

КНР одношу члан ја 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана 37. Статута јавног предузећа „Пут“ Крупањ, Надзорни одбор јавног предузећа „Пут“ на седници одржаној дана 30.01.2015. године, донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА „ПУТ“ КРУПАЊ

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ:

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у јавном предузећу „Пут“ Крупањ, а нарочито:

1. Заснивање радног односа;
2. Радно време;
3. Одмори и одсуства;
4. Зарада, накнада зараде и друга примања;
5. Решавање вишке запослених;
6. Накнада штете;
7. Удаљење запосленог са рада;
8. Престанак радног односа;
9. Остваривање и заштита права запослених;
10. Посебне одредбе.

Члан 2.

Права, обавезе и одговорности запослених, уколико нису уређени овим Правилником, уређују се и уговором о раду.

Члан 3.

Запослени остварује основна права, обавезе и одговорности по основу рада у складу са Законом о раду, овим Правилником и уговором о раду.

ОСНОВНА ПРАВА, ОБАВЕЗЕ И ОДГОВОРНОСТИ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђивање за време привремене незапослености, као и право на друге облике у складу са законом, општим актом предузећа, овим правилником и уговором о раду.

Члан 5.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са законом.

пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

За рад на одређеним пословима, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор уз сагласност оснивача.

Члан 11.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање односно ако такав рад није забрањен законом.

Особа са инвалидитетом заснива радни однос под условима и на начин утврђен законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 12.

Запослени је дужан да обавести предузеће, пре закључивања уговора о раду о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе здравље и живот других запослених лица.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос у предузећу под условима утврђеним Законом о раду и посебним законом.

Уговор о раду

Члан 13.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор предузећа.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа предузећу достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

Члан 14.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време.

Уговор о раду у којем није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 15.

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

Предузеће је дужно да лице са којим је засновало радни однос пријави организацији социјалног и пензионог осигурања и поднесе све пријаве у складу са законом.

Пробни рад

Члан 22.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад може да се уговори за послове утврђене општим актом предузећа којим су утврђени врста послана, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Пробни рад не може се утврдити са приправником.

Члан 23.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, предузеће или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Радни однос на одређено време

Члан 24.

Предузеће може закључити један или више уговора о раду на одређено време на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

При рачунању овог рока сабира се трајање сваког радног односа на одређено време тако да не може да износи више од 24 месеца.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

Члан 25.

Уговор о раду на одређено време предузеће може да закључи:

- 1) ако је то потребно због замене запосленог који је привремено одсутан због боловања, рада у иностранству, обављања државних и других јавних функција, одслужења војног рока и сл. до његовог повратка;
- 2) због рада на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) када се привремено повећа обим послана;
- 5) са приправником ради оспособљавања за самосталан рад.

Члан 26.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности као и запослени на неодређено време.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 27.

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

-ако се трајније смањи обим рада и у другим сличним случајевима.

Члан 33.

Решење о распоређивању радника доноси директор.

Решење о распоређивању мора да садржи разлоге због којих се радник распоређује на друго радно место, у друго место рада или друге послове.

Решење о распоређивању је коначно у првом степену.

Ако радник одбије да поступи по решењу ствара се основ за престанак радног осноса тј. добијања отказа уговора о раду.

Радни однос са приправником

Члан 34.

Предузеће може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме и испуњава све остале услове утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у предузећу.

Члан 35.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва права, обавезе и одговорности као и други запослени у предузећу у складу са законом и општим актима предузећа.

Члан 36.

Трајање приправничког стажа утврђује се зависно од степена стручне спреме коју приправник поседује, а приправнички стаж може да траје најдуже годину дана.

Приправнички стаж за ВСС траје 12. месеци, за ВШС 9.месеци а за ССС 6. месеци.

Обука приправника за време приправничког стажа врши се према програму стручног оспособљавања приправника.

За сваки степен стручне спреме утврђује се посебан програм стручног оспособљавања приправника.

Члан 37.

Након обављеног приправничког стажа предузеће приправнику издаје потврду о обављеном приправничком стажу ради полагања стручног испита.

2. РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 38.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако Законом о раду или општим актима није друкчије одређено.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 36 часова недељно.

Члан 44.

Изузетно, ако се у предузећу рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала предузеће може радну недељу организовати на други начин.

Предузеће је дужно да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 дана унапред.

Изузетно предузеће може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од 5 дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Прерасподела радног времена

Члан 45.

Предузеће може извршити прерасподелу радног времена када то буде захтевала природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада и рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току радне недеље не може бити дуже од 60 часова.

Члан 46.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

Члан 47.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Ноћни рад

Члан 48.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Дужина годишњег одмора

Члан 53.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим правилником или уговором о раду, у трајању од најмање 20 а највише 30 радних дана.

Пре почетка коришћења годишњег одмора мора постојати План коришћења одмора због специфичности послова предузећа.

Члан 54.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор предузећа.

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

Члан 55.

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

1.радно искуство:

- | | |
|-------------------------------------|---------------|
| -до 10 година радног стажа | 2 радна дана |
| -од 10–20 година радног стажа | 3 радна дана |
| -од 20-30 година радног стажа | 4 радна дана |
| -преко 30 година радног стажа | 5 радних дана |

2.стручна спрема:

- | | |
|--|---------------|
| -за радна места за која се тражи ВСС | 5 радних дана |
| -за радна места за која се тражи ВШС | 4 радна дана |
| -за радна места за која се тражи ССС и ВКВ | 3 радна дана |
| -за сва остала радна места | 2 радна дана |

Члан 56.

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 не рачунају се у дане годишњег одмора а ако радник у току коришћења годишњег одмора буде на боловању годишњи одмор наставља да користи по истеку боловања.

Члан 57.

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

Неплаћено одсуство

Члан 64.

Предузеће може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

Решење о коришћењу неплаћеног одсуства по захтеву радника доноси директор, под условом да одсуство запосленог са рада неће реметити процес рада.

Неплаћено одсуство се може одобрити за следеће случајеве:

- неговање болесног члана уже породице 5 радних дана
- ради бањског лечења до 30 дана
- ради лечења у иностранству запосленог или члана уже породице .. до 30 дана
- посета брачном другу или деци, родбини у иностранству до 30 дана
- одласка у иностранство на стручно усавршавање 24 месеца
- ради припреме полагања стручног испита до 30 дана
- ради изградње, дограмње или адаптације куће, стана, стамбене зграде до 30 дана
- у свим другим случајевима за које се споразумеју директор предузећа и запослени и случајевима приватних послова запосленог.

Члан 65.

За време одсуствовања са рада из члана 64. овог правилника запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Мировање радног односа

Члан 66.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом или уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране предузећа или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзулатарна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради у предузећу.
- 5) издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запосленом коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере врати на рад у предузеће на радно место које одговара његовој стручној спреми.

Заштита материњства

Члан 71.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Предузеће је дужно да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара, о чему је дужна да благовремено обавести предузеће.

Члан 72.

Један од родитеља са дететом до 3 године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу своје писане сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу своје писане сагласности.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 73.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство) као и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породиљско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства.

Отац детета може користити право из става 3. и 4. овог члана, у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, теже болести и сл.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

За време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 74.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Забрана отказа

Члан 80.

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета као и одсуства са рада ради посебне неге детета, предузеће не може запосленом дати отказ, осим ако је радни однос засновао на одређено време или ако су се стекли услови утврђени Законом о раду и другим прописима.

Заштита инвалида

Члан 81.

Запосленом - особи са инвалидитетом предузеће је дужно да обезбеди обављање послова према радној способности.

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

Ако предузеће не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 82.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави предузећу потврду лекара која садржи и време очекivanе спречености за рад или да обавести предузеће писмено или усмено о спречености за рад.

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

4. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 83.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или за рад исте врсте вредности који остварују у предузећу.

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

Зарада у смислу става 1. овог члана састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, увећане зараде, накнаде зараде и других примања у складу са законом.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу цене рада посла који запослени обавља, радног учинка, осталих примања, увећане зараде, а исплаћује се запосленом једном месечно за претходни месец.

Члан 87.

Зарада запослених у предузећу утврђује се у зависности од цене рада утврђене овим Правилником, остварених задатака плана и програма рада односно норматива рада.

Уговором о раду утврђује се цена рада запослених за стандардни учинак и пуно радно време и елементи за утврђивање зараде у складу са законом.

Члан 88.

Просечна зарада у предузећу не може бити нижа од просечне зараде запослених на територији општине на којој предузеће обавља делатност.

Усклађивање се врши тромесечно корекцијом најниже цене рада.

Члан 89.

Запосленом се повећава цена рада по основу услова рада под којим ради, у следећим случајевима:

1. Од 3% до 6% у случају:

-изложености прашини, буки, прљавштини или неугодним мирисима;

-опасности од заразе или професионалних оболења;

-тешких физичких напора;

-рада при ниским и високим температурама;

-руковођење са штетним и опасним материјама;

2. Од 5% до 8% у случају:

-повећане опасности од повреда на раду и несрећних случајева.

Члан 90.

Кад предузеће услед поремећаја и отежаног пословања није у могућности да обезбеди средства за исплату зарада у складу са овим Правилником онда је дужно да запосленом исплати минималну зараду, за стандардни учинак и пуно радно време у складу са законом.

Радни учинак

Члан 91.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу норматива и мерила за утврђивање радног учинка.

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из овог Правилника.

Увећана зарада

Члан 92.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

Накнада трошкова

Члан 96.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако предузеће није обезбедило сопствени превоз;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену ако предузеће није о свом трошку обезбедило смештај и исхрану;
- 5) за исхрану у току рада, ако предузеће ово право није обезбедило на други начин;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

Друга примања

Члан 97.

Предузеће је дужно да исплати у складу са законом и општим актом:

- 1) запосленом отпремничу при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде;
- 2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана у же породице, а породици у случају смрти запосленог у износу од 10.000,00 динара;
- 3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног оболења.

Предузеће може запосленом да исплати и друга примања у складу са законом.

Члан 98.

Предузеће деци запослених радника старости до 15 година живота може да обезбеди за Нову годину или Божић поклон у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 99.

Предузеће је дужно да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Обрачун зараде и накнаде зараде предузеће је дужно да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун зараде и накнаде зараде представља извршну исправу.

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 100.

Предузеће је дужно да води месечну евиденцију о зарадама и накнадама зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице кога оно овласти.

Члан 106.

Запосленом коме предузеће после исплате отпремнине откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује права на новчану накнаду и остала права у складу са прописима о запошљавању.

6. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 107.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао предузећу, у складу са законом.

Ако штету проузрокује више радника, сваки је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Члан 108.

Постојање штете, њену висину, околности под којом је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује утврђује предузеће.

У случају да се накнада штете не оствари мирним путем, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 109.

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је предузеће за њега накнадило, запослени је дужан ту штету накнадити предузећу.

Члан 110.

Уколико запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, предузеће је дужно да запосленом накнади штету, у складу са законом и општим актом.

7. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 111.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад у предузећу.

Члан 112.

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

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна мера или заштитна мера у трајању од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада-даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада предузећа, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 118.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума предузећа и запосленог.

Пре потписивања споразума, предузеће је дужно да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 119.

Запослени има право да предузећу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља предузећу писаним путем, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Отказ од стране предузећа

Члан 120.

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

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

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

3) ако се не врати на рад у предузеће у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа односно неплаћеног одсуства у складу са овим Правилником.

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

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

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

5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим Правилником, односно уговором о раду.

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

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

2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;

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

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 122.

Предузеће је дужно да пре отказа уговора о раду у случају из члана 120. став 2. и 3. овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 123.

Предузеће може запосленом из члана 120. став 1. тачка 1. овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 121. овог правилника, ако му је претходно дао писмено обавештење у вези са недостатцима у његовом раду, упутством и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 124.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 120. став 5. тачка 1. овог правилника, предузеће не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 125.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 120. овог правилника, не сматра се:

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

Члан 126.

Отказ уговора о раду из члана 120. став 1. тачка 1. и став 2. и 3. овог правилника предузеће може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Члан 132.

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

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

Предузеће не може да откаже уговор о раду ни у другим случајевима који су регулисани законом, општим актима и уговором о раду.

9. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 133.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује надлежни орган у предузећу, односно лице утврђено законом или лице које они овласте.

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

Заштита појединачних права

Члан 134.

Ако настане спор између предузећа и запосленог спорна питања предузеће и запослени могу решавати споразумно.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Одлука арбитра је коначна и обавезује предузеће и запосленог.

Члан 135.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених.

Синдикат запослених

Члан 141.

Запосленима у предузећу се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Запослени у предузећу имају право на оснивање синдикалних организација и добровољно ступају у исту у складу са законом.

Члан 142.

Предузеће има обавезу да овлашћеној синдикалној организацији предузећа на дан одржавања седнице обезбеди потребан простор и административне и техничке услове.

Члан 143.

Представник синдиката овлашћен за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство са рада за време преговарања.

Члан 144.

Предузеће ће на захтев синдикалне организације обавестити синдикат о питањима битним за материјални и социјални положај запослених.

Члан 145.

Пословање предузећа је ствар пословодства, надзорног органа, директора и оснивача.

Предузеће није дужно да омогући представнику синдиката увид у пословну документацију, путне налоге, уговоре склопљене са сарадницима у циљу контроле његовог пословања.

Члан 146.

Запослени остварује право на штрајк само у складу са законом о штрајку и то се сматра законитим штрајком.

Штрајк који се организује супротно закону о штрајку, сматра се нелегитимним односно незаконитим штрајком.

Ступање запослених у штрајк и спровођење штрајка мора се вршити у складу са законом о штрајку.

ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 147.

Овај правилник ће бити истакнут на огласној табли ЈП „Пут“- Крупањ.

7
08.01.2014. год
С КУПШТИНА

На основу члана 19.Закона о јавним предузећима („Службени гласник РС“бр 119/2012) и члана 42. Оснивачког акта Јавног предузећа за управљање грађевинским земљиштем и путевима „Пут“ Крупањ („Сл.лист општине Крупањ“бр.2/13) и члана 38 .Статута општине Крупањ („Службени лист општине Крупањ“бр.19/08), Скупштина општине Крупањ на седници одржаној дана 30.12.2013.године, донела је

РЕШЕЊЕ
о утврђивању висине накнаде за председника и чланове Надзорног одбора
Јавног предузећа за управљање грађевинским земљиштем и путевима
„Пут“ Крупањ

I УТВРЂУЈЕ СЕ месечна накнада за рад у Надзорном одбору Јавног предузећа за управљање грађевинским земљиштем и путевима „Пут“ Крупањ и то :

- председнику Надзорног одбора месечна накнада у износу од 10.000 динара и
- члановима Надзорног одбора месечна накнада у износу од 8.000 динара.

II Решење ступа на снагу даном доношења а објавиће се у „Службеном листу општине Крупањ“.

III Решење доставити: ЈП „ПУТ“Крупањ, у скупштинску документацију и архиви а/а.

СКУПШТИНА ОПШТИНЕ КРУПАЊ

Лброј:400-955/2013
30.12.2013.године
Крупањ

