

Р Н И Д С
Фондација „Регистар националног
интернет домена Србије“
Жоржа Клемансоа 18а,
Београд, Србија
www.rnids.rs

На основу члана 3. став 4. Закона о раду (даље: Закон), Управни одбор Регистра националног Интернет домена Србије РНИДС, на седници одржаној 31. јануара 2012. доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Основне одредбе

Члан 1.

Овим правилником, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Регистру националног Интернет домена Србије РНИДС (даље: Послодавац), и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим правилником примењују се одговарајуће одредбе закона и других важећих прописа.

Члан 3.

Директор послодавца Уговором о раду и Решењем одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако Законом није другачије одређено.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима директора одлучује Управни одбор послодавца Уговором о раду и Решењем, ако Законом није другачије одређено.

Заснивање радног односа

Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: правилник).

Правилником којим се утврђују организациони делови код послодавца, врста и опис послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима доноси директор.

Директор спроводи поступак за ангажовање запослених, на бази јавног конкурса за свако радно место.

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

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа за лица из става 5. овог члана која су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање - сноси та организација.

Члан 5.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Члан 6.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа.

Члан 7.

Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 8.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним законом.

Уговор о раду

Члан 9.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор.

Члан 10.

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

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

Члан 11.

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

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Ступање на рад

Члан 12.

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Члан 13.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Пробни рад

Члан 14.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

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 15.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

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

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

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

Радно време, одмори и одсуства

Радно време

Члан 16.

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи.

Одлуку о утврђивању времена почетка и краја радног времена за све запослене и за сваког запосленог појединачно доноси директор послодавца или лице на које директор пренесе то овлашћење.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла или у случајевима када је потребно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље одређује послодавац.

Послодавац има право да изврши прерасподелу радног времена у складу са Законом, а извршена прерасподела не сматра се прековременим радом.

Годишњи одмор

Члан 17.

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

- | | |
|--|------------------|
| 1) доприноса у раду | до 3 радна дана; |
| 2) радног искуства- 1 радни дан за сваких навршених 5 година стажа | |
| 3) стручне спреме: | |
| - за III - IV степен стручне спреме | 1 радна дана; |
| - за V - VI степен стручне спреме | 2 радна дана; |
| - за VII - VIII степен стручне спреме | 3 радна дана; |
| 4) утврђене инвалидности | 2 радна дана; |
| 5) стажа осигурања - 1 радни дан за сваких навршених 5 година стажа осигурања. | |

Самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и родитељу који има троје и више деце до 15 година живота, дужина годишњег одмора утврђена у смислу става 1. овог члана, увећава се за 2 радна дана.

Запослени не може остварити право на увећање годишњег одмора истовремено под условима из става 1. тачке 2 и 5. овог члана.

Члан 18.

Запослени има право да користи годишњи одмор у непрекидном трајању.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део у трајању од три радне недеље користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 19.

Укупна дужина годишњег одмора не може прећи више од 30 радних дана.

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

Члан 20.

Празници који су нерадни дани у складу са Законом о раду, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

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

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

1. ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема 6 месеци непрекидног рада,
2. ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор, због прекида рада у смислу члана 68. став 2. Закона.

Плаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у случајевима брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и другим случајевима утврђеним општим актом и Уговором о раду.

Време трајања плаћеног одсуства утврђује се општим актом и Уговором о раду.

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

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

Неплаћено одсуство

Члан 22.

Запослени има право на неплаћено одсуство, у случају:

- 1) неговања болесног члана уже породице - 7 радних дана;
- 2) посете брачном другу на раду у иностранству - 15 радних дана;
- 3) обављања приватних (личних) послова - 2 радна дана;
- 4) смрти сродника - 1 радни дан;
- 5) лечења у иностранству - до шест месеци.

Зарада, накнада зараде и друга примања

Зарада

Члан 23.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 24.

Зарада из члана 104. став 1. Закона састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду.

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

Под зарадом у смислу става 1 овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 118. тач. 1)-4) и других примања из члана 119. и члана 120. тачка 1) Закона.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 25.

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

Члан 26.

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

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

Актом послодавца утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка из ст. 1. и 2. овог члана.

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

Члан 27.

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

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - најмање 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице.

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

Актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 28.

По основу резултата рада основна зарада може да се увећа или умањи у складу са актом који на предлог директора доноси Управни одбор.

Члан 29.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

Накнада зараде

Члан 30.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 31.

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

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

Члан 32.

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

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Члан 33.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

Накнада трошкова

Члан 34.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- 5) за исхрану у току рада;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора.

Друга примања

Члан 35.

Послодавац је дужан да исплати, у складу са општим актом:

- 1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде;
- 2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

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

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

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

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 36.

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

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

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 1. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 37.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

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

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава директор, односно предузетник или запослени кога они овласте.

Евиденцију потписује запослени коме је извршена исплата зараде, односно накнаде зараде.

Забрана конкуренције

Члан 38.

Запослени се обавезује да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца не може да обавља послове утврђене уговором о раду на територији Републике Србије.

