

Na osnovu člana 3. stava 2. Zakona o radu (»Sl. glasnik RS« broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) i člana 59. Statuta Mesne zajednice »Bezdan« u Bezdanu, Savet mesne zajednice »Bezdan« u Bezdanu na svojoj XII redovnoj sednici dana 11.06.2015.godine, doneo je

## **P R A V I L N I K   O   R A D U**

### **I)      O S N O V N E   O D R E D B E**

#### **Član 1.**

Ovim Pravilnikom, u skladu sa zakonom i Statutom, Mesna zajednica »Bezdan« Bezdan (u daljem tekstu Poslodavac) uređuje prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih iz oblasti rada i radnih odnosa.

#### **Član 2.**

Ovaj Pravilnik ne može da sadrži odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom.

Ukoliko pojedine odredbe ovog Pravilnika sadrže nepovoljnije uslove rada od uslova utvrđenih Zakonom, primenjuju se odredbe zakona.

Ovim Pravilnikom mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom, osim ako zakonom nije drukčije određeno.

#### **Član 3.**

Zabranjena je neposredna i posredna diskriminacija lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenih, s obzirom na pol, rođenje, jezik, rasu, boju kože, starost, trudnoću, zdravstveno stanje, odnosno invalidnost, nacionalnu pripadnost, veroispovest, bračni status, porodične obaveze, seksualno opredeljenje, političko ili drugo uverenje, socijalno poreklo, imovinsko stanje, članstvo u političkim organizacijama, sindikatima ili neko drugo lično svojstvo.

Zabranjeno je uznemiravanje i seksualno uznemiravanje lica koja traže zaposlenje, kao i zaposlenog a sve u skladu sa Zakonom o radu.

#### **Član 4.**

Zaposleni je dužan da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi, da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa, da obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova, i da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

#### **Član 5.**

Poslodavac je dužan da zaposlenog pre stupanja na rad upozna sa uslovima rada, organizacijom rada, pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o radu i bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi uslove rada radi zaštite života i zdravlja u skladu sa Zakonom.

## II) ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

### 1. Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

#### Član 6.

Radni odnos može da se zasnjuje sa licem koje ima najmanje 15 godina života i ispunjava druge uslove za rad na određenim poslovima, utvrđene zakonom, odnosno Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova mesne zajednice.

Aktom iz stava 1. ovog člana utvrđuje se vrsta posla, stepen i vrsta stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

Radni odnos sa licem mlađim od 18 godina života može da se zasnjuje uz pismenu saglasnost roditelja ili straraoca, ako takav rad ne ugrožava njegovo zdravlje, moral i obrazovanje, odnosno ako takav rad nije zabranjen zakonom.

Invalidna lica zasnivaju radni odnos pod uslovima i na način utvrđen zakonom o radu, ako posebnim zakonom nije drukčije određeno.

#### Član 7.

Lice koje zasniva radni odnos, dužan je da obavesti poslodavca, pre prijema u radni odnos, o svom zdravstvenom stanju ili drugim okolnostima koje bitno utiču na obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos ili mogu da ugroze život i zdravlje drugih lica.

Lice koje zasniva radni odnos dužan je da, prilikom zasnivanja radnog odnosa poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje se zasniva radni odnos, utvrđenih pravilnikom poslodavca.

#### Član 8.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa na određenom radnom mestu i na određeno i na neodređeno vreme donosi Savet MZ »Bezdan«.

Slobodno radno mesto i uslove za rad na određenom radnom mestu na neodređeno vreme poslodavac prijavljuje organizaciji za zapošljavanje i ističe na oglasnu tablu MZ, a može i na zvaničnom web sajtu Mesne zajednice.

Oglas o slobodnom radnom mestu sadrži naročito: naziv i sedište poslodavca, opšte i posebne uslove za rad na radnom mestu predviđene zakonom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji radnih mesta i rok u kome se podnose prijave, koji ne može da bude kraći od osam dana od dana objavljivanja oglasa

Prijavu na oglas kandidati u roku određenom u oglasu, podnose Savetu mesne zajednice »Bezdan« (u daljem tekstu Savet), odnosno zaposlenom, koga on odlukom ovlasti.

Za prikupljanje prijava po oglasu i za pripremanje materijala za odlučivanje među prijavljenim kandidatima Savet može da ovlasti Izvršni odbor MZ »Bezdan«, odnosno da imenuje komisiju iz reda članova Saveta.

Uz prijavu kandidat je dužan podneti isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata, donosi savet Mesne zajednice »Bezdan« u roku od 15 dana od dana isteka roka za oglašavanje. U roku od 8 dana od dana isteka navedenog roka od 15 dana, poslodavac je dužan da obavesti usčesnike oglasa o rezultatima izbora.

Ako niko od prijavljenih kandidata nije izabran, Savet MZ »Bezdan« može odlučiti da se objavi novi oglas u roku od 15 dana od dana donošenja odluke, ili da se ne popuni radno mesto.

## 2. Ugovor o radu

### Član 9.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju u pisanoj formi zaposleni i poslodavac, i overavaju ga svojim potpisom.

Ugovor o radu u ime poslodavca potpisuje predsednik saveta MZ »Bezdan« ili njegov zamenik.

### Član 10.

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

Ugovor o radu u kome nije utvrđeno vreme na koje se zaključuje smatra se ugovorom o radu na neodređeno vreme.

### Član 11.

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

Ako poslodavac sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu u skladu sa stavom 1. ovog člana, smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

### Član 12.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca,
- 2) ime i prezime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog,
- 3) vrstu i stepen stručne sprema, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje ugovor o radu i zanimanje zaposlenog,
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja,
- 5) mesto rada,
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme)
- 7) vreme trajanja ugovora na određeno vreme,
- 8) dan početka rada,
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno)
- 10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja ugovora o radu,
- 11) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo,
- 12) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena,
- 13) i odredbu o tome da je radnik upoznat sa Pravilnikom o radu.

Ugovorom o radu mogu da se ugovore i druga prava i obaveze.

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona i opšteg akta.

### Član 13.

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

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

#### Član 14.

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje poslova, za koje se zasniva radni odnos u trajanju ne dužem od šest meseci a sve u skladu sa Zakonom o radu.

### 3. Radni odnos na određeno vreme

#### Član 15.

Ugovor o radu može da se zaključi na određeno vreme, za zasnivanje radnog odnosa čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba.

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

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

Izuzetno od stava 2. ovog člana, ugovor o radu na određeno vreme može da se zaključi i na duže od 24 meseci:

- ako je potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka,

- za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta,

- sa nezaposlenim licem kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju,

- i u drugim slučajevima predviđenim po Zakonu o radu.

Ako je ugovor o radu na određeno vreme zaključen suprotno odredbama zakon o radu, ili ako zaposleni ostane da radi kod poslodavca najmanje pet radnih dana po isteku vremena za koje je ugovor zaključen, smatra se da je radni odnos zasnovan na neodređeno vreme.

Za prijem u radni odnos na određeno vreme ne objavljuje se oglas.

Lice koje zasniva radni odnos kod poslodavca na određeno vreme, mora ispunjavati opšte i posebne uslove predviđene Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova MZ »Bezdan«, za radno mesto za koje se zasniva radni odnos.

Odluku o zasnivanju radnog odnosa na određeno vreme sa licem koje ispunjava uslove za obavljanje poslova na određenom radnom mestu u skladu sa stavom 7. ovog člana, donosi savet MZ »Bezdan«.

### 4.5. Radni odnos sa nepunim radnim vremenom

#### Član 16.

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

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na zaradu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod poslodavca može za ostatak radnog vremena da zasnije radni odnos kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

#### Član 17.

Poslodavac je dužan da zaposlenom sa nepunim radnim vremenom isplaćuje zaradu u visini određenoj važećim zakonskim propisima.

Poslodavac je dužan da za zaposlenog sa nepunim radnim vremenom uplaćuje doprinose za obavezno socijalno osiguranje u skladu sa važećim zakonskim propisima.

#### 6. Obrazovanje, stručno osposobljavanje i usavršavanje

#### Član 18.

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

Zaposleni je dužan da se u toku rada obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja i usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava poslodavca i drugih izvora, u skladu sa zakonom.

U slučaju da zaposleni prekine obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje, dužan je da poslodavcu naknadi troškove, osim ako je to učinio iz opravdanih razloga.

#### II) RADNO VREME

#### Član 19.

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

#### Puno radno vreme

#### Član 20.

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

Puno radno vreme kod poslodavca se usklađuje sa radnim vremenom Gradske uprave Grada Sombora.

#### Nepuno radno vreme

#### Član 21.

Nepuno radno vreme jeste radno vreme kraće od punog radnog vremena, a dužina nepunog radnog vremena se utvrđuje Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova za određeno radno mesto kod poslodavca.

Zaposlenom koji radi sa nepunim radnim vremenom kod poslodavca, a za ostatak radnog vremena nema zasnovan radni odnos kod drugog poslodavca, radno vreme počinje u vreme kada i ostalim zaposlenima koji rade sa punim radnim vremenom kod poslodavca.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom kod poslodavca, a za ostatak radnog vremena zasnuje radni odnos kod drugog poslodavca, početak i završetak nepunog radnog vremena kod poslodavca, utvrđuje se Aneksom ugovora o radu.

### Prekovremeni rad

#### Član 22.

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

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno, niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom.

### Raspored radnog vremena

#### Član 23.

Radna nedelja traje pet radnih dana.

Radno vreme u okviru radne nedelje je raspoređeno počev od ponedeljka do petka u nedelji.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Za zaposlene kod poslodavca se primenjuje stav 2. člana 20., odnosno stav 2. i 3 člana 21. ovog Pravilnika.

Poslodavac, izuzetno, ako priroda posla i organizacija rada to zahteva (seoske manifestacije, susreti, sastanci i sl.), radnu nedelju i raspored radnog vremena može da organizuje na drugi način.

Ukoliko se ukaže potreba za radom zaposlenih kod poslodavca u smislu stava 5. ovog člana, zaposlenom se obezbeđuje slobodan radni dan u toku naredne nedelje srazmerno vremenu koje je zaposleni proveo na radu u neradne dane, odnosno vremenu koje se ne smatra radnim vremenom.

### Preraspodela radnog vremena

#### Član 24.

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

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

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

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

## III ODMORI I ODSUSTVA

### Odmor u toku dnevnog rada

#### Član 25.

Zaposleni koji radi puno radno vreme, odnosno najmanje šest časova dnevno, ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od 15 minuta.

Zaposleni koji radi četiri ili kraće od četiri časa dnevno, nema pravo na odmor u toku trajanja rada.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad nesmetano obavlja i da prekid rada ne remeti proces i organizaciju rada sa strankama.

#### Dnevni odmor

##### Član 26.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, odnosno u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova, a sve u skladu sa zakonom.

#### Nedeljni odmor

##### Član 27.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno kojem se dodaje vreme odmora iz člana 26. ovog pravilnika.

Po pravilu, nedeljni odmor kod poslodavca je subota i nedelja u toku jedne nedelje.

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

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, tako da nema najmanje 24 časa neprekidnog odmora u smislu stava 1. ovog člana, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

#### Godišnji odmor

##### Član 28.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

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

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

##### Član 29.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava:

- 1) po osnovu doprinosa u radu, odnosno složenosti poslova radnog mesta - do 3 radna dana
- 2) po osnovu radnog iskustva, odnosno dužine radnog staža ostvarenog kod poslodavca
  - do 10 godina - 1 radni dan
  - do 20 godina - 2 radna dana
  - do 30 godina - 3 radna dana
  - preko 30 godina – 5 radnih dana
- 3) po osnovu stepenu stručne spreme
  - III stepen stručne spreme – 1 radni dan
  - IV stepen stručne spreme – 2 radna dana
  - VI stepen stručne spreme – 3 radna dana
- 4) po osnovu uslova rada, odnosno rada na terenu – do 2 radna dana
- 5) samohranom roditelju sa detetom do 14 godina života – 2 radna dana

6) invalidu rada i vojnom invalidu – 3 radna dana.

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

Ukupna dužina godišnjeg odmora po osnovama iz ovog člana ne može preći više od 30 radnih dana.

#### Član 30.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora iz člana 29. ovog pravilnika (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

#### Član 31.

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva dela.

Izuzetno, uz saglasnost poslodavca godišnji odmor može da se koristi u više delova.

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

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac, odnosno ovlašćeno lice kod poslodavca, odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Ovlašćeno lice, odnosno lice, koga on ovlasti, uz konsultaciju zaposlenog, na početku kalendarske godine priprema plan korišćenja godišnjeg odmora za tekuću godinu.

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

#### Član 32.

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

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

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac, odnosno ovlašćeno lice poslodavca, dostavlja zaposlenom u pisanoj formi, koje zaposleni svojim potpisom prihvati i naznači datum prijema rešenja.

#### Član 33.

Za vreme korišćenja godišnjeg odmora zaposleni ima pravo na naknadu zarade u skladu sa ovim Pravilnikom.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini za prethodnu godinu u skladu sa stavom 3. člana 31., odnosno nije iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini u celini ili u skladu sa članom 30. ovog pravilnika, isplati novčanu naknadu umesto korišćenja godišnjeg odmora, u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.



## Plaćeno odsustvo

### Član 34.

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

- 1) stupanje zaposlenog u brak – pet radnih dana,
- 2) porođaj supruge – pet radnih dana,
- 3) smrt člana uže porodice zaposlenog i smrt drugih lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu zaposlenog – pet radnih dana,
- 4) smrt ujaka, ujne, strica, strine, tetke, tetka, svastike ili zeta – jedan radni dan,
- 5) smrt roditelja, usvojioca, rođenog brata ili sestre bračnog druga zaposlenog –  
- tri radna dana,
- 6) smrt bake, dede, ujaka, ujne, strica ili strine, tetke, tetka, svastike ili zeta bračnog druga zaposlenog – jedan radni dan,
- 7) zaštita i otklanjanje štetnih posledica u domaćinstvu prouzrokovanih elementarnom nepogodom – tri radna dana,
- 8) selidba sopstvenog domaćinstva na području istog mesta – jedan radni dan,
- 9) selidba sopstvenog domaćinstva iz jednog u drugo naseljeno mesto – dva radna dana,
- 10) polaganje stručnog ili drugog ispita – jedan radni dan, a ukupno pet radnih dana u kalendarskoj godini,
- 11) dobrovoljno davanje krvi uz lekarsko uverenje – dva uzastopna radna dana, računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu tačke 3) ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik, staratelj, bake, dede i unuci.

Poslodavac, odnosno ovlašćeno lice poslodavca, može da odobri zaposlenom odsustvo iz stava 1. ovog člana i u drugim slučajevima, koji nisu nabrojani pod napred navedenim tačkama, odnosno za srodnike koji nisu navedeni u stavu 2. ovog člana, odnosno u tačkama 4), 5) i 6) stava 1. ovog člana, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca, a ne duže od 3 radna dana.

## Neplaćeno odsustvo

### Član 35.

Poslodavac, uz odluku saveta MZ "Bezdan" može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) najduže do šest meseci u slučaju da odsustvo zaposlenog ne remeti proces rada poslodavca.

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako zakonom nije drukčije određeno.

## Mirovanje radnog odnosa

### Član 36.

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

- 1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka,
- 2) upućivanje na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva,
- 3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca, ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, a najduže godinu dana,

- 4) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca,
  - 5) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.
- Zaposleni kome miruju prava i obaveze, ima pravo da se u roku od 15 dana od dana prestanka uslova za mirovanje radnog odnosa, vrati na rad kod poslodavca. Pravo na mirovanje radnog odnosa ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.
- Odluku o mirovanju radnog odnosa donosi savet MZ "Bezdan".

## V ZAŠTITA ZAPOSLENIH

### Opšta zaštita

#### Član 37.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

Sva prava iz oblasti zaštite omladine i zaštite materinstva zaposleni ostvaruje kod poslodavca u skladu sa zakonom.

Zaposlena za vreme trudnoće i zaposlena koja doji dete ne može da radi na poslovima koji su, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, štetni za njeno zdravlje i zdravlje deteta.

Poslodavac je dužan da zaposlenoj iz stava 3. ovog člana obezbedi obavljanje drugih odgovarajućih poslova, a ako takvih poslova nema, da je uputi na plaćeno odsustvo.

Zaposlena za vreme trudnoće ima pravo na plaćeno odsustvo sa rada u toku dana radi obavljanja zdravstvenih pregleda u vezi sa trudnoćom, određenih od strane izabranog lekara u skladu sa zakonom, o čemu je dužna da blagovremeno obavesti poslodavca.

### Zaštita ličnih podataka

#### Član 38.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji su čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Zaposleni je dužan da poslodavcu dostavlja tačne podatke o sebi, i da blagovremeno obavesti poslodavca o svakoj bitnoj promeni ličnih podataka koji su od značaja za poslove koje obavlja.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

### Porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta

#### Član 39.

Zaposlena žena ima pravo na odsustvo sa rada zbog trudnoće i porođaja, kao i odsustvo sa rada radi nege deteta u ukupnom trajanju od 365 dana za prvo i drugo dete, odnosno dve godine za treće i svako naredno novorođeno dete, kao i sva ostala prava u skladu sa zakonom.

Otac deteta također može da koristi prava iz stava 1. ovog člana u skladu sa zakonom.

#### Odsustvo sa rada radi posebne nege deteta ili druge osobe

##### Član 40.

Jedan od roditelja deteta kome je neophodna posebna nega zbog teškog stepena psihofizičke ometenosti, osim za slučajeve predviđene propisima o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da, po isteku porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, odsustvuje sa rada ili da radi sa polovinom punog radnog vremena, najduže do navršenih pet godina života deteta, kao i da ostvaruje druga prava u skladu sa zakonom.

#### Zaštita osoba sa invaliditetom i zaposlenog sa zdravstvenim smetnjama

##### Član 41.

Zaposlenom – osobi sa invaliditetom i zaposlenom sa zdravstvenim smetnjama poslodavac je dužan da obezbedi obavljanje poslova prema radnoj sposobnosti, u skladu sa zakonom.

Poslodavac može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji odbije da prihvati posao u smislu stava 1. ovog člana.

Ukoliko poslodavac ne može zaposlenom da obezbedi odgovarajući posao u smislu stava 1. ovog člana, zaposleni se smatra viškom u skladu sa zakonom.

#### Obaveštenje o privremenoj sprečenosti za rad

##### Član 42.

Zaposleni, odnosno umesto njega neko od članova uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu, dužan je da najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

Ako poslodavac, odnosno ovlašćeno lice poslodavca, posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu stava 1. ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

## VI ) ZARADA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA

### Zarada

##### Član 43.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, propisima nadležnih organa RS i propisima nadležne jedinice lokalne samouprave, koji se odnose na zarade indirektnih korisnika budžeta .

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

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

Zarada zaposlenog se obračunava mesečno, tako što se koeficijent određen važećim propisima nadležnih organa u smislu stava 1. ovog člana za posao koji obavlja, pomnoži sa vrednošću koeficijenta, određenom propisima nadležnih organa u smislu stava 1. ovog člana, uzimajući u obzir vreme provedeno na radu.

U skladu sa stavom 4. ovog člana, koeficijenti zaposlenih kod poslodavca se utvrđuju Ugovorom o radu, odnosno Aneksom ugovora o radu.

Koeficijenti iz stava 4. ovog člana sadrže i naknadu troškova za ishranu u toku rada kao i regres za korišćenje godišnjeg odmora.

#### Član 44.

Vrednost koeficijenta iz stava 4. člana 43. za zaposlene kod poslodavca se utvrđuju Ugovorom o radu, odnosno Aneksom ugovora o radu.

Zarada iz člana 43. ovog Pravilnika sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Poslodavac je dužan da porez i doprinose na zarade zaposlenih uplaćuje u skladu sa važećim zakonskim propisima.

Zarada za obavljeni rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade, u skladu sa zakonom

#### Član 45.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu u skladu sa zakonom i to:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan – 110% od osnovice,
- 2) za prekovremeni rad – 26% od osnovice
- 3) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca – 0,4% od osnovice.
- 4) za povećani obim poslova ovlašćeno lice poslodavca (predsednik saveta mesne zajednice ili njegov zamenik) može u skladu sa finansijskim mogućnostima i odlukama nadležne lokalne samouprave, čiji je poslodavac indirektni korisnik, da na ime stimulacije nagradi zaposlenog najviše 3 puta u toku kalendarske godine – po najviše 30 % od osnovice.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini zarada iz stava 4. člana 44. ovog pravilnika.

#### Član 46.

Zarada se isplaćuje mesečno najkasnije do 15-tog tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje samo u novcu, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### Minimalna zarada

#### Član 47.

Zaposleni ima pravo na minimalnu zaradu za standardni učinak i vreme provedeno na radu.

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

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

## Naknada zarade

### Član 48.

Zaposleni ima pravo na odsustvo uz naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, koja prethode mesecu u kojem zaposleni ostvaruje pravo na naknadu zarade, i to za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odusustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa ili organa, odnosno organizacije čija je delatnost od javnog interesa i značaja.

Poslodavac ima pravo na refundiranje isplaćene naknade zarade iz stava 1. ovog člana u slučaju odsustvovanja zaposlenog sa rada zbog vojne vežbe ili odazivanja na poziv državnog organa ili organa u smislu stava 1. ovog člana, od organa na čiji se poziv zaposleni odazvao, ako zakonom nije drukčije određeno.

### Član 49.

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

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

### Član 50.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 80% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene zakonom, za vreme prekida rada, smanjenja obima rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, odnosno do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca najduže do 45 radnih dana u kalendarskoj godini, a sve u skladu sa zakonom.

## Obračun zarade i naknade zarade

### Član 51.

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

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade, zajedno sa nabrojanim razlozima, zbog kojih nije izvršena isplata, najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.

Poslodavac je dužan da vodi evidenciju o zaradi i naknadi zarade, koja sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidenciju potpisuje lice ovlašćeno za zastupanje, odnosno njegov zamenik.

Poslodavac može na osnovu pravosnažne odluke suda u slučajevima utvrđenim zakonom ili uz pristanak zaposlenog, da obustavi od zarade zaposlenog novčano potraživanje prema zaposlenom, najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade.

## Naknada troškova

### Član 52.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za prevoz na posao i sa posla, naknadu selidbenih troškova zaposlenih, naknade troškova putovanja u okviru redovnog rada (dnevnice, troškovi prevoza i smeštaja, naknada za korišćenje sopstvenog automobila i sl.), sve do iznosa neoporezivog dela troškova utvrđenih važećim zakonskim propisima.

Zaposleni ima pravo i na ostale naknade troškova za zaposlene u skladu sa zakonom, a po odluci nadležnog organa poslodavca - Saveta mesne zajednice.

## Druga primanja

### Član 53.

Poslodavac je dužan da isplati:

- 1) zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku nadležnog republičkog organa,
- 2) zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice (bračni drug i deca zaposlenog), a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog,
- 3) zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja u visini određenom odlukom nadležnog organa poslodavca – Saveta mesne zajednice.

### Član 54.

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

Poslodavac uplaćuje zaposlenima kolektivno osiguranje od posledica nezgoda i druge vidove dodatne socijalne zaštite.

### Član 55.

Poslodavac, odlukom Saveta mesne zajednice, zaposlenom isplaćuje solidarnu pomoć u slučaju duže ili teže bolesti, zdravstvene rehabilitacije teže invalidnosti zaposlenog ili člana porodice do neoporezivog iznosa prema Zakonu o porezu na dohodak građana.

Poslodavac, odlukom Saveta mesne zajednice, zaposlenom isplaćuje jubilarnu nagradu i to:

- 1) zaposlenom koji je navršio 10 godina radnog staža kod poslodavca – u visini neto mesečne zarade koju je zaposleni ostvario u prethodnom mesecu pre meseca u kojem je navršio 10 godina radnog staža kod poslodavca,
- 2) zaposlenom koji je navršio 20 godina radnog staža kod poslodavca – u visini dvostrukog neto iznosa mesečne zarade koju je zaposleni ostvario u prethodnom mesecu pre meseca u kojem je navršio 20 godina radnog staža kod poslodavca,
- 3) zaposlenom koji je navršio 30 godina radnog staža kod poslodavca – u visini trostrukog neto iznosa mesečne zarade koju je zaposleni ostvario u prethodnom mesecu pre meseca u kojem je navršio 30 godina radnog staža kod poslodavca.

Poslodavac može, odlukom Saveta mesne zajednice, da zaposlenom isplati i druga primanja u skladu sa zakonom i odlukama nadležne jedinice lokalne samouprave, čiji je indirektni budžetski korisnik.

## Naknada štete

### Član 56.

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

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje, za svaki slučaj posebno utvrđuje nadležni organ poslodavca - Savet Mesne zajednice, odnosno organ, koga on svojom odlukom ovlasti.

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

## VII PRAVA ZAPOSLENIH KOD PROMENE POSLODAVCA

### Član 57.

U slučaju statusne promene, odnosno promene poslodavca, u skladu sa zakonom, poslodavac sledbenik preuzima od poslodavca prethodnika opšti akt i sve ugovore o radu koji važe na dan promene poslodavca.

Na prava i obaveze poslodavca prethodnika i poslodavca sledbenika, kao i na prava i obaveze zaposlenih u slučaju statusne promene, primenjuju se odgovarajuće odredbe zakona.

## VIII VIŠAK ZAPOSLENIH

### Član 58.

U slučaju da se ukaže potreba rešavanja viška zaposlenih usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena kod poslodavca, Savet MZ "Bezdan" će isto svojim programom rešavati u skladu sa odlukama jedinice lokalne samouprave, čiji je poslodavac indirektni budžetski korisnik, a sve u skladu sa zakonom.

## IX KLAUZULA ZABRANE KONKURENCIJE

### Član 59.

Zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu, radnje koje su u suprotnosti sa delovanjem i poslovanjem poslodavca niti radnje koje izazivaju posledice koje su štetne, odnosno u suprotnosti su sa odlukama i delovanjem poslodavca.

Zaposleni ne može da stečeno znanje, širok krug poslovnih partnera ili saznanja važnih poslovnih informacija i tajni da koristi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca kod koga je u radnom odnosu.

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

## X UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

### Član 60.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

- 1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom,

- 2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu poslodavca ili drugih lica,
- 3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.
- 4) ako je zaposlenom određen pritvor, udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

#### Član 61.

Udaljenje iz člana 60. ovog Pravilnika može da traje najduže tri meseca, odnosno u slučaju navedenog u tački 1) člana 60. ovog Pravilnika, udaljenje može da traje do pravosnažnog okončanja krivičnog postupka.

Po isteku perioda privremenog udaljenja poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkaže ugovor o radu ili izrekne drugu meru u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

Za vreme privremenog udaljenja zaposlenog sa rada u smislu člana 60. ovog Pravilnika, zaposlenom pripada naknada zarade u visini jedne četvrtine, a ko izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne zarade.

Naknada zarade za vreme privremenog udaljenja zaposlenog u smislu tačke 4) člana 60. ovog Pravilnika isplaćuje se na teret organa koji je odredio pritvor.

Zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada, pripada razlika između iznosa naknade zarade primljene po osnovu stava 3. ovog člana i punog iznosa osnovne zarade, ukoliko se ustanovi da do privremenog udaljenja došlo ne njegovom krivicom, a sve u skladu sa zakonom.

## XI IZMENA UGOVORA O RADU

#### Član 62.

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

- radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada,
- radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u ugovoru o radu,
- radi izmene ličnih podataka o zaposlenom i podataka o poslodavcu i drugih podataka kojim se ne menjaju uslovi rada,
- i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. alineje 1. ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

#### Član 63.

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

Nepotpisivanje aneksa ugovora u roku navedenom u stavu 1. ovog člana smatra se da je zaposleni odbio ponudu aneksa ugovora.

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

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



#### Član 64.

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora u smislu člana 63. ovog Pravilnika, najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci.

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

Ako do zaključenja aneksa ugovora dođe na osnovu inicijative zaposlenog, odnosno ako se aneks ugovora zaključuje u smislu stava 1. alineje 3. člana 62. ovog Pravilnika na osnovu odgovarajuće dokumentacije, ne primenjuju se odredbe člana 63. ovog Pravilnika.

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

#### Član 65.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada i može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca u slučajevima i na vremenski period utvrđenim Zakonom o radu, a sve prema uslovima utvrđenim zakonom.

## XII PRESTANAK RADNOG ODNOSA

#### Član 66.

##### Razlozi za prestanak radnog odnosa

Radni odnos prestaje:

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

#### Član 67.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca u zakonom predviđenim slučajevima ( gubitak radne sposobnosti, zabrana obavljanja određenih poslova po pravosnažnoj sudskoj odluci, izdržavanje kazne zatvora dužem od šest meseci, izvršavanje vaspitne odnosno zaštitne mere odsustvovanjem sa rada u trajanju dužem od šest meseci i dr.)

##### Sporazumni prestanak radnog odnosa

#### Član 68.

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

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

## Otkaz od strane zaposlenog

### Član 69.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže ugovor o radu.

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

## Otkaz od strane poslodavca

### 1. Razlozi za otkaz

#### Član 70.

Poslodavac odlukom Saveta mesne zajednice, može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog, njegovo ponašanje i potrebe poslodavca, i to u zakonom predviđenim slučajevima:

- ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavlja je poslova na kojima radi,
- ako je pravosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom,
- ako se ne vrati na rad kod poslodavca u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa, odnosno neplaćenog odsustva
- ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla,
- ako odbije zaključenje aneksa ugovora o radu u smislu člana 63. ovog Pravilnika.
- i u slučajevima teže povrede radnih obaveza, dužnosti i radne discipline predviđenim u članu 73. ovog Pravilnika, u skladu sa zakonom.

#### Član 71.

Zaposleni u mesnoj zajednici je odgovoran za povredu radnih obaveza, dužnosti i nepoštovanje radne discipline.

Povrede radnih obaveza, dužnosti i radne discipline zaposlenih u mesnoj zajednici mogu biti lakše i teže.

#### Član 72.

Lakše povrede radnih obaveza, dužnosti i radne discipline jesu:

- 1) neblagovremen i neopravdan dolazak i odlazak s posla pre isteka radnog vremena, najviše dva puta u toku meseca i najviše pet dana ukupno u toku kalendarske godine,
- 2) odlazak sa radnog mesta u toku radnog vremena bez dozvole odgovornog lica kod poslodavca, najviše dva puta u toku meseca i najviše pet puta ukupno u toku kalendarske godine,
- 3) nesavesno čuvanje službenih spisa ili podataka,
- 4) neopravdan izostanak s posla jedan radni dan,
- 5) neobaveštavanje o propustima u vezi sa zaštitom na radu,
- 6) i druge povrede, koje savet mesne zajednice svojom odlukom odredi.

Za odlazak sa radnog mesta u smislu tačke 2) ovog člana, zaposleni mora da ima pismenu dozvolu odgovornog lica poslodavca, ili lica koga je odgovorno lice ovlastilo,

Ne smatra se povredom radne obaveze odlazak po pozivu državnog organa ili drugog organa ili organizacije, koja vrše delatnost od javnog interesa i značaja.

### Član 73.

Teže povrede radnih obaveza, dužnosti i radne discipline jesu:

- 1) neizvršavanje ili neblagovremeno izvršenje radnih obaveza i zadataka,
- 2) nesavesno ili nemarno izvršenje radnih obaveza i zadataka,
- 3) necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstva za rad,
- 4) pribavljanje materjalne dobiti u svoju korist, a na štetu poslodavca, i primanje mita
- 5) nekorišćenje odnosno nenamensko korišćenje obezbeđenih sredstava ili opreme za ličnu zaštitu na radu,
- 6) neopravdano odbijanje obavljanja poslova i neopravdano odbijanje izvršavanja naloga poslodavca u skladu sa zakonom,
- 7) nedostojno, uvredljivo ili na drugi način neprimereno ponašanje prema građanima, pravnim licima i drugim strankama na radu i u vezi sa radom iz delokruga mesne zajednice, odnosno ako je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca,
- 8) vršenje porodičnih obaveza i zadataka na radnom mestu i u toku radnog vremena,
- 9) odbijanje davanje podataka ili davanje netačnih podataka, ako je davanje podataka propisano zakonom ili drugim propisom donetim po osnovu zakona,
- 10) zloupotreba službenog položaja ili prekoračenje ovlašćenja,
- 11) radnje koje ometaju građane, pravna lica i druge stranke u ostvarivanju njihovih prava i interesa u postupku u mesnoj zajednici,
- 12) neopravdan izostanak s posla najmanje dva uzastopna radna dana,
- 13) neopravdan izostanak sa posla jedan radni dan, više od 3 puta u kalendarskoj godini.
- 14) zloupotreba prava odsustvovanja zbog privremene sprečenosti za rad,
- 15) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu stava 1. člana 42. ovog Pravilnika,
- 16) ako ponašanje zaposlenog predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo,
- 17) ako nije dao podatke, odnosno dao je netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa,
- 18) ako odbije stručno usavršavanje na koje se upućuje, odnosno ne sprovodi do kraja stručno usavršavanje u roku, koji je za dato stručno usavršavanje određen važećim propisima,
- 19) dolazak na rad u pijanom stanju ili uživanje alkohola ili drugih opojnih sredstava koji smanjuju radnu sposobnost u toku radnog vremena,
- 20) ako odbije da se odazove na poziv poslodavca da izvrši analizu radi utvrđivanja okolnosti iz tačke 19) ovog člana, u skladu sa zakonom,
- 21) ponašanje kojim se ruši ugled poslodavca i njegovih organa.

2. Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza

### Član 74.

Za lakše povrede radnih obaveza, dužnosti i radne discipline iz člana 72. ovog Pravilnika odlukom saveta mesne zajednice, može se izreći novčana kazna u visini do 20% od jednomesečne osnovne zarade zaposlenog, koji je učinio povredu, isplaćene za mesec u kome je odluka o novčanoj kazni doneta.

Za teže povrede radnih obaveza, dužnosti i radne discipline iz člana 73. ovog

Pravilnika, odlukom saveta mesne zajednice može se izreći novčana kazna u visini do 20% od osnovne zarade zaposlenog, koji je učinio povredu, počev od meseca u kome je odluka o novčanoj kazni doneta, pa nadalje a najviše u trajanju do tri meseca, a za istu povredu u roku od dve godine prestanak radnog odnosa.

Novčana kazna se izvršava obustavom od zarade na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri.

#### Član 75.

Za teže povrede radnih obaveza, dužnosti i radne discipline poslodavac može odlukom Saveta mesne zajednice, da umesto novčane kazne u smislu stava 2. člana 74. ovog Pravilnika, izrekne jednu od sledećih mera:

- da privremeno udalji zaposlenog sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana,
- da uruči pismenu opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 76. ovog Pravilnika, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

Za vreme privremenog udaljenja sa rada iz stava 1. alineja 1. ovog člana zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

### 3. Postupak pre prestanka radnog odnosa ili izricanja druge mere

#### Član 76.

Poslodavac je dužan da pre otkaza ugovora o radu iz člana 73. tačka 1) – 21) ovog Pravilnika, zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od 8 dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

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

#### Član 77.

Poslodavac može zaposlenom iz člana 70. stav 1. alineja 1. ovog Pravilnika da otkáže ugovor o radu ili izrekne neku od mera iz člana 74. i 75. ovog Pravilnika, ako mu je prethodno dao pisano obaveštenje u vezi sa nedostacima u njegovom radu, uputstvima i primerenim rokom za poboljšanje rada, a zaposleni ne poboljša rad u ostavljenom roku.

#### Član 78.

Ako otkáže ugovor o radu zaposlenom u slučaju tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena, odnosno smanjenja obima posla, poslodavac ne može na istim poslovima da zaposli drugo lice u roku od tri meseca od dana prestanka radnog odnosa, osim u slučaju iz člana 41. stava 3. ovog Pravilnika.

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

#### Član 79.

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 70. i 73. ovog Pravilnika, ne smatra se privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja, korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rad radi nege

deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta, odsluženje ili dosluženje vojnog roka, članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest političko ili drugo uverenje ili neko lično svojstvo zaposlenog, niti drugo delovanje u skladu sa zakonom.

#### Postupak u slučaju otkaza

##### Član 80.

Otkaz ugovora o radu iz člana 70. stav 1. alineja 1. i člana 73. ovog Pravilnika, poslodavac može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od godinu dana od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 70. alineja 2. ovog Pravilnika može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti za krivično delo utvrđeno zakonom.

##### Član 81.

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

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

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

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

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

Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijem rešenja u pisanom obliku obavesti poslodavca ako želi da spor rešava pred arbitrom u skladu sa zakonom.

##### Član 82.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa i to najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

##### Član 83.

Zaposlenom kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi, ima pravo na otkazni rok od osam dana.

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

Zaposleni može, u sporazumu sa poslodavcem da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim da mu se za to vreme obezbeđuje pripadajuća naknada zarade.

##### Član 84.

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

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

#### Član 85.

U pogledu prava posebne zaštite zaposlenog od otkaza ugovora o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj zaposlenog zbog njegovog statusa ili aktivnosti u svojstvu predstavnika zaposlenih i članstva u sindikatu.

Teret dokazivanja da otkaz ugovora o radu nije posledica statusa ili aktivnosti iz stava 2. ovog člana, je na poslodavcu.

U slučaju nezakonitog otkaza na osnovu pravosnažne sudske odluke, pored vraćanja na rad, poslodavac je dužan da zaposlenom isplati naknadu štete u visini izgubljene zarade i drugih primanja koja mu pripadaju po zakonu i ovom Pravilniku i uplati doprinose za obavezno socijalno osiguranje za period u kome zaposleni nije radio.

Pravne posledice nezakonitog prestanka radnog odnosa i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom, snosi poslodavac na osnovu pravosnažne sudske odluke.

#### Član 86.

Predsednik saveta, ili zaposleni koga on ovlasti, odlučuje o pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih iz oblasti radnih odnosa osim ako ovim Pravilnikom nije drukčije određeno.

Ovlašćenje iz stava 1. ovog člana daje se u pisanom obliku.

Zaposlenom se u pisanom obliku dostavlja rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, sa obrazloženjem i poukom o pravnom leku, osim u slučaju iz člana 63. ovog Pravilnika.

Odredbe člana 81. ovog Pravilnika koje se odnose na dostavljanje rešenja zaposlenom, odnose se i na postupak dostavljanja rešenja iz stava 3. ovog člana.

#### Rokovi zastarelosti potraživanja iz radnog odnosa

#### Član 87.

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom.

Rok za pokretanje spora jeste 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

Sva novčana potraživanja iz radnog odnosa zastarevaju u roku od tri godine od dana nastanka obaveze.

### XIII POSEBNE ODREDBE

#### Član 88.

Poslodavac može za obavljanje pojedinih poslova da zaključi Ugovor o vršenju privremenih i povremenih poslova, Ugovor o delu, Ugovor o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, Ugovor o dopunskom radu na način i pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu.

#### Radna knjižica

#### Član 89.

Zaposleni ima radnu knjižicu, koju predaje poslodavcu prilikom zasnivanja radnog odnosa.

Radna knjižica je javna isprava, koju izdaje nadležna uprava opštine odnosno grada.

Poslodavac je dužan da zaposlenom vrati uredno popunjenu radnu knjižicu na dan prestanka radnog odnosa.

U radnu knjižicu zbranjeno je unositi negativne podatke o zaposlenom.

#### Član 90.

Zaposlenima se jamči sloboda sindikalnog organizovanja i delovanja bez odobrenja poslodavca, u skladu sa zakonom.

#### Član 91.

Nadzor nad primenom ovog Pravilnika i drugih akata, kojima se uređuju prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih vrši inspekcija rada.

### XIV PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

#### Član 92.

Poslodavac je dužan da sa zaposlenima koji su zasnovali radni odnos zaključi aneks ugovora, u skladu sa odredbama važećih zakonskih propisa iz oblasti radnih odnosa.

#### Član 93.

U pogledu prava, obaveza i odgovornosti iz radnih odnosa koji nisu uređeni ovim Pravilnikom neposredno se primenjuju odgovarajuće odredbe Zakona o radu.

#### Član 94.

Izmene i dopune ovog Pravilnika vrši Savet MZ "Bezdan" na način i po postupku za njegovo donošenje.

Tumačenje odredbi ovog Pravilnika daje Savet MZ "Bezdan".

#### Član 95.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu broj: 110-100/05 koji je doneo Savet Mesne zajednice "Bezdan" 18.05.2005.godine, i koji je stupio na snagu 26.05.2005.godine.

#### Član 96.

Ovaj Pravilnik o radu stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli mesne zajednice "Bezdan".

U Bezdanu, dana 11.06.2015.g.  
Broj: 110-100/15

PREDSEDNIK SAVETA  
MZ "BEZDAN" BEZDAN  
Maćuš Eržebet

Pravilnik o radu MZ "Bezdan" sačinila: Čapo Judit, referent MZ