok).

Otkaz od strane poslodavca

Razlozi za otkaz

Član 109.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- 1) ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2) ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3) ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa odnosno neplaćenog odsustva u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1) ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2) ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3) ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;
- 4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu ili ne poštuje propisane mere za bezbedan i zdrav rad u skladu sa zakonom i opštim aktima poslodavca;
- 5) ako neopravdano izostane sa posla tri uzastopna radna dana;
- 6) ako neblagovremeno dolazi na posao ili bez odobrenja napusti posao za vreme trajanja radnog vremena ili pre isteka radnog vremena;
- 7) prenošenje nepovoljnih izjava o drugom zaposlenom i njegovom radu odnosno davanje netačnih izjava o zaposlenom sa namerom da se naruši njegov ugled ili da mu se na drugi način nanese šteta;
- 8) iznošenje netačnih informacija o radu poslodavca ili njegovih organa sa namerom da se naruši njihov ugled ili da im se na drugi način nanese šteta;
- 9) davanje netačnih podataka, kojima se zaposleni dovode u zabludu ili im se nanosi šteta u pogledu ostavriavanja prava po osnovu rada.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

- 1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom;

- 2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u skladu sa zakonom
- 3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
- 4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;
- 5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom (tuča, krađa, pronevera, uvreda, kleveta, primanje i davanje mita, falsifikovanje službenih dokumenta, odavanje poslovne tajne i dr.) nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;
- 6) ako je njegovo ponašanje dovelo do ozbiljnih poremećaja međuljudskih odnosa kod poslodavca
- 7) ako svojim ponašanjem namerno ometa drugog zaposlenog u izvršavanju njegovih radnih zadataka
- 8) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
- 9) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;
- 8) ako se nedolično i na uvredljiv način ponaša prema zaposlenima i strankama;
- 9) ako svojim neprimerenim ponašanjem na radu ili u vezi sa radom nanosi štetu i narušava ugled Poslodavca;
- 10) ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.

Poslodavac može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi poslodavac, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe poslodavca i to:

1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;

2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u skladu sa zakonom

Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

Član 110.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 109. st. 2. i 3. ovog pravilnika, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

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

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

3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

3) Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

Član 111.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz člana 109. st. 2. i 3. ovog pravilnika, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

U upozorenju iz stava 1. ovog člana poslodavac je dužan da navede osnov za davanje otkaza, činjenice i dokaze koji ukazuju na to da su se stekli uslovi za otkaz i rok za davanje odgovora na upozorenje.

Član 112.

Poslodavac može zaposlenom iz člana 109. stav 1. tačka 1) ovog pravilnika da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 110. ovog pravilnika, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

Član 113.

Zaposleni uz izjašnjenje može da priloži mišljenje sindikata čiji je član, u roku iz člana 111. ovog pravilnika.

Poslodavac je dužan da razmotri priloženo mišljenje sindikata.

Član 114.

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju iz člana 109. stav 5. tačka 1) ovog pravilnika, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju utvrđenom zakonom..

Ako pre isteka roka iz stava 1. ovog člana nastane potreba za obavljanjem istih poslova, prednost za zaključivanje ugovora o radu ima zaposleni kome je prestao radni odnos.

Član 115.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 109. ovog pravilnika, ne smatra se:

- 1) privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
- 2) korišćenje porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
- 3) odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
- 4) članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
- 5) delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih, u skladu sa ovim zakonom;

6) obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Postupak u slučaju otkaza

Rok zastarelosti

Član 116.

Otkaz ugovora o radu iz člana 109. stav 1. tačka 1) i st. 2. i 3. ovog pravilnika poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 109. stav 1. tačka 2) ovog pravilnika poslodavac može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

Dostavljanje akta o otkazu ugovora o radu

Član 117.

Ugovor o radu otkazuje se rešenjem, u pisanom obliku, i obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Rešenje mora da se dostavi zaposlenom lično, u prostorijama poslodavca, odnosno na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog.

Ako poslodavac zaposlenom nije mogao da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana, dužan je da o tome sačini pismenu belešku.

U slučaju iz stava 3. ovog člana rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli poslodavca i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

Zaposlenom prestaje radni odnos danom dostavljanja rešenja osim ako ovim zakonom ili rešenjem nije određen drugi rok.

Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u smislu člana 194. ovog zakona.

Obaveza isplate zarade i naknade zarade

Član 118.

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

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da izvrši najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Posebna zaštita od otkaza ugovora o radu

Član 119.

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta poslodavac ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

Rešenje o otkazu ugovora o radu ništavo je ako je na dan donošenja rešenja o otkazu ugovora o radu poslodavcu bilo poznato postojanje okolnosti iz stava 1. ovog člana ili ako zaposleni u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa obavesti poslodavca o postojanju okolnosti iz stava 1. ovog člana i o tome dostavi odgovarajuću potvrdu ovlašćenog lekara ili drugog nadležnog organa.

Član 120.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog koji je u rukovodećim telima sindikalne organizacije.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu ili stavljanje u nepovoljan položaj zaposlenog nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 1. ovog člana je na poslodavcu.

Otkazni rok i novčana naknada

Član 121.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 109. stav 1. tačka 1) ovog pravilnika, ima pravo na otkazni rok koji se utvrđuje opštim aktom ili ugovorom o radu, u zavisnosti od staža osiguranja, a koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana.

Otkazni rok počinje da teče narednog dana od dana dostavljanja rešenja o otkazu ugovora o radu.

Zaposleni može, u sporazumu sa direktorom ili licem koga on ovlasti, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u iznosu od 60% od visine zarade iplaćene zaoslenom za predhodna tri meseca.

Član 122.

Zaposleni kome je radni odnos prestao ima pravo da od poslodavca zahteva potvrdu koja sadrži datum zasnivanja i prestanka radnog odnosa i vrstu, odnosno opis poslova na kojima je radio.

Na zahtev zaposlenog poslodavac može dati i ocenu njegovog ponašanja i rezultata rada u potvrdi iz stava 1. ovog člana ili u posebnoj potvrdi.

XIV - OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 123.

O pravima, obavezama i odgovornosti zaposlenog odlučuje direktor ili lice koga on pismeno ovlasti

Zaposlenom se u pismenom obliku dostavlja svako rešenje ili drugi akt o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku.

Član 124.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako

ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u skladu sa zakonom.

XV - USLOVI ZA RAD SINDIKATA

Sindikata zaposlenih

Član 125.

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja, uz upis u registar.

Osnivanje i rad sindikalne organizacije zaposlenih i utvrđivanje njene reprezentativnosti vrši se u postupku i u skladu sa uslovima propisanim zakonom.

Član 126.

Zaposleni pristupa sindikatu potpisivanjem pristupnice.

Poslodavac je dužan da zaposlenom koji je član sindikata na ime sindikalne članarine odbije iznos od zarade na osnovu njegove pismene izjave i da taj iznos uplati na odgovarajući račun sindikata.

Član 127.

Sindikata je dužan da dostavi poslodavcu akt o upisu u registar sindikata i odluku o izboru predsednika i članova organa sindikata, u roku od osam dana od dana dostavljanja akta o upisu sindikata u registar, odnosno od dana izbora organa sindikata.

Poslodavac je dužan da sindikalnim predstavnicima omogući korišćenje prava u vezi sa sindikalnim aktivnostima u skladu sa zakonom.

Član 128.

Sindikata ima pravo da bude obavešten od strane poslodavca o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

Član 129.

Poslodavac je dužan da sindikatu koji okuplja zaposlene kod poslodavca obezbedi tehničko-prostorne uslove u skladu sa prostornim i finansijskim mogućnostima, kao

i da mu omogući pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti.

Tehničko-prostorni uslovi za obavljanje aktivnosti sindikata utvrđuju se sporazumom poslodavca i sindikata.

Član 130.

Poslodavac može obezbediti sindikalnoj organizaciji dotaciju za humanitarne akcije i poboljšanje materijalnog stanja zaposlenih.

XVI - POSEBNE ODREDBE

Rad van radnog odnosa

Privremeni i povremeni poslovi

Član 131.

Poslodavac može, za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini, da zaključi ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

- 1) nezaposlenim licem;
- 2) zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena;
- 3) korisnikom starosne penzije.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

Poslodavac može za obavljanje privremenih i povremenih poslova da zaključi ugovor sa licem koje je član omladinske ili studentske zadruge u skladu sa propisima o zadrugama.

Ugovor o delu

Član 132.

Poslodavac može sa određenim licem da zaključi ugovor o delu, radi obavljanja poslova koji su van delatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu

izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

Ugovor o delu može da se zaključi i sa licem koje obavlja umetničku ili drugu delatnost u oblasti kulture u skladu sa zakonom.

Ugovor iz stava 2. ovog člana mora da bude u saglasnosti sa posebnim kolektivnim ugovorom za lica koja samostalno obavljaju delatnost u oblasti umetnosti i kulture, ako je takav kolektivni ugovor zaključen.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju

Član 133.

Ugovor o stručnom osposobljavanju može da se zaključi, radi obavljanja pripravničkog staža, odnosno polaganja stručnog ispita, kad je to zakonom, odnosno pravilnikom predviđeno kao poseban uslov za samostalan rad u struci.

Ugovor o stručnom usavršavanju može da se zaključi, radi stručnog usavršavanja i sticanja posebnih znanja i sposobnosti za rad u struci, odnosno obavljanja specijalizacije, za vreme utvrđeno programom usavršavanja, odnosno specijalizacije, u skladu sa posebnim propisom.

Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju da obezbedi novčanu naknadu i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju i usavršavanju.

Novčana naknada iz stava 3. ovog člana ne smatra se zaradom u smislu ovog zakona.

Ugovor iz st. 1. i 2. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

Dopunski rad

Član 134

Zaposleni koji radi sa punim radnim vremenom kod poslodavca može da zaključi ugovor o dopunskom radu sa drugim poslodavcem, a najviše do jedne trećine punog radnog vremena.

Ugovorom o dopunskom radu utvrđuje se pravo na novčanu naknadu i druga prava i obaveze po osnovu rada.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

Volonterski rad

Član 135.

Poslodavac može da zaključi ugovor o volonterskom radu sa licem koje želi da se stručno usavrši i stekne posebna znanja i sposobnosti za rad u svojoj struci odnosno da obavi specijalizaciju za vreme utvrđeno programom usavršavanja odnosno specijalizacije.

Poslodavac može licu iz stava 1. ovog člana da obezbedi određene novčane naknade i druga prava u skladu sa ugovorom o volontiranju.

XVII - PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 136.

Ovaj pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Instituta.

Član 137.

Pravilnik o radu broj 1008/1 zaključen dana 31.12.2008. godine, prestaje da važi dana 29.01.2015. godine, saglasno članu 117.stav1.

DIREKTOR
ASTRONOMSKE OPSERVATORIJE


Dr Gojko Đurašević