Накнада штете

Члан 39.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Члан 40.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 41.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 42.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Послодавац је дужан да му у року од 30 дана, од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

Ако се запослени и Послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Удаљење са рада

Члан 43.

Запослени може да се привремено удаљи са рада ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности код Послодавца.

Измене уговорених услова рада

Члан 44.

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права предвиђених законом;
5. у случају промене износа основне зараде, елемената за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања, рокова за исплату зараде и других примања који се мењају на основу одлуке Послодавца;
6. у случају промене врсте и описа послова које запослени треба да обавља и радног времена (пуно, непуно или скраћено);
7. уговором о раду са запосленим могу се прописати и други случајеви под којима је могуће закључити анекс истог.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање према општем акту Послодавца којим се дефинишу радна места захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 45.

Уз понуду за закључивање анекса уговора о раду из члана 30 овог Правилника, послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави анекс уговора о раду, разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивања анекса уговора о раду у року од 8 радних дана од дана добијања понуде

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако у року из става 2. овог члана Послодавцу не врати потписан анекс уговора, а ако прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора, у складу са законом.

Члан 46.

Запослени може да буде премештен у друго место рада, без свог пристанка:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Члан 47.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог Послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, да буде привремено упућен на рад код другог Послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Уговором о раду са запосленим могу се одредити и други случајеви у којима запослени може бити упућен на рад код другог Послодавца.

Запослени са Послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код Послодавца који га је упутио на рад.

Запосленом који је упућен на рад код другог послодавца мирују права и обавезе из радног односа за време које проводи на раду код другог послодавца изузев права и обавеза предвиђених чланом 24 овог Правилника.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог Послодавца запослени има право да се врати на рад код Послодавца који га је упутио.

Одговорност запослених

Члан 48.

Запослени је дужан да послове свог радног места обавља савесно, квалитетно и уредно, у свему према уговору о раду и опису послова, с тим што је сваки запослени обавезан да у току рада води рачуна о здравственој заштити и да се одазива на све систематске и друге здравствене прегледе које организује Послодавац.

Члан 49.

Запослени је дужан да чува пословну тајну.

Пословна тајна су сви документи, подаци и информације везани за пословање Послодавца и његових пословних партнера до којих запослени дође или може доћи на било који начин.

Одавање пословне тајне представља тежу повреду радне обавезе због које Послодавац има право да раскине уговор о раду са запосленим.

Члан 50.

Радни однос запосленом може престати из свих законом предвиђених случајева као и у случајевима и на начин предвиђен овим правилником и/или другим актом Послодавца.

Запослени стиче право на старосну пензију у складу са Законом о пензијско-инвалидском осигурању.

Начин, услови и поступак престанка радног односа, као и услови за стицање права на пензију регулисани су и спроводе се у складу са вазећом законском нормативом.

Члан 51.

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

- ако запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;
- ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона;
- ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад (злоупотреба боловања);
- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду (уговора којим се мењају уговорени услови рада);
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

из других разлога предвиђених законом, овим Правилником или актом послодавца.

Дисциплинска одговорност запослених уређује се посебним актом који доноси Управни одбор Послодавца.

Престанак радног односа

Разлози за престанак радног односа

Члан 52.

Радни однос престаје:

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

Члан 53.

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

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

Споразумни престанак радног односа

Члан 54.

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

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

Отказ од стране запосленог

Члан 55.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Отказ од стране послодавца

Члан 56.

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 4) закона;
- 8) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10) закона;
- 9) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 57.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. тач. 1) - 6) закона запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

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

Члан 58.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. тачка 9) закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци 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 59.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. закона, не сматра се:

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

Поступак у случају отказа

Рок застарелости

Члан 60.

Отказ уговора о раду из члана 179. тач. 1), 2), 3), 5) и 6) закона послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. тачка 4) закона послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 61.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

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

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

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

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 62.

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

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

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 63.

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

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 64.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1) закона, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана а најдуже три месеца (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

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

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

Запослени може, у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Ако је запослени позван на војну вежбу, односно дослужење војног рока, или ако је постао привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по повратку са вежбе, односно војног рока или по престанку привремене спречености за рад.

Заштита појединачних права

Члан 65.

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - Послодавца и запосленог.

Члан 66.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката - по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Посебне одредбе

Привремени и повремени послови

Члан 67.

Послодавац може за обављање послова из своје делатности, који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи Уговор о обављању привремених и повремених послова, и то са:

1. незапосленим лицем
2. запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена
3. корисником старосне пензије.

Уговор се закључује у писменом облику.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи Уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге, и које није старије од 30 година.

Уговор о делу

Члан 68.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи Уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор се закључује у писменом облику.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 69.

Овај правилник ступа на снагу даном објављивањ на огласној табли РНИДС-а или достављањем запосленима електронском поштом.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду донет на седници одржаној 25. децембра 2009. године.

У Београду, 31. јануар 2012. године

Председник УО

Драгомир Васиљевић