

Бр. 609-1

27. 02. 2018 год.

Власотинце

На основу члана 3. Став.2 Закона о раду (Службени гласник РС бр. 24/2005 и 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014) Надзорни одбор ЈКП „Водовод“ Власотинце на седници одржаној дана 27.02.2018 године, донео је

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

### I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Правилником о раду се уређују права, обавезе и одговорности запослених у ЈКП „Водовод“ Власотинце по основу рада.

Овим Правилником не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

На права и обавезе које нису утврђене Правилником, непосредно ће се примењивати закон.

Правилник о раду јавног предузећа или друштва капитала чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, и друштва капитала чији је оснивач јавно предузеће, доноси се уз предходну сагласност оснивача.

#### Члан 2.

Овим Правилником уређују се:

- заснивање радног односа,
- образовање, стручно оспособљавање и усавршавање,
- радно време,
- одмори и одсуства,
- општа и посебна заштита запослених,
- обавештење о привременој спречености за рад
- зарада, накнада зараде и друга примања,
- вишак запослених,
- клаузуле забране конкуренције,
- накнаде штете,
- удаљење запосленог са рада,
- измена уговора о раду,
- престанак радног односа,
- остваривање и заштита права запослених,
- друга питања у складу са законом,
- посебне одредбе,
- синдикат запослених,
- прелазне и завршне одредбе.

- 7) у складу са државним интересом, на основу дозволе за рад у складу законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) За рад на пословима код новооснованог послодавца чији је упис у регистар
-

## 6. Приправници

### Члан 12.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником о систематизацији послова у предузећу.

Уговор о раду са приправником заснива се на одређено време у зависности од степена стручне спреме приправника – у трајању од једне године за приправнике са високом стручном спремом, девет месеци за приправнике са вишом школском спремом и шест месеци за приправнике средњом школском спремом.

За време приправничког стажа, приправницима има право на на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, Правилником и Уговором о раду.

## III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

### Члан 13.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

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

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средства послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

## IV. РАДНО ВРЕМЕ

### Пуно и непуно радно време

#### Члан 14.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време може да буде краће од 40 часова недељн, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2 овог члана остварује сва права из радног односа као да ради пуним радним временом.

### Прековремени рад

#### Члан 15.

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

Прековремени рад не може трајати дуже од 8 часова недељно.

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

Запослени који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 52. овог закона не може да се одреди прековремени рад тим пословима, ако законом није другачије одређено.

### **Распоред радног времена**

#### **Члан 16.**

Радна недеља траје по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева- радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

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

#### **Члан 17.**

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

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

### **Прерасподела радног времена**

#### **Члан 18.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима на начин и под условима утврђеним Законом.

### **Ноћни рад и рад у сменама**

#### **Члан 19.**

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

Ако је рад организован по сменама, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

## V. ОДМОРИ

### 1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

#### Члан 20.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор у складу са законом.

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

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац. Запослени има право на одмор у трајању од 12 часова непрекидно у оквиру 24 часова, ако овим законом није другачије одређено.

### 2. Годишњи одмор

#### Члан 21.

Запослен истиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

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.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање **20** радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава на основу доприноса на раду, услова рада и радног искуства запосленог:

- **Допринос у раду:**

- |  |                     |
|--|---------------------|
| – запослени са високом стручном спремом              | <b>4</b> радна дана |
| – запослени са вишом стручном спремом                | <b>3</b> радна дана |
| – запослени са средњом стручном спремом              | <b>2</b> радна дана |
| – запослени са трећим степеном стручне спреме или ПК | <b>1</b> радни дан  |

- **Услови рада:**

- |  |                     |
|--|---------------------|
| – запослени на пословима који су штетни за здравље, и пословима који се обављају на отвореном простору | <b>2</b> радна дана |
|--|---------------------|

- **Радно искуство:**

- |                                |                     |
|--------------------------------|---------------------|
| – до 10 година радног стажа    | <b>1</b> радни дан  |
| – до 20 година радног стажа    | <b>2</b> радна дана |
| – преко 20 година радног стажа | <b>3</b> радна дана |

## Члан 22.

При утврђивању годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана. Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

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

## Члан 23.

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

## Члан 24.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целости или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада.

## Члан 25.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља 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 послодавц је дужан да то решење достави и у писаној форми.

## Члан 26.

У случају престанка радног односа послодавац је дужан да запосленом који није користио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо годишњег одмора, у висини просечне зараде у предходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио годишњег одмора.

## VI. ОДСУСТВА

### 1. Плаћено одсуство

#### Члан 27.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- |  |        |
|--|--------|
| – склапање брака   | 5 дана |
| – порођај супруге  | 5 дана |
| – тежа болест члана уже породице   | 5 дана |
| – селидбе  | 3 дана |
| – отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих непогодом               | 3 дана |
| – полагање стручног или другог испита  | 3 дана |
| – учествовање у радно–производним такмичењима                                      | 2 дана |
| – коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности | 2 дана |
| – одлазак на одслужење војног рока запосленог или детета запосленог                | 2 дана |
| – ступање у брак детета запосленог   | 2 дана |
| – први дан крсне славе ако је радни дан  | 1 дан  |

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

- |   |                  |
|---|------------------|
| – смрти члана уже породице  | 5 дана           |
| – за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви | 2 узастопна дана |

#### Члан 28.

Члановима уже породице у смислу члана 30. овог Правилника сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1 и 3 овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4 овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, утрајању утврђеним решењем послодавца.

### 2. Неплаћено одсуство

#### Члан 29.

Послодавац може запосленом на његов захтев да одобри одсуство без накнаде зараде (**неплаћено одсуство**).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и Правилником није друкчије одређено.

## VII. ОПШТА И ПОСЕБНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 30.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, као и обавезу да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду утврђеним општим актом и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад и да му изда на употребу средства и опрему личне заштите.

### Члан 31.

Запослени између 18. и 21. године живота може да ради на пословима на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини, 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, само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђују да такав рад није штетан за његово здравље.

### Члан 32.

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 излженост 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.

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.

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 или више часова.

## VIII. ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

### Члан 33.

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 послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.



Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако послодавац 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.

## IX. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Зарада

Члан 34.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, овим Правилником и Уговором о раду.

Члан 35.

Зарада запосленог у смислу става 1. претходног члана састоји се од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и
- других примања по основу радног односа, у складу са овим Правилником и уговором о раду.

### 2. Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду

Члан 36.

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

- основне зараде,
- дела зараде за радни учинак и
- увећане зараде

#### 2.1. Основна зарада

Члан 37.

Основна зарада одређује се као производ услова, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова у ЈКП „Водовод“ Власотинце, који су потребни за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду за просечно 174 часа рада, времена проведеног на раду и вредности радног сата.

Основна зарада утврђује се на основу остварених пословно финансијских резултата послодавца.

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

Члан 38.

Према сложености, одговорности и условима рада сви послови у Предузећу су систематизовани у шест група.

Према групама послова и захтевима стручности утврђују се следећи коефицијенти сложености посла:

ГРУПА ПОСЛОВА		ЗАХТЕВ СТРУЧНОСТИ	КОЕФИЦИЈЕНТ
I	НК	Најједноставнији послови неквалификованог рада	1.60
II	КВ	средње сложени послови КВ радника	1.70-2.50
III	ССС	средње сложени и разноврсни послови средње стручне спреме	2.10-3.00
IV	ВШС	сложени и специјализовани послови везани за организовано, оперативно и стручно вођење послова	3.00-3.50
V	ВСС	сложени послови високе стручне спреме, послови руковођења деловима процеса рада	3.60-4.10
VI	ВШС ВСС	најсложенији послови руковођења	4.10-4.80

Висину коефицијента за запослене утврђује директор.

## 2.2. Увећана зарада

### Члан 39.

Запослени има право на увећану зараду утврђену овим Правилником и Уговором о раду, и то:

- за рад на дан државног и верског празника, који је нерадни дан – за 110% од основице
- за прековремени рад – за 26% од основице
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) – за 26% од основице.
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада оствареном у радном односу код послодавца (минули рад) – најмање 0,4% од основице.

### Члан 40.

Ако су се истовремено стекли услови за увећану зараду по више основа утврђених чланом 44. овог Правилника, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом, овим Правилником и Уговором о раду.

## Члан 41.

Приправник има право на зараду у висини од 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и накнаду трошкова и друга примања, у складу са Правилником и Уговором о раду.

**3. Накнада зараде**

## Члан 42.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних дванаест 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.

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

## Члан 43.

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

1. у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
2. у висини 100% просечне зараде претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

## Члан 44.

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада, до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима у висини од 70% просечне зараде у претходна три месеца, а која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

## Члан 45.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% од просечне зараде у претходних 12 месеци али не мање од минималне зараде, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 радних дана у календарској години.

#### 4. Накнада трошкова

##### Члан 46.

##### 4.1. Накнада трошкова превоза за долазак и повратак са рада

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

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.

##### 4.2. Накнада трошкова за време проведено на службеном путу у земљи;

##### 4.3. Накнада за коришћење сопственог возила у службене сврхе;

Запосленом припада накнада за коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе у износу од 1/6, цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Одлуку о коришћењу аутомобила у службене сврхе доноси директор.

##### 4.4. Накнада трошкова за време проведено у иностранству

##### 4.5. Топли оброк

Запослени има право на накнаду за исхрану у току рада – топли оброк у висини од 2.350,00 динара.

##### 4.6. Регрес за коришћење годишњег одмора

Запослени има право на накнаду трошкова за регреса коришћење годишњег одмора у висини од 2.700,00 динара.

#### 5. Друга примања запосленог

##### 1.1. Отпремнина приликом одласка у пензију

###### Члан 47.

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при одласку у пензију- у висини две просечне зараде по запосленом исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

##### 1.2. Накнада трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице

###### Члан 48.

Послодавац је дужан да накнади трошкове погребних услуга запосленом у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима, а највише до висине неопорезивог износа.

Под чланом уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца.

### **1.3. Накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења**

#### **Члан 49.**

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења.

### **1.4. Солидарна помоћ запосленом за случај смрти родитеља**

#### **Члан 50.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај смрти родитеља у висини од 10.000,00 динара.

### **1.5. Солидарна помоћ за случај болести, здравствене рехабилитације и инвалидности**

#### **Члан 51.**

Послодавац може да исплати солидарну помоћ за случај болести, здравствене рехабилитације и инвалидности запосленом у висини до 10.000,00 динара.

Одлуку о исплати помоћи доноси директор.

### **1.6. Поклон за Нову годину и Божић деци запосленог**

#### **Члан 52.**

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Нову Годину и Божић у вредности до 50.000,00 динара, без ПДВ-а.

## **2. Исплата зарада**

#### **Члан 53.**

Послодавац је дужан да исплату зарада врши једнократно, најкасније до 31-ог у месецу, за преходни месец .

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

Обрачун, на основу којег је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

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

## **3. Заштита зараде и накнада зараде**

#### **Члан 54.**

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

## Х. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Програм решавања вишка запослених

#### Члан 55.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених, ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих програма у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 1) 10 запослених код послодавца који има у радом односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100 а највише 300 запослених на неодређено време;
- 3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време;

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1 овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Програм нарочито садржи:

- 1) Разлоге за престанак потребе за радом запослених
- 2) Укупан број запослених код послодавца.
- 3) Број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) Критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) Мере за запошљавање;
- 6) Средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) Рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату, републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније у року од 8 дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Синдикат из става 2. овог члана дужан је да у року од 15 дана од дана достављања предлога Програма, достави мишљење на предлог Програма.

Републичка организација надлежна за запошљавање да у року из става 1 овог члана достави повериоцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

#### Члан 56.

Вишак запослених у зависности од разлога за престанак потребе за радом запослених, утврђује комисија, коју образују директор и репрезативни синдикат, полазећи до следећих околности:

- 1) запослени ради на пословима за чијим обављањем је престала потреба;
- 2) запослени ради на пословима чији је обим смањен;
- 3) запослени се добровољно пријавио да буде утврђен као вишак и други разлози.

Сви запослени на пословима из става 1. тачка 1) овог члана, представљају вишак запослених због престанка потребе за обављањем послова на којима раде.

Ако на пословима из става 1. тачка 2) овог члана, ради више запослених него што су утврђене потребе, вишак запослених на тим пословима утврђује се полазећи од:

- квалитета и обима послова које запослени обавља:
  - 1) самосталност у раду и иновације;
  - 2) ефикасност у раду;
  - 3) непоштовање норматива и процедура у процесу рада, - предност има запослени који остварује бољи радни учинак;
- односа запосленог према радним обавезама (закашњење, често напуштање радног места, неоправдани изостанци, неплаћено одсуство, пијанство, однос према сарадницима и руководиоцу и сл.) – предност има запослени који има одговорнији однос, и
- социјално – економског положаја запосленог:
  - 1) имовно стање – приход по члану домаћинства, поседовање пољопривредног земљишта, приватне фирме, пословног или стамбеног простора који се издаје и слично;
  - 2) социјално стање – решено стамбено питање, број издржаваних чланова домаћинства, број деце на школовању, број запослених у породици, број запослених чланова у домаћинству;
  - 3) здравствено стање запосленог и чланова његове породице;
  - 4) дужина радног стажа – предност има запослени који има дужи радни стаж у предузећу.

Запослени који се на позив (иницијативу, оглас и сл.) послодавца добровољно пријави да буде утврђен као вишак уз исплату отпремнине, утврђује се као вишак ако се послодавац сагласи са таквом пријавом.

#### Члан 57.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада због неге детета и посебне неге детета.

## Члан 58.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду у смислу члана 179.став 5. тачке 1. Закона о раду, запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

## Члан 59.

Висина отпремнине утврђује се општим актом или уговором о раду, с тим што не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

**КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ**

## Члан 60.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције, у складу за законом, ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Уговором о раду из става 1. овог члана, послодавац и запослени могу да утврде послове које запослени не може да обавља у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу, по престанку радног односа код послодавца, у року који не може бити дужи од две године.

**XI. НАКНАДА ШТЕТЕ**

## Члан 61.

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран 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.

## Члан 62.

Постојање штете, околности под којима је настала, њену висину, које штету проузроковао и начин накнаде штете, утврђује посебна комисија коју образује директор.

Комисија из става 1. овог члана утврђује висину штете на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или штету процењује, уз помоћ стручњака.

Накнада штете може се утврдити и у паушалном износу.

## Члан 63.

Комисија из члана 76. овог Правилника, доноси одлуку о висини штете и одређује рок за накнаду штете.

Ако запослени не накнади штету према одлуци комисије, послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.



Запослени који на раду или у вези са радом намерно или крајње непажњом проузрокује штету трећем лицу, а која је у надлежности послодавца, дужан је да послодавцу надоканди износ исплаћене штете.

#### Члан 64.

Комисија из члана 77. овог Правилника утврђује и штету коју је послодавац у обавези да надоканди запосленом, ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, у складу са законом.

## XII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

#### Члан 65.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) Ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) Ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- 3) Ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави радкод послодавца пре истека рока из члана 180 ст.1 Закона о раду.

#### Члан 66.

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

#### Члан 67.

Удаљење са рада у смислу члана 80. овог Правилника, може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. тачка 2-4 Закона о раду.

#### Члан 68.

За време привременог удаљења са рада у смислу члана 81. и 82. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 80. и 81. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу става 1. овог члана и пуног износа основне зараде, 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 непоштовања радне дисциплине из члана 179 ст.2 и 3, Закона о раду.

### XIII. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

#### 1. Измена уговорених услова

##### Члан 69.

Послодавац може понудити запосленом измену уговорених услова рада, односно анекс уговора.

Анекс уговора из става 1. овог члана закључује се из оправданих разлога, и то:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао због потребе процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173 Закона о раду;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174 Закона о раду;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155 ст.1 тачка 5 Закона о раду;
- 5) Ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33 ст.1 тачка 11 Закона о раду;
- 6) У другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1. и 3, овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева и иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

За закључивање анекса уговора о раду, иницијативу може дати и запослени.

Послодавац и запослени дужни су да понуду за закључивање анекса уговора дају у писаној форми, са образложењем.

### XIV. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### 1. Разлози за престанак радног односа

##### Члан 70.

Радни однос престаје:

- 1) Истеком рока за који је заснован;
- 2) Кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година радног стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) Споразум између запосленог и послодавца;
- 4) Отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) На захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) Смрћу запосленог;
- 7) У другим случајевима утврђеним законом.

## Члан 71.

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) Ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне 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 радом – даном почетка примењивања те мере;
- 5) У случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

## 2. Споразмни престанак радног односа

## Члан 72.

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

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

## 3. Отказ од стране запосленог

## Члан 73.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

## 4. Отказ од стране послодавца

## Члан 74.

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

- 1) Ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) Ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) Ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79 Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100 Закона о раду.

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

- 1) Ако несавесно и немарно извршава своје радне обавезе;
- 2) Ако злоупотреби положај или прекорачи своја 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 завршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) Ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103 Закона о раду;
- 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 послова;
- 5) Ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) Ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) Ако запослени ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбија да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) 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 тачка 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 обављање одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) Ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171 став 1. тачка 1-5 закона о раду:

#### Члан 75.

У смислу члана 179 став. 2. тачка 5 Закона о раду, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду који учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, тј. овим Правилником о раду и то:

-ако се запослени не врати на рад по истеку неплаћеног одсуства у року од 3 дана, од дана истека неплаћеног одсуства.

### 2. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

#### Члан 76.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179 ст. 2 и 3 Закона о раду, да 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, изрекне једно од следећих мера:

- 1) Привремено удаљавање са рада без накнаде зараде, у току трајања од једног до 15 радних дана;
- 2) Новчану казну у висини од 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до 3 месеца, која се извршава обуставом од зараде, 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 из члана 180 Закона о раду, ако у наредном року од 6 месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

### 2. Поступак у случају отказа

#### Члан 77.

Отказ уговора о раду из члана 179 став 1 тачка 1 и став 2 и 3 Закона о раду, послодавац може дати запосленом у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179 став 1 тачка 2 Закона о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

### 3. Достављање решења о отказу уговора о раду

#### Члан 78.

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

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

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

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

Запосленом престаје радни однос даном доставља решења.

#### **4. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде**

##### **Члан 79.**

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

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

#### **5. Посебна заштита од отказа уговора о раду**

##### **Члан 80.**

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавца 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.

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

##### **Члан 81.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1 овог члана је на послодавцу.

### **XV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

##### **Члан 82.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

- 1) У правном лицу-надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које они овцласте;
- 2) Код послодавца који нема својство правног лица-предузетник или лице које он овласти;

Запосленом се у писаном облику доставља решење о оставаривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. Закона о раду.

Одредбе члана 185. став 2-4 Закона о раду односе се и на поступак достављања решења из става 2. овог члана.

#### Члан 83.

Ради заштите појединих права запослених, у складу са чланом 194. Закона о раду, предвиђена је могућност споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

#### Члан 84.

Против решења којим је предвиђено право запосленог или кад 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.

### XVI. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

#### 1. Рад ван радног односа

#### Члан 85.

Послодавац може, са одређеним лицем, да закључи:

- уговор о обављању привремених и повремених послова;
- уговор о делу;
- уговор о стручном оспособљавању и усавршавању и
- уговор о допунском раду.

Уговори из става 1. овог члана, закључује се у писменој форми, на начин и под условом прописаним Законом.

### XVII. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 86.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар синдиката које води министарство надлежно за послове рада.

Синдикат се оснива ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса његових чланова.

#### Члан 87.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

## Члан 88.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упис у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од 8 дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

## Члан 89.

Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

## Члан 90.

Колективним уговором или споразумом између послодавца и синдиката код послодавца, може се утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције, сразмерно броју чланова синдиката. Ако колективни уговор или споразум из става 1 овог члана није закључен, лице овалшћено за заступање и представљање репрезентативноог синдиката код послодавца за обављање синдикалне функције има право:

- 1) На 40 плаћених часова месечно, ако синдикат има најмање 20 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова.
  - 2) На сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.
- Ако колективни уговор или споразум из става 1 овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2 овог члана.

## XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

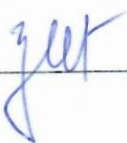
## Члан 91.

Ступањем на снагу овог Правилника о раду, престаје да важи Правилник о раду бр.817 од 01.07.2011 године.

Правилник о раду ступа на снагу и примењује се након осам дана од дана објављивања на огласној табли предузећа.

У Власотинцу , 27.02.2018. године

ДИРЕКТОР  
ЈКП ``ВОДОВОД``ВЛАСОТИНЦЕ  
Звонко Илић,дипл.Фузико хемичар





ПРЕДСЕДНИК НАДЗОРНОГ ОДБОРА  
ЈКП „ВОДОВОД“ ВЛАСОТИНЦЕ  
Дејан Станковић,дипл.инг.арх

