

Broj: 222-2014

Datum: 15.09.2014.

Na osnovu člana 3. Zakona o radu ("Sl.glasnik RS" br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014.), direktor "In vitro LAB" doo Šabac, dana 15.09.2014. godine, donosi:

PRAVILNIK O RADU

I Opšte odredbe

Član 1.

Ovim Pravilnikom, u skladu sa Zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa i međusobni odnosi između poslodavca i zaposlenog u društvu "In vitro LAB" doo Šabac.

Pod poslodavcem u smislu ovog Pravilnika smatra se "In vitro LAB" doo Šabac. Zaposlenim u smislu ovog Pravilnika smatra se lice koje u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom zasnjuje radni odnos sa poslodavcem.

Član 2.

Ovim Pravilnikom uređuju se:

- prava i obaveze poslodavca i zaposlenog;
- zasnivanje radnog odnosa;
- radno vreme;
- zarade, naknade i druga primanja;
- odmori i odsustva;
- ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih;
- naknada štete;
- zabrana konkurencije;
- radne obaveze i radna disciplina;
- zaštita na radu;
- druga pitanja od značaja za rad.

Član 3.

Pravilnik o radu i Ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenom daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni Zakonom, podzakonskim aktima ili opštim kolektivnim Ugovorom.

Ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih Zakonom, kao i druga prava koja nisu utvrđena Zakonom, podzakonskim aktima ili opštim kolektivnim Ugovorom, osim ako propisima nije drukčije određeno.

II Prava zaposlenih

Član 4.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa propisima i ovim Pravilnikom.

Zaposlena žena kao i žena koja doji dete ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, u skladu sa propisima.

Zaposleni mlađi od 18 godina života i zaposlena osoba sa invaliditetom imaju pravo na posebnu zaštitu.

Član 5.

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima sa poslodavcem, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.

Zaposleni, odnosno predstavnik zaposlenih, zbog aktivnosti iz stava 1. ovog člana ne može biti pozvan na odgovornost, niti stavljen u nepovoljniji položaj u pogledu uslova rada, ako postupa u skladu sa propisima.

Član 6.

Ugovorom o radu ili odlukom poslodavca može se utvrditi učešće zaposlenog u dobiti ostvarenoj u poslovnoj godini, u skladu sa propisima i ovim Pravilnikom.

III Obaveze zaposlenih

Član 7.

Zaposleni je dužan:

- 1) da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- 2) da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) da obavesti poslodavca o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih Ugovorom o radu;
- 4) da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

IV Obaveze poslodavca

Član 8.

Poslodavac je dužan da:

- 1) zaposlenom za obavljeni rad isplati zaradu, u skladu sa propisima, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu;
- 2) zaposlenom obezbedi uslove rada i organizuje rad radi bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, u skladu sa propisima;
- 3) zaposlenom pruži obaveštenje o uslovima rada, organizaciji rada, pravilima rada i pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu;
- 4) zaposlenom obezbedi obavljanje poslova utvrđenih Ugovorom o radu;
- 5) zatraži mišljenje od predstavnika koga odrede zaposleni u slučajevima utvrđenim propisima.

V Obaveze poslodavca i zaposlenog

Član 9.

Poslodavac i zaposleni dužni su da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih Zakonom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Član 10.

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

Diskriminacija je zabranjena u odnosu na:

- 1) uslove za zapošljavanje i izbor kandidata za obavljanje određenog posla;
- 2) uslove rada i sva prava iz radnog odnosa;
- 3) obrazovanje, osposobljavanje i usavršavanje;
- 4) napredovanje na poslu;
- 5) otkaz Ugovora o radu.

Zabranjeno je uznemiravanje bilo koje vrste definisano odedbama Zakona, kao i seksualno uznemiravanje na poslu.

VI Uslovi za zasnivanje radnog odnosa

Član 11.

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

Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova se utvrđuju organizacioni delovi kod poslodavca, vrsta poslova, vrsta i stepen stručne spreme i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima.

Pravilnik o organizaciji i sistematizaciji poslova donosi direktor.

Član 12.

Kandidat je dužan da, prilikom