

На основу члана 3. став 2. тачка 2. и члана 3. став 3. Закона о раду (“ Службени гласник РС” бр.24/05 и 61/05) и члана 17. Одлуке о оснивању Д.О.О.”Бизнис инкубатор центра Бор” у Бору (“Службени лист општина”,број 19/06,1/07 и 10/07 и “ Службени лист општине Бор , број 110/08,9/09,6/10,6/11 и 9/11) В.Д.Директора Д.О.О.”Бизнис инкубатор центра Бор” доноси :

ПРАВИЛНИК О РАДУ

УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту:Правилник),у складу са Законом о раду , ближе се уређају права,обавеза и одговорности из радног односа запослених (у даљем тексту запослени) у Д.О.О.”Бизнис инкубатор центар Бор”,(у даљем тексту Друштво), чији је оснивач Град Бор,као и поступак измена и допуне овог Правилника.

Члан 2.

Овај Правилник непосредно се примењује на све запослене у Друштву.

Члан 3.

На права,обавезе и одговорности који нису уређени овим Правилником и Уговором о раду примељују се одговарајуће одредбе Закона и других прописа.

Члан 4.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима послодавца,синдикату,односно судским или инспекцијским органима,послодавац је дужан да истом стави на увид и располагање сва документа потребна за заштиту његових права.

Члан 5.

Уговором о раду се не могу уговорити мања права и неповољнији услови рада за запослене,од права и услова утврђених овим Правилником.

ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Права запослених

Члан 6.

Запослени има право на одговарајућу зараду,безбедност и заштиту личног интегритета и друга права у случају болести,смањења или губитка радне способности и старости,

материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са Законом и овим Правилником. Право на посебну заштиту има запослена жена за време трудноће и порођаја, запослени ради неге детета, запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалиди, у складу са Законом.

Члан 7.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада. Запослени односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом и овим Правилником. Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са Законом и овим Правилником.

Обавезе запослених

Члан 8.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- да поштује организацију рада и послове код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
- да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и за настанак материјалне штете.

Обавезе послодавца

Члан 9.

Послодавац је дужан:

- да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом, уговором о раду и овим Правилником;
- да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са Законом;
- да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 10. овог Правилника и правима и обавезама из Закона о раду и Закона о безбедности и здравља на раду;
- да запосленом обезбеди обављање послова утврђених Уговором о раду;

4) Обавезе послодавца и запосленог

Члан 10.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, Уговором о раду и овим Правилником.

ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 11.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство. За сва питања која нису регулисана овим Правилником, а тичу се забране дискриминације примењиваће се одредбе Закона о раду.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 12.

Поред услова утврђених Законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора испуњавати и посебне услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова у Предузећу, (у даљем тексту: Систематизација). Систематизацијом се утврђује врста послова, број извршилаца, врста и степен стручне спреме и посебни услови за рад на тим пословима. Систематизацију доноси Директор.

Члан 13.

Послодавац доноси одлуку о потреби и начину заснивања радног односа са новим радником и то када утврди да постоје разлози да се попуни упражњено место или да се повећа број извршилаца у складу са Уговором потписаним са Оснивачем и уз писану сагласност истог.

Члан 14.

Радни однос код послодавца заснива се Уговором о раду. Уговор о раду у име послодавца потписује Директор. Елементи које садржи Уговор о раду регулисани су Законом. Уговор о раду се сматра закљученим кад га потпишу запослени и директор. Радни однос се заснива на неодређено или одређено време у складу са Законом. Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључије сматра се Уговором о раду на неодређено време. Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику. Ако послодавац са запосленим не закључи

Уговор о раду у складу са ставом 5.овог члана,сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време.Послодавац је дужан да пре закључивања Уговора о раду кандидата обавести о послу,условима рада,правима и обавезама запослених предвиђеним овим Правилником.

Члан 15.

Услови за заснивање радног односа на одређено време регулисани су Законом.

Члан 16.

Кандидат је дужан да ,приликом заснивања радног односа,послодацу достави исправе и друге доказе да испињава услове за рад на пословима за које заснива радни однос,утврђене Правилником.Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичним,односно брачном статусу и планирању породице,односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 17.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада(у даљем тексту:

Анекс уговора):

ради премештаја на други одговарајући посао због потреба процеса и организације рада

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени Уговором о раду.При премештају,послодавац је дужан да наведе околности и чињенице које доказују да је наступила потреба да запослени буде премештен на друго радно место.

ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 18.

У случају статусних промена ,односно промена послодавца,у складу са Законом и овим Правилником,послодавац следбеникпреузима од послодавца предходника овај Правилник, све Уговоре о раду и сва друга акта код послодавца која важе на дан промене послодавца. Послодавац предходник је дужан да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама запослених,а која произилазе из Закона о раду,овог Правилника,других аката послодавца и закључених Уговора о раду.Послодавац предходник је дужан да о преношењу Уговора о раду,овог Уговора и других аката послодавца на послодавца следбеника обавести запослене,представнике репрезентативног синдиката.

Послодавац следбеник је дужан да примењује одредбе Закона о раду, овог Правилника,као и друга акта послодавца предходнока,као и Уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 19.

Пуно радно време износи 40 часова недељно. Одмор у току рада траје 30 минута и рачуна се у радно време. Одмор у току дневног рада организује се тако да ес рад са корисницима не прекида.

Члан 20.

О распореду радног времена и прерасподели радног времена одлучује Директор, у складу са Законом и потребама посла. Посебним актом код послодавца може се утврдити радно време у краћем трајању, али не краће од 36 часова недељно.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Годишњи одмор

Члан 21.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 22.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рад. Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Члан 23.

Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује директор - решењем, на основу критеријума утврђених законом и овим Правилником.

Максимално трајање годишњег одмора не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених овим Правилником.

Законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава се за :

- четири радна дана за 7. степен стручне спреме;
- три радна дана за 6. степен стручне спреме;
- два радна дана за 5. и 4. степен стручне спреме;
- један радни дан за 3, 2, и 1. степен стручне спреме;
- три радна дана запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, запосленом са троје, или више деце млађих од 14 година,

запосленом који издржава дете са посебним потребама;
- допринос на раду - до 5 радних дана.

Члан 24.

Према дужини стажа осигурања запосленом се увећава годишњи одмор за следећи број дана:

- до 10 година - 1 дан
- од 10 - 20 година - 3 дана
- од 20-30 и преко - 4 дана

Члан 25.

Запослени - мушкарац са навршених 30 година стажа осигурања или са навршених 55 година живота, изапослена жена са навршених 25 година стажа осигурања или са навршених 50 година живота имају право на годишњи одмор од 30 радних дана, без обзира на критеријуме утврђене у члану 23. и члану 24. овог Правилника.

Члан 26.

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

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

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

Члан 27.

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

Ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос, нема 6 месеци непрекидног рада;

Ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа дужег од 30 радних дана.

Члан 28.

Годишњи одмор се може користити у целини или у 2 дела.

Први део годишњег одмора запослени мора искористити у трајању од најмање 15 радних дана (законски минимум) у току календарске године.

Други део одмора запослени мора искористити најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора (непрекидан рад у трајању од 6 месеци) , а није у целини, или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилшког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има

право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 29.

У зависности од потребе посла , послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора , уз предходну консултацију запосленог.

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

Ако послодавац не достави запосленом решење , сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора , уз писано образложење.

Члан 30.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у складу са законом.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 31.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

Склапање брака - 7 радних дана;

Смрт члана уже породице - 5 радних дана;

Порођај супруге - 5 радних дана;

Селидбе домаћинства - 3 радна дана;

Склапање брака детета запосленог - 3 радна дана;

Заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - до 5 радних дана;

Тежа болест члана уже породице запосленог - до 7 радних дана;

Добровољно давање крви - 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви;

Полазак детета у јаслице, обданиште , или основну школу - 1 радни дан.

Члановима уже породице у смислу става 1 тачка 2 и тачка 8 овог члана сматрају се брачни друг, деца,браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинствуса запосленим.

Плаћено одсуство из става 1 овог члана може се користити, у току календарске године, највише до 7 радних дана, осим у случајевима из тачке 1,2 и 3 који се не урчунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 32.

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Члан 33.

Запослени има право на плаћено одсуство у дане верских празника утврђених законом као и на дан крсне славе.

Плаћено одсуство из става 1 овог члана се не урачунава у укупан број од 7 радних дана у току календарске године.

Члан 34.

Време проведено на плаћеном одсуству рачуна се као време проведено на раду, уз остваривање свих права и обавеза из радног односа .

Неплаћено одсуство

Члан 35.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 30 дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у следећим случајевима:

- полагање испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у које спадају послови које запослени обавља , учешће у студијским , или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени на истом основу искористио своје право на плаћено одсуство;
- за лечење члана уже породице;
- бањско лечење запосленог о сопственом трошку;
- учешће у културним и спортским приредбама у својству извођача.

У случају одсуства запосленог са рада без права на накнаду зараде, права и обавезе запосленог из радног односа мирују.

Члан 36.

Запослени може одсуствовати са рада без накнаде зараде и дуже од 30 дана у једној календарској години , ако то допушта процес рада, у следећим условима:

- неговање тешко оболелог члана уже породице - до 6 месеци у току једне календарске године, по оцени и предлогу надлежног здравственог центра;
- посета сродницима или другим лицима који живе у иностранству - до 60 дана у току једне календарске године;
- обављање неопходних приватних послова у земљи или иностранству који се без одсуствовања запосленог са рада не могу извршити - до 60 дана у току једне календарске године.

Члан 37.

Неплаћено одсуство са рада одобрава директор на основу писаног захтева који запослени, уз одговарајућу документацију, подноси најкасније 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења неплаћеног одсуства.

Мировање радног односа

Члан 38.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због издржавања казне затвора, односно изричите мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до 6 месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1 овог члана има право да се у року од 15 дана врати на рад код послодавца.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ

Члан 39.

Заштита запослених на раду спроводиће се према одредбама важећег Закона о безбедности и здравља на раду.

Члан 40.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последице незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности.

ЗАРАДА НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 41.

Запослени има право на одговарајућу зараду.

Зараде се утврђују поступку примене:

- основице за обрачун зараде (у даљем тексту : основица);
- коефицијента којим се множи основица (у даљем тексту : коефицијент);
- додатка на зараду ;
- обавезе које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зараде у складу са законом.

У зараду не улазе накнаде трошкова за долазак на рад и одлазак са рада, накнаде за време проведено на службеном путу, накнаде за смештај и исхрану за време рада и боравка на службеном путу, што је у складу са законом.

У зараду не улазе ни отпремнина при одласку у пензију, накнаде погребних трошкова у случају смрти запосленог, односно брачног друга или детета запосленог, накнаде штете запосленом због повреде на раду или професионалне болести, јубиларне награде и солидарне помоћи.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 42.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од :

- основне зараде;
- дела зараде за радни учинак;
- увећане зараде;

Основна зарада

Члан 43.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Систематизацијом у Друштву потребних на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основан зарада запосленом представља производ коефицијента посла за чије је обављање запослени закључио уговор о раду(у даљем тексту:коефицијент)и износа основне зараде за обрачун плата(у даљем тексту: основица).

Основица се утврђује у истоветном износу као основица у Градској управи коју утврђује Влада Републике Србије посебним актима.

Запослени има право на пун износ основне зараде из стана 1 овог члана,за пуно радно време и остварен стандардни учинак.

Основна зарада запосленог обрачунава се само за ефективно проведене часове на раду.

Уколико запослени применом напред наведених критеријума оствари нижу зараду од утврђеног износа минималне зараде,запосленом се исплаћује зарада у износу минималне зараде.

Члан 44.

Коефицијент посла зависи од:

- сложености посла;
- потребне стручне спреме и - одговорности

Члан 45.

За обрачун и исплату зарада запослених у Друштву примењују се следећи коефицијенти, одређени према стручној спреми и одговорности радног места:

Р.бр	Радно место	Број извршилаца	Коефицијент
1.	Помоћник директора	1	29,79363
2.	Менаџер пројектног тима	1	27,50181
3.	Самостални стручни сарадник	5	25,20999
4.	Референт за послове финансија и	1	20,62636

	књиговодства		
5.	Пословно технички секретар	1	17,18863
6.	Портир	4	17,18863

Плата приправника у Друштву износи 80% од плате за радно место за које се приправник оспособљава.

Члан 46.

Зарада се може исплаћивати у два дела и то :

- први део зараде за претходни месец до 10. у месецу
- други део зараде за претходни месец до 25. у месецу

Увећана зарада

Члан 47.

Запослени има право на увећану зараду и то :

- за рад на дан државног и верског празника - 110%
- за рад ноћу(између 23 до 07 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада - 26%
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - 26%.
- прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно, нити дуже од 4 часова дневно по запосленом.

Члан 48.

Запослени има правона увећану зараду од 0,4 % цене рада за сваку пуну годину рада остварену у радном односу.

Накнада зараде

Члан 49.

Запослени има право на накнаду зараде у висини зараде коју би остварио да ради за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државних органа, плаћеног одсуства утврђеног законом и овим Правилником, стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца, учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране послодавца или органа синдиката и одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца.

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде по основу одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то :

- ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, у висини од 65% од зараде коју би остварио у месецу у коме је наступила

спреченост за рад,
с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде;
- ако је до привремене спречености за рад дошло услед одржавања трудноће у висини од 100% зараде коју би запослена остварила у месецу у коме је наступила спреченост за рад, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде.
Послодавац је дужан да запосленом исплаћује накнаду зараде за све време трајања привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу и то у висини 100% зараде коју би остварио у месецу коме је наступила спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

Друга примања запослених

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом исплати :

Накнада за отпремнину поводом одласка у пензију

Запослено и постављено лице коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку Републичког органа за послове статистике на дан исплате.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 52.

Запослено-постављено лице има право на солидарну помоћ за случај:
дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
здравствене рехабилитације запосленог;
настанка теже инвалидности запосленог;
набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
помоћ породици за случај смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;
једнократне помоћи мајкама ради неге новорођеног детета, у висини просечне зараде у Друштву у месецу који предходи месецу у коме се помоћ исплаћује;
у случају смрти пензионера Друштва, породици се исплаћује помоћ у висини до просечне зараде у Републици према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
10) помоћ породици за случај смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;
11) солидарна помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених која се обезбеђује из средстава буџета Града Бора;
Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачкама 1- 6 овог

члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету Града Бора, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Јубиларне награде

Члан 53.

Запослено лице има право на јубиларну новчану награду.

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

Јубиларна награда ће се исплаћивати на следећи начин:

- за 10 година рада - једна просечна месечна нето зарада по запосленом у Републици Србији;
- за 20 година рада - једна и по просечна месечна нето зарада по запосленом у Републици Србији;
- за 30 година рада - две просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији;
- за 40 година рада за мушкарце, односно 35 година рада за жене - две и по просечне месечне нето зараде по запосленом у Републици Србији.

Изузетно, ако запосленом лицу престаје рад у Друштву, а остварио је право на јубиларну награду, награда ће се исплатити запосленом након престанка рада или његовом наследнику.

Накнада трошкова запослених

Члан 54.

Запослени имају право на накнаду трошкова и то :

Трошкове за време проведено на службеном путу у земљи до висине неопорезованог износа, у складу са законом, као и путне трошкове, трошкове ноћења, осим ноћења у хотелу делукс категорије, према приложеном рачуну. Дневница за службено путовање рачуна се од часа посласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања. Цела дневница исплаћује се за време од 12 до 24 часа проведених на службеном путу, а половина дневнице од 8 до 12 часова проведених на службеном путу;

За ноћење на службеном путу, према поднетом рачуну, осим у хотелу прве категорије;

За превоз у обављању службеног путовања у висини цене превоза за одобрено средство превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага;

За време проведено на службеном путовању у иностранству - дневница у висини утврђеној прописом Владе Републике Србије.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 55.

За сва питања везана за престанак радног односа (разлозиза престанак радног односа, споразумни престанак радног односа, отказ од стране запосленог, отказ од стране послодавца, постступак у случају отказа, посебна заштита од отказа уговора о раду, отказни рок и новчане накнаде, незаконити отказ) примењиваће се одредбе Закона о раду.

У свим случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у складу са законом и да му остави рок од најмање 10 радних дана од дана упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

Члан 56.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба и то:

- запосленој жени за време трудноће, породилшког одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости - запосленом самохраном родитељу;
- запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;
- ако оба брачна друга раде у предузећу, једном од брачних другова не може престати радни однос;
- запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

Члан 57.

Послодавац је дужан да донесе програм остваривања права запослених за чијим радом је престала потреба због економских, технолошких или организационих промена, у складу са законом.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднује се у бодовима и то :

Радни стаж

- за сваку годину стажа - 1 бод
- за сваку годину стажа у предузећу - 0,25 бода

Стручна спрема

- за седми степен стручне спреме - 20 бодова
- за шести степен стручне спреме - 15 бодова
- за пети и четврти степен стручне спреме - 10 бодова
- за трећи степен стручне спреме - 5 бодова

Резултати рада

- однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима) до 3 бода

Имовно стање

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - до 2 бода

- ако су укупна примања домаћинства по члану од 50-70 % републичког просека - до 3 бода

- ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова

Здравствено стање

- инвалид друге категорије - 5 бодова

- хронични и тешки болесник - 3 бода

- запослени који болује од професионалне болести - до 2 бода

Број деце на школовању

- ако запослени има једно дете на школовању - 1 бод

- ако запослени има двоје деце на школовању - 3 бода

- ако запослени има троје и више деце на школовању - 5 бодова.

Члан 58.

На основу критеријума из члана 57 став 2 овог Правилника, сачињава се ранг листа према редоследу бодова почев од највећег.

За запосленог за чијим радом је престала потреба утврђује се запослени који је остварио најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу резултата рада, стручне спреме, радног стажа, социјалног статуса и то наведеним редоследом.

Члан 59.

Запосленом, за чијим радом је престала потреба, послодавац може понудити измену уговорних услова рада (Анекс уговора о раду).

Запослени за чијим радом је престала потреба може бити распоређен на друго радно место.

Члан 60.

Запосленом за чијим радом је престала потреба, а који није могао да буде распоређен на друго радно место, може престати радни однос у складу са законом.

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 61.

Уговором о раду могу се утврдити послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као у име и за рачун другог правног, физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу.

Забрана конкуренције важи за територију Републике Србије.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 62.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 61 овог Правилника и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Одредба из става 1 овог члана неће се примењивати, ако послодавац запосленом откаже уговор о раду, а да за то није имао оправдани разлог.

МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 63.

Мирно решавање радних спорова спроводиће се према одредбама важећег Закона о мирном решавању радних спорова.

ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК

Члан 64.

Услови ступања запослених у штрајк, садржи одлуке о ступању у штрајк, права и обавезе запослених у штрајку, регулисани су одредбама важећег Закона о штрајку.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 65.

Обрачун и исплата зарада запосленима у складу са одредбама чланова 41-48 овог Правилника вршиће се почев од обрачуна и исплате зараде за месец јануар 2026. године.

Члан 66.

Измене и допуне Правилника врше се на начин предвиђен за његово доношење.

Члан 67.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду број : 04/2013 од 08.01.2013. године, као и остале измене и допуне тог Правилника.

Члан 68.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли

Друштва.

Д.О.О.“БИЦ“Бор

В.Д.Директора
Радоица Траиловић