

Број: 01 04 319

Датум: 03.02.2023. године



**ПРАВИЛНИК О РАДУ
ПОКРАЈИНСКОГ ЗАВОДА ЗА ЗАШТИТУ ПРИРОДЕ**

Нови Сад, фебруар 2023. године

Садржај:

I Основне одредбе	1
1. Предмет	1
2. Основна права, обавезе и одговорности запослених	2
3. Забрана дискриминације	2
II Заснивање радног односа	3
1. Услови за заснивање радног односа	3
2. Уговор о раду	4
3. Ступање на рад	5
4. Пробни рад	6
5. Радни однос на одређено време	6
6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком	7
7. Радни однос са непуним радним временом	8
8. Приправници	8
9. Распоређивање запослених	11
III Радно време	12
1. Појам радног времена	12
2. Пуно и непуно радно време	12
3. Скраћено радно време	13
4. Прековремени рад	13
5. Распоред радног времена	13
6. Прерасподела радног времена	14
IV Одмори и одсуства	15
1. Одмор у току дневног рада	15
2. Дневни одмор	16
3. Недељни одмор	16
4. Годишњи одмор	16
4.1. Стицање права на годишњи одмор	16
4.2. Дужина годишњег одмора	17
4.3. Сразмерни део годишњег одмора	18
4.5. Коришћење годишњег одмора у деловима	19
4.6. Распоред коришћења годишњег одмора	19
4.7. Накнада зараде	20
4.8. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор	20
5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)	20
6. Неплаћено одсуство	21

7. Мировање радног односа.....	22
V Заштита запослених	22
1. Општа заштита запослених	22
2. Заштита личних података	23
3. Заштита омладине	24
4. Заштита материнства	24
5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета и посебна заштита од отказа уговора о раду	26
6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе.....	27
7. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама	28
8. Обавештење о привременој спречености за рад	29
VI Положај директора	29
VII Зараде, накнаде зарада и друга примања	29
1. Зарада.....	29
2. Елементи за одређивање зарада и начин утврђивања зараде.....	30
2.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду	30
2.2. Радни учинак.....	34
2.3. Увећана зарада.....	34
3. Накнада зараде.....	35
4. Накнада трошкова	36
5. Друга примања.....	38
6. Обрачун и заштита зараде и накнаде зараде	39
VIII Накнада штете.....	39
IX Забрана конкуренције.....	42
X Удаљење запосленог са рада	42
XI Престанак радног односа.....	44
1. Споразумни престанак радног односа.....	44
2. Отказ од стране запосленог	44
3. Отказ од стране Завода	45
4. Поступак у случају отказа	46
5. Посебна заштита од отказа уговора о раду.....	48
XII Измена уговора о раду	48
XIII Остваривање и заштита права запослених	50
XIV Вишак запослених.....	50
XV Заштићена категорија запослених	51
XVI Посебне одредбе	51
1. Привремени и повремени послови.....	51
2. Уговор о делу	52
XVII Прелазне и завршне одредбе	52

На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05 и 61/05, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење – у даљем тексту Закон), Покрајинске уредбе о платама, накнади трошкова, отпремнини и другим примањима постављених и запослених лица у органима АПВ („Сл. лист АП Војводине“, бр. 27/2012, 35/2012, 9/2013, 16/2014, 40/2014, 1/2015, 44/2015, 61/2016, 30/2017, 26/2018, 28/2019, 16/2020 и 68/2020) и члана 20. Статута Покрајинског завода за заштиту природе („Сл. лист АПВ“, број 9/2010, 22/2018, 48/2018 и 40/2021), на предлог директора Покрајинског завода за заштиту природе, Управни одбор Покрајинског завода за заштиту природе на основу члана 12. истог Статута на седници одржаној дана 03.02.2023. године, донео је:

Правилник о раду Покрајинског Завода за заштиту природе

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Правилником о раду Покрајинског Завода за заштиту природе (у даљем тексту: Правилник о раду) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Покрајинском Заводу за заштиту природе (у даљем тексту: Завод) по основу рада, међусобни односи запослених и директора Завода, а нарочито заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зараде, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остваривање и заштита права запослених и друга питања од значаја за запослене и Завод.

Члан 2.

Права, обавезе и одговорности запослених по основу рада, који нису уређени овим Правилником, уређују се другим општим актима Завода.

На све што није регулисано овим Правилником или другим општим актима Завода директно се примењују одредбе Закона о раду (у даљем тексту: Закон) и других позитивних прописа Републике Србије.

2. Основна права, обавезе и одговорности запослених

Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим Правилником и другим општим актима Завода и уговором о раду.

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

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

Члан 4.

Запослени има право на зараду за обављени рад, у складу са Законом, овим Правилником и другим општим актима Завода и уговором о раду.

Запослени има право на услове рада који обезбеђују заштиту живота и здравља, у складу са законом, овим Правилником и другим општим актом Завода.

Директор Завода дужан је да запосленог, пре ступања на рад, упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама који произлазе из прописа о раду, безбедности и заштите здравља на раду.

3. Забрана дискриминације

Члан 5.

Лице које тражи запослење у Заводу и запослени у Заводу, не могу се стављати у неповољнији положај у односу на друге, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичка или друга уверења, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос у Заводу може да заснује лице које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова у Заводу.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови Завода, врста послова, стручна спрема/образовање и додатна знања/испити/радно искуство за рад на тим пословима. Правилник о раду доноси директор Завода.

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

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, 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.

Особе са инвалидитетом заснивају радни однос у Заводу под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

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

Послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, може да обавља само запослени коме је претходно утврђена здравствена способност за рад на тим пословима.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Члан 7.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа, надлежној организационој јединици Завода достави документа којима доказује да испуњава услове за рад.

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

Завод не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 2. овог члана, директор Завода може запосленом да откаже уговор о раду.

2. Уговор о раду

Члан 8.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор, пре ступања запосленог на рад, у писаном облику закључују, односно потписују, запослени и директор Завода у складу са Законом, а уговор о раду директора Завода, у име и за рачун Завода, потписује председник Управног одбора на основу Решења о именовању.

Председник Управног одбора потписује и решења из радног односа за директора Завода.

Члан 9.

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

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

Надлежна организациона јединица Завода је дужна да уговор о раду, односно други уговор у складу са Законом или њихову копију држи у седишту пословних просторија Завода.

Надлежна организациона јединица је дужна да на основу уговора о раду или другог уговора о обављању послова закљученог у складу са Законом поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни

регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.

Члан 10.

Уговор о раду садржи:

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

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона, овог Правилника, других општих аката Завода и осталих позитивних прописа.

3. Ступање на рад

Члан 11.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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 (случајеви више силе или ако се Завод и запослени другачије договоре).

Члан 12.

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

4. Пробни рад

Члан 13.

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

Пробни рад се не може уговорити са приправником.

Члан 14.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

Члан 15.

Обављање послова на пробном раду прати непосредни руководиоца запосленог.

Руководилац своје мишљење, пре истека пробног рада, доставља директору Завода.

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 16.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време у складу са Законом.

Члан 17.

Изузетно од става 2. члана 16. овог Правилника, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из тачки 1-3) овог члана по истом или другом правном основу.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама закона или ако запослени остане да ради код послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Члан 18.

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

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Правилником о безбедности и здрављу на раду, односно Актом о процени ризика, утврђују се послови са повећаним ризиком.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа у складу са законом.

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 20.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом на неодређено или одређено време, у складу са законом.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Члан 21.

Запослени који ради са непуним радним временом у Заводу може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

8. Приправници

Члан 22.

Завод може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места утврђено радно место предвиђено као услов за рад.

Приправнички стаж не може да траје дуже од годину дана, ако законом није другачије одређено.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права по основу радног односа, у складу са законом, подзаконским актима, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 23.

Радни однос са приправником може да се заснује на одређено време и неодређено време под условима и на начин утврђен Законом, овим правилником и другим општим актима Завода.

Директор Завода може одлучити да приправник, који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено

време ако је показао задовољавајуће радне и стручне способности, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 24.

Уговором о раду утврђује се, нарочито: дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Уговором о раду може се предвидети да приправник није дужан да полаже приправнички испит ако је у току оспособљавања за самосталан рад, по оцени непосредног руководиоца који прати оспособљавање приправника, оспособљен за самосталан рад, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 25.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

За приправнике који су стекли високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и за запослене који су стекли високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године приправнички стаж траје дванаест месеци.

За приправнике са средњим образовањем приправнички стаж траје шест месеци.

Приправнички стаж, утврђен у смислу става 1. овог члана продужава се за време које је приправник, у складу са законом и овим Правилником био одсутан са рада, ако је одсуство трајало дуже од 30 дана.

Члан 26.

По заснивању радног односа, Завод је дужан да уведе приправника у послове на којима треба да ради у складу са прописаним програмом за обављање приправничког стажа који доноси Завод.

Приправник је дужан да поступа по упутствима Завода и у складу са законом и овим Правилником.

Члан 27.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања способности за самосталан рад, приправник је дужан да полаже приправнички испит. Изузетно приправник није дужан да полаже приправнички испит уколико је по оцени непосредног руководиоца који прати оспособљавање приправника оспособљен за обављање тих послова.

На приправничком испиту приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањем потребним за вршење послова за које стиче оспособљеност за самостални рад.

Члан 28.

Приправнички испит полаже се пред трочланом комисијом у Заводу коју образује директор Завода.

Чланови комисије у Заводу морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже приправнички испит.

Најмање месец дана пред истека приправничког стажа, приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање приправничког испита.

Пријава за полагање приправничког испита подноси се директору Завода који утврђује датум полагања приправничког испита. Приправнички испит састоји се од писаног самосталног рада и његове усмене одбране, познавања статута Завода и закона из области заштите природе.

Члан 29.

На основу резултата показаних на приправничком испиту, комисија у Заводу доноси оцену *положио* или *није положио*.

О полагању приправничког испита, Завод издаје уверење у року од пет дана од дана када је приправник полагао приправнички испит.

Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао приправнички испит, успех на стручном испиту и потпис директора Завода.

Члан 30.

Приправник који је положио приправнички испит, распоређује се на послове за које се оспособио за самосталан рад.

Приправнику који не положи приправнички испит, престаје радни однос у Заводу, у складу са законом и овим Правилником.

9. Распоређивање запослених

Члан 31.

У случају потребе процеса и организације рада запослени може бити распоређен на свако радно место у Заводу које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностима.

Запослени може, у изузетним околностима, да буде распоређен на друге послове за чије се обављање тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања, од оне коју он има, у случају: више силе (пожар, земљотрес, поплава) која је настала, или непосредно предстоји; кvara на средствима рада и материјалу; замене изненадно одсутног запосленог, ако то захтева процес рада. Распоређивање по овом основу не умањује основну зараду запосленог.

Распоређивање запосленог по овом основу може да траје само док трају непредвиђене околности из претходног става.

Члан 32.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом у Заводу, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у наведеним случајевима и у другим случајевима утврђеним уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може уз своју сагласност у случајевима из става 1. овог члана, да буде привремено упућен у друго место рада ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km 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 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 у Заводу.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад у Завод.

III РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 33.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Радни дан траје осам часова, у времену које својом одлуком одреди директор Завода.

Радна недеља траје пет радних дана.

Долазак и одлазак са посла као и сваки излазак са посла у току радног времена, запослени су дужни да евидентирају пријавом, односно одјавом на уређају за евиденцију и у посебним случајевима код радника задуженог за вођење евиденције доласка и одласка са посла, према акту који уређује присуство запослених на раду.

Запослени су дужни да поштују радно време.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

2. Пуно и непуно радно време

Члан 34.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно.

Непуно радно време у смислу овог Правилника јесте радно време краће од пуног радног времена, а утврђује се одлуком директора Завода, у складу са потребама процеса рада.

3. Скраћено радно време

Члан 35.

Запосленом, који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима утврђеним законом или општим актом, скраћује се радно време сразмерно штетном утицају на здравље и радну способност запосленог на основу стручне анализе у складу са законом.

Запослени, који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 36.

На захтев и по налогу директора Завода запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Директор Завода доноси решење о прековременом раду, у складу са својим овлашћењима, ако Законом није друкчије одређено.

Запослени не може да ради прековремено дуже од 8 часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

5. Распоред радног времена

Члан 37.

Радна недеља траје, по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, утврђује Одлуком директор Завода.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Члан 38.

Изузетно ако се у Заводу рад на појединим пословима буде обављао у сменама, ноћу или ако то буде природа посла и организација рада захтевала, директор Завода може радну недељу организовати и на други начин, у складу са Законом.

Директор Завода или помоћник директора су дужни да обавесте запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

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

6. Прерасподела радног времена

Члан 39.

Директор Завода може да изврши прерасподелу радног времена када то, у појединим организационим деловима Завода буде захтевала природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

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

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 40.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 41.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 36 овог Правилника, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 42.

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

Члан 43.

Директор Завода може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или са дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 44.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 45.

Запослени, који ради најмање шест часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута

Запослени, који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Одмор у току дневног рада запослени не може користити на почетку и на крају радног времена.

Време дневног одмора из ст. 1 и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 46.

Одмор запослених у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида ако се ради са странкама и ако природа посла то не дозвољава, ако законом није другачије одређено.

2. Дневни одмор

Члан 47.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 48.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље. Недељни одмор се по правилу користи недељом.

4. Годишњи одмор

4.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 49.

Запослени стиче право на годишњи одмор, у складу са законом и овим Правилником.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа у Заводу.

Под непрекидном радом сматра се и време привремене спречености за рад (време боловања), у смислу прописа о здравственом осигурању, и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са Законом.

4.2. Дужина годишњег одмора

Члан 50.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се овим Правилником, и у складу са Законом.

Члан 51.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду обављањем послова радног места у зависности од прописаних услова:

по основу одговорности радног места:

- 3 радна дана директору,
- 2 радна дана - запосленима на руководећим позицијама,
- 1 радни дан за остале запослене.

по основу стручне спреме/образовања:

- 5 радних дана за запослене који су стекли високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету; и виши степен стручне спреме,
- 3 радна дана за запослене који су стекли високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године; и V степен стручне спреме,
- 2 радна дана за запослене који су стекли средње стручно или основно образовање.

по основу временаведеног у радном односу за:

- 1 радни дан до 5 година радног стажа;
- 2 радна дана од 5-10 година радног стажа;
- 3 радна дана од 10-15 година радног стажа;
- 4 радна дана од 15-20 година радног стажа;
- 5 радних дана преко 20 година радног стажа.

- родитељу са једним дететом до 15 година живота – 2 радна дана,
- родитељу са двоје деце до 15 година живота – 3 радна дана,,
- родитељу са троје и више деце до 15 година живота – 4 радна дана
- самохраном родитељу са једним или више деце до 15 година живота - 4 радна дана,
- запосленом који се стара о члану уже породице са посебним потребама – 5 радних дана
- запосленом са инвалидитетом – 5 радних дана.

Годишњи одмор запосленог, рачунајући све основе не може бити дужи од 30 радних дана у току календарске године.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се решењем директора или лица које он овласти.

Члан 52.

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

Празници, који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад са прописима о здравственом осигурању, дан који је запослени пријавио као своју крсну славу, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени, за време коришћења годишњег одмора, привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

4.3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 53.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 51. овог Правилника (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4.5. Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 54.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

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

Запослени у Заводу други део годишњег одмора могу користити из више делова.

Запослени који се одлучио да годишњи одмор користи у целости, у једном делу, обавезан је да читав годишњи одмор искористи до 31. децембра календарске године за коју му је одређен годишњи одмор.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

4.6. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 55.

У зависности од потребе посла, директор Завода одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Запослени користи годишњи одмор по плану коришћења годишњег одмора, који утврђује директор Завода после консултације са запосленима, а ван тога плана ако то захтевају потребе процеса рада или друге изузетне околности.

План коришћења годишњег одмора садржи нарочито: имена запослених који имају право или ће стећи право на годишњи одмор у календарској години, дужину годишњег одмора и време његовог коришћења за сваког запосленог.

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

Директор Завода може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

4.7. Накнада зараде

Члан 56.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у складу са Законом и овим Правилником.

4.8. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 57.

У случају престанка радног односа запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплаћује се новчана накнада уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 58.

Запослени има право у току календарске године на плаћено одсуство, уз накнаду зараде, у случају:

- 1) склапања брака – пет (5) радних дана;
- 2) порођаја супруге – пет (5) радних дана;
- 3) смрти члана уже породице – пет (5) радних дана;
- 4) теже болести члана уже породице - три (3) радна дана;
- 5) смрти сродника који нису чланови уже породице у смислу овог правилника – два (2) радна дана;
- 6) добровољног давања крви – три (3) узастопна радна дана укључујући дан давања крви;

- 7) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству, проузрокованих елементарном непогодом - три (3) радна дана;
- 8) селидбе сопственог породичног домаћинства на подручју истог насељеног места – три (3) радна дана, а из једног у друго насељено место – пет (5) радних дана;
- 9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит - два (2) радна дана;
- 10) полагања другог испита један (1) радни дан, а укупно пет (5) радних дана у току календарске године;
- 11) склапања брака детета запосленог три (3) радна дана;
- 12) смрти родитеља брачног друга који не живи у заједничком породичном домаћинству за запосленим – три (3) радна дана.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника, у складу са законом.

Запосленом може да се одобри плаћено одсуство ради припреме и одбране: мастер рада пет (5) радних дана, специјалистичких студија 10 радних дана, за припрему и одбрану докторског рада и за теренска истраживања по овом основу 20 радних дана.

Члановима уже породице у смислу тачака 3. и 4. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојеници, усвојитељи, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

6. Неплаћено одсуство

Члан 59.

Директор Завода може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у случају:

- 1) неговања болесног члана уже породице одређеног у смислу овог правилника – до пет (5) радних дана;
- 2) посете брачном другу на раду у иностранству – до пет (5) радних дана;
- 3) учествовања у културно-уметничким и спортским такмичењима најмање један (1) радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења;
- 4) обављање неодложних личних послова до 15 радних дана;
- 5) специјализација у земљи и иностранству за потребе Завода до 90 радних дана.

Директор Завода може, на захтев запосленог, да одобри неплаћено одсуство и у другим случајевима и у дужем трајању, али не дуже од годину дана, када то не ремети процес рада.

Директор решењем одобрава коришћење и дужину неплаћеног одсуства.

За време одсуствовања са рада из става 1. и 2. овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе Законом, овим правилником или уговором о раду није другачије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 60.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу по основу рада, осим права и обавеза за које је законом и овим Правилником другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

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

Запослени коме мирују права и обавезе из разлога из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, престанка рада код другог послодавца, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад у Завод.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита запослених

Члан 61.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са Законом о раду и посебним прописима.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести овлашћено лице у Заводу о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Директор Завода дужан је да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом и другим прописима, овим правилником и другим општим актима Завода.

Члан 62.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног здравственог органа за оцену радне способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 63.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

2. Заштита личних података

Члан 64.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају у Заводу и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу у Заводу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом и на захтев директора Завода.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора Завода.

3. Заштита омладине

Члан 65.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

6. на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
7. који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као и ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације;
8. који би, на основу налаза надлежног здравственог органа, могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из става 1. тач. 1) и 2) овог члана само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за његово здравље.

Трошкове лекарског прегледа из става 1. тачка 3) и става 2. овог члана сноси Завод.

Члан 66.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од осам часова дневно.

Члан 67.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленог који је млађи од 18 година живота.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу.

4. Заштита материнства

Члан 68.

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

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

Члан 69.

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

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

Члан 70.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Права из става 1.и 2. овог члана имају и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 71.

Завод може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писмену сагласност запосленог.

Права из става 1. овог члана имају и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета и посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 73.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја – породилско одсуство, као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно дете.

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању до две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која има једно или двоје деце, а роди још двоје или више деце.

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

Отац детета може да користи право из ст. 4. и 5. овог члана.

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

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 рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења право на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан отказа уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана пријема отказа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајући потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 74.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 73. став 3. овог Правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 75.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом и овим Правилником.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараде овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 76.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћи од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 77.

Права из члана 74. овог Правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психозифичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 78.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, овим Правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

7. Заштита особа са инвалидадитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 79.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђеним од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом, који не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину, обезбеђује се обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Директор Завода може да, запосленом који одбије да прихвати обезбеђени посао у смислу става 1. овог члана, откаже уговор о раду.

Ако запосленом из става 1. овог члана не може да се обезбеди одговарајући посао, запослени се сматра вишком у смислу разлога за престанак радног односа, који се односи на потребе послодавца.

Члан 80.

Завод може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 80. овог Правилника.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 81.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Заводу потврду лекара, која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, Заводу достављају чланови уже породице или друга лица с којима живи у породичном домаћинству или електронским путем.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави електронским путем или у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако Завод посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

По престанку привремене спречености за рад запослени је дужан да првог радног дана по доласку на посао достави Извештај о привременој спречености за рад

VI ПОЛОЖАЈ ДИРЕКТОРА

Члан 82.

О избору, односно постављењу директора и разрешењу, односно престанку рада директора и о другим правима, обавезама и одговорностима директора одлучује оснивач Завода.

VII ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 83.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са прописом којим се уређују зараде запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе, овим Правилником и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује у Заводу.

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

Члан 84.

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

Завод је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаду зараде (са образложењем и разлозима због којих није извршена исплата).

2. Елементи за одређивање зараде и начин утврђивања зараде

2.1. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 85.

Основна зарада одређује се множењем основице са коефицијентом за обрачун зараде.

Основицу за обрачун зараде одређује Влада Републике Србије.

Основна зарада одређује се за радно место за које је запослени закључио уговор о раду, односно на које је премештен у складу са законом.

Запослени остварује основну зараду из става 1. овог члана за остваривање очекиване радне успешности за послове које обавља.

Коефицијент из става 1. овог члана чини збир основног коефицијента, додатног коефицијента и увећање коефицијента.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 86.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата се сваком запосленом посебно утврђују у складу са радним местом, пословима које обавља, стручном спремом и одговорностима, и то:

Основни коефицијент:

1. Директор	21,50
2. Помоћник директора	17,50
3. Начелник одељења	12,05
4. Шеф одсека	12,05
5. Виши саветник	12,05
6. Самостални саветник	12,05
7. Сарадник / намештеник / III врста	9,91
8. Млађи сарадник	9,95
9. Виши референт	9,91

Додатни коефицијент:

1. Директор	18
2. Помоћник директора	18
3. Начелник одељења	16,80
4. Шеф одсека	16,80
5. Виши саветник	16,80
6. Самостални саветник	15,50
7. Сарадник / намештеник / III врста	7,19
8. Млађи сарадник	5,33
9. Виши референт	3,03

Коефицијенти се увећавају и на основу одговорности:

- 1) Директору за 12,67%, а помоћницима за 2,63%.
- 2) Запосленом који руководи ужом унутрашњом организационом јединицом за 10%.
- 3) Запосленом који ради на припреми финансијског плана, вођењу пословних књига и састављању рачуноводствених извештаја највише до 10%.
- 4) Запосленом који координише најсложеније активности највише до 10%.

Запосленом који има право на увећање коефицијената по више основа, укупно увећање коефицијента не може бити веће од 10%.

Коефицијенти су усклађени за звања и називе радних места у односу на Правилник о организацији и систематизацији послова у Покрајинском заводу за заштиту природе.

Коефицијенти за обрачун и исплату плате запослених у Заводу износе:					
Радно место	Звање	Основни коефицијент	Додатни коефицијент	Проценат повећања	Укупни коефицијент
Директор	/	21,50	18	12,67%	44,5
Помоћник директора	/	17,70	18	2,63%	36,64
Стручњак за заштиту природе – Начелник Одељења	Виши саветник	12,05	16,80	10%	31,74
Дипломирани правник за правне, кадровске и административн е послове – Начелник Одељења	Виши саветник	12,05	16,80	10%	31,74
Правно кадровски аналитичар – Шеф Одсека	Виши саветник	12,05	16,80	10%	31,74
Руководилац финансијско- рачуноводствен- их послова - Шеф Одсека	Виши саветник	12,05	16,80	10%	31,74
Стручњак за заштиту природе	Виши саветник	12,05	16,80	/	28,85
Стручни сарадник за заштиту природе	Самостални саветник	12,05	15,50	/	27,55
Финансијско- рачуноводствен и аналитичар	Самостални саветник	12,05	15,50	10%	30,31

Дипломирани економиста за финансијско рачуноводствене послове	Самостални саветник	12,05	15,50	/	27,55
Службеник за јавне набавке	Самостални саветник	12,05	15,50	10%	30,31
Службеник за односе са јавношћу и маркетинг	Виши саветник	12,05	16,80	/	28,85
Организатор протокола	Самостални саветник	12,05	15,50	/	27,55
Пројектант информационих система и програма	Виши саветник	12,05	16,80	/	28,85
Сарадник на препарирању и збрињавању животиња	Сарадник/намештеник/III врста	9,91	7,19	/	17,1
Биолошки техничар	Млађи сарадник	9,95	5,33	/	14,28
Хемијски техничар	Млађи сарадник	9,95	5,33	/	14,28
Правни сарадник	Сарадник/намештеник/III врста	9,91	7,19	/	17,1
Референт за правне, кадровске и административне послове	Млађи сарадник	9,95	5,33	/	14,28
Дизајнер	Млађи сарадник	9,95	5,33	/	14,28
Кафе куварица	Виши референт/намештеник/IV врста	8.85	3.03	/	11.88

2.2. Радни учинак

Члан 87.

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

Критеријуми и мерила на основу којих се утврђује радни учинак запосленог су:

- 1) ако су послови из плана рада Завода и запосленог извршени, запосленом припада месечна плата у висини основне плате утврђена у члану 86. овог Правилника;
- 2) ако послови из плана рада Завода и рада запосленог нису у целини извршени, запосленом се, на писмени предлог непосредног руководиоца, посебном одлуком директора Завода месечна плата, у висини основне плате из члана 86. овог Правилника, умањује за 1% до 20%;
- 3) ако су поред послова из плана рада Завода и рада запосленог извршени и други послови – запосленом се по писаном налогу непосредног руководиоца, посебном одлуком директора Завода месечна плата, у висини основне плате из члана 86. овог Правилника, увећава за 1% до 30%.

Образложену оцену радног учинка у писаном облику, у смислу тачке 2. и 3. става 1. овог члана, даје непосредни руководилац запосленог, на основу поређења квалитета и обима извршеног посла запосленог и његовог односа према раду, и планом утврђеног обима и квалитета рада и очекиваног односа према радним обавезама.

План рада подразумева пуну запосленост радника на пословима предвиђеним описом радног места.

Већи обим посла остварен по основу прековременог рада не може бити истовремено и основ за вредновање увећања плате по основу радног учинка.

О делу плате за радни учинак запосленог одлучује директор.

2.3. Увећана плата

Члан 88.

Запослени има право на увећану плату у висини утврђеној овим Правилником и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне плате – 26% од основице;
- 3) за прековремени рад – 26% од основице;
- 4) по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

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

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата утврђена у складу са чланом 88. овог Правилника.

Уколико радним данима (од понедељка до петка) запослени борави на службеном путу има право на пуну дневницу, у складу са рачуноводственим прописима и то само уколико је на службеном путу провео више од 12 сати у току једног дана. Уколико је запослени провео више од 8, а мање од 12 сати у току једног дана припада му половина дневнице.

Уколико се службени пут, изузетно, реализује у нерадне дане (субота и/или недеља), запослени има право на један радни дан слободно у току наредне радне недеље.

Члан 89.

Приправник има право на плату у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

3. Накнада плате

Члан 90.

Запослени има право на накнаду плате у складу са законским прописима.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у складу са овим Правилником 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,

Завод има право на рефундирање исплаћене накнаде плате 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.

Члан 91.

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

- 1) у висини 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад

проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено.

- 2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 92.

Запослени има право на накнаду плате за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 радних дана у календарској години, у висини 60% просечне плате у претходних дванаест месеци, с тим да не може бити мања од минималне плате утврђене у складу са законом.

Члан 93.

Запослени има право на накнаду плате најмање у висини 45% просечне плате у претходна три месеца за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног 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.

4. Накнада трошкова

Члан 94.

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

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене месечне претплатне карте у градском приградском и међуградском саобраћају;
Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи до 7 дана по једном путном налогу (дневница, и трошкови превоза);
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
- 4) за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако није обезбеђен смештај и исхрана без накнаде – према стварним трошковима и у складу са законским прописима, при чему директор Завода својом одлуком ближе прописује начин исплате ове накнаде;

- 5) за трошкове стручног усавршавања (последипломске студије, докторске студије и друго), који би се утврдили и регулисали посебним уговором о стручном усавршавању запослених између Завода и заинтересованог запосленог.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2) исплаћује се до неопорезивог износа који је предвиђен законом за те накнаде, којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 95.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Директор је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање организовано на територији Републике Србије када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени подноси директору молбу за одобрење финансирања трошкова образовања, стручног оспособљавања и усавршавања из става 2. овог члана.

Приликом одлучивања о поднетој молби директор узима у обзир писано мишљење непосредног руководиоца запосленог о значају образовања, стручног оспособљавања и усавршавања за посао који запослени обавља у Заводу, као и однос запосленог према раду.

Изузетно, директор може да запосленом омогући плаћање трошкова стручног усавршавања (семинари, курсеви, практичне обуке и сл.) организованог ван територије Републике Србије када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Члан 96.

Трошковима образовања - стручног оспособљавања и усавршавања, у смислу овог правилника, сматрају се трошкови стручног усавршавања (стручни испити, семинари, курсеви, практичне обуке и сл.).

Директор одлучује о свакој поднетој молби за одобрење исплате предметних трошкова, а у случају из члана 71. став 5. овог правилника уз претходну писмену сагласност Управног одбора.

Трошкови се обезбеђују из средстава Завода и других извора, у складу са законом и овим правилником.

5. Друга примања

Члан 97.

Завод је дужан да исплати:

- 1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, у висини три просечне плате по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 2) јубиларну награду запосленом који је навршио: 10 година радног стажа у Заводу - у висини 50% једне месечне просечне плате; 20 година радног стажа у Заводу - у висини једне месечне просечне плате; 30 и 40 година радног стажа у Заводу - у висини две месечне просечне плате;
- 3) запосленом надокнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом за то примање.

Под просечном платом из става 1. овог члана сматра се просечна плата у Републици Србији за, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Исплата из става 1. тачка 1) овог члана извршиће се из буџетских средстава Завода, а остало са рачуна сопствених прихода.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 3) овог члана, сматрају се брачни друг, деца запосленог, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 98.

Поред примања из претходног члана Завод може исплатити и следећа друга примања:

Солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице (родитељи, брачни друг, деца запосленог, усвојеник, усвојилац и старатељ), за случај дуже или теже болести, здравствене рехабилитације или инвалидности, набавке ортопедских помагала, ублажавања последица елементарних непогода или ванредног догађаја до висине неопорезивог износа у складу са пореским прописима, изузетно изнад неопорезивог износа након процене ванредног догађаја. Уз захтев о додељивању помоћи, обавезно се доставља медицинска документација, а уколико се исплата врши у готовом новцу достављају се докази о наменској употреби средстава (рачун за лекове, снимања, терапију, извештаји здравствене или друге установе, оверена изјава и др.);

Солидарну помоћ запосленом, односно члану његове уже породице (родитељи, брачни друг, деца запосленог, усвојеник, усвојилац и старатељ), у случају смрти запосленог, односно члана његове породице до висине неопорезивог износа у складу са пореским

прописима. Корисник солидарне помоћи дужан је да уз захтев достави извод из матичне књиге умрлих;

Поклон за Нову годину деци запосленог старости до 15 година живота у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом за то примање којим се уређује порез на доходак грађана;

Свим запосленим женама посебно новчано примање поводом 8. марта. Дана жена (висину и начин исплате овог примања одређује директор Завода посебном одлуком).

Члановима уже породице, у смислу става 1. алинеја 1. овог члана, сматрају се родитељи, брачни друг, деца запосленог, усвојеник, усвојилац и старатељ.

1. Обрачун и заштита плате и накнаде плате

Члан 99.

Запосленима у Заводу се приликом сваке исплате плате и накнаде плате доставља обрачун у складу са Законом.

Обрачун се доставља запосленима и за месец за који није извршена исплата плате, односно накнаде плате, уз обавештење да исплата није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Надлежна служба Завода може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од плате, само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 100.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац, у складу са овим Правилником.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама претходног става овог члана, Завод ће поднети тужбу за накнаду штете надлежном суду.

Члан 101.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Заводу покреће се решењем директора Завода у року од 5 дана од дана подношења пријаве о насталој штети од стране помоћника директора или руководиоца организационе јединице, односно од дана личног сазнања за настанак штете.

Пријава, из става 1. овог члана, садржи име и презиме запосленог за кога постоји основана сумња да је проузроковао штету Заводу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету Заводу и предлог да се покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Решење о покретању поступка садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу и датум заказане расправе за одлучивање о одговорности за штету.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор Завода доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 102.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Завод у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор Завода доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 103.

Ако директор Завода нађе да је запослени дужан да накнади штету, одређује начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Директор Завода може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећење ствари у стање у коме је било пре наступање штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристаје да надокнади штету или у року од три месеца не надокнади штету од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 104.

Директор Завода може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, Завод ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени са надокнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 105.

Запослени, који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио Завод, дужан је да Заводу накнади износ исплаћене штете.

Члан 106.

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, Завод је дужан да му надокнади штету у складу са законом.

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана, запослени подноси Заводу у писменом облику, у коме назначује штету коју је претрпео, износ штете и начин њене накнаде. Чим добије тај Захтев Завод је дужан да размотри захтев и ако утврди да је

запослени претрпео штету наведену у захтеву, и да је штета реално одмерена, обавезан је да је накнади најкасније у року од 8 дана по добијању захтева.

Запослени и Завод могу се споразумети о висини накнаде штете из става 1. овог члана и начину и року њене исплате.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене штете на раду или у вези са радом Завод и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

IX ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 107.

Уговором о раду ће се утврдити послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Завода.

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом у Заводу стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи за територију целе Републике Србије, а односи се на послове из делатности Завода.

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

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 108.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока који је Завод дужан да му остави после уручења писменог упозорења за постојање разлога за отказ уговора о раду(најмање осам дана).

Члан 109.

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

Члан 110.

Привремено удаљење са рада из члана 109. овог Правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Завод је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом и општим актом послодавца ако за то постоје оправдани разлози.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 111.

За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада плате у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне плате.

Члан 112.

Накнада плате за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 113.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа примљене накнаде плате и пуног износа основне плате, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 114.

Радни однос престаје:

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

Члан 115.

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 Завода, у складу са законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 116.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума Завода и запосленог.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 117.

Запослени има право да Заводу откаже уговор о раду.

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

У случају отказа из става 1. овог члана, због повреда обавеза од стране Завода, утврђених законом, овим Правилником или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада, као и у случају да му је незаконито престао радни однос.

3. Отказ од стране Завода

Члан 118.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 60. овог Правилника, односно неплаћеног одсуства из члана 59. овог Правилника.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду;

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

- 6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 127. овог Правилника.

Члан 119.

Директор Завода може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу чл. 119. ст.2. и 3. овог Правилника, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде плате, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4. Поступак у случају отказа

Члан 120.

Завод је дужан пре отказа уговора о раду да писаним путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана 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.

Члан 121.

Директор Завода може запосленом, из разлога наведених у члану 119. ставу 1. тачки 1. овог Правилника, да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 120. овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 122.

Уговор о раду отказује се Решењем у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

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

Уколико Завод запосленом није могао да достави Решење лично у радним просторијама, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог, дужно је да о томе сачини писмену белешку.

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања Решења.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема Решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право на отказни рок који не може бити дужи од 30 дана.

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

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

Члан 123.

Завод је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим Правилником и уговором о раду и то најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

5. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 124.

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

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време, рок за који је уговором засновао радни однос се продужава до истека коришћења права на одсуство из става 1. овог члана.

Уговор о раду не може да се откаже нити запослени да се стави у неповољнији положај због свог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 125.

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 рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

XII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 126.

Директор Завода може запосленом да понуди измену уговорених услова рада, односно закључивање анекса уговора о раду, из оправданих разлога, у складу са Законом и овим правилником:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца у складу са чланом 173. Закона;
- 3) ради упућивања на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чланом 174. Закона;
- 4) ако је запосленом који је вишак, обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и других примања који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тач. 11) Закона;
- 6) због измене описа послова у оквиру одговарајућег радног места;
- 7) ако се у Заводу утврди измена режима исплате плата.

Уз анекс уговора о раду запосленом се доставља писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, а који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Завод може да понуди запосленом закључивање уговора о раду у смислу става 1. овог члана само из оправданих разлога.

Запосленом, који одбије да закључи уговор о раду из става 1. овог члана, Завод може да откаже уговор о раду.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 127.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове, на основу решења директора Завода, без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају из става 1. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта, ако је то повољније за запосленог.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 128.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писменом облику.

О избору, односно постављењу и разрешењу директора Завода, одлучује Покрајинска Влада.

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

Против решења којим је повређено право запосленог, или када је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 129.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XIV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 130.

Уколико наступе околности због технолошких, економских или организационих промена које имају за последицу вишак запослених, на предлог директора, Управни одбор Завода дужан је да у складу са законом и другим прописима, донесе одлуку о неопходности рационализације броја запослених у Заводу.

У циљу смањења броја запослених послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од 3 месеца од дана престанка радног односа запосленог.

Ако пре истека рока из става 2 овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 131.

У случају отказа уговора о раду услед технолошких, економских или организационих промена, послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину за сваку годину стажа осигурања не може бити нижа од збира трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Под платом подразумева се просек плате у последња три месеца која претходе месецу престанка радног односа. Исплата отпремнине врши се до дана престанка радног односа.

Отпремнина се може исплатити у већем износу од износа наведеног у ставу 1. овога члана у зависности расположивих средстава Завода.

Члан 132.

Запосленом се у писменом облику доставља свака одлука о остваривању права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

Достављање појединачних аката запосленом врши се лично у складу са одредбама закона.

XV ЗАШТИЋЕНА КАТЕГОРИЈА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 133.

За време трудноће, породилског одуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленог да прогласи за вишак запослених.

XVI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 134.

Директор Завода може за обављање послова из делатности Завода који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

1. незапосленим лицем;

2. запосленим који ради непуно радно време до пуног радног времена;
3. корисником старосне пензије.

Уговор о привременим и повременим пословима закључује се у писаном облику.

Директор Завода може, за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

2. Уговор о делу

Члан 135.

Директор може са запосленима у Заводу и другим одређеним лицима да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности Завода, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари или самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу закључује се у писаном облику.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 136.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку предвиђеном за његово доношење.

Члан 137.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду број 01 04 3278 од 27.10.2021. године.

Члан 138.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана доношења.

У Новом Саду, 03.02.2023. године





Број: 01 04 319/2
Датум: 03.02.2023.год.

На основу члана 12. Статута Покрајинског завода за заштиту природе, Управни одбор Покрајинског завода за заштиту природе на 2. седници, одржаној дана 03.02.2023. године, донео је:

ОДЛУКУ

1. Усваја се Правилник о раду Покрајинског завода за заштиту природе.

ПРЕДСЕДНИЦА УПРАВНОГ ОДБОРА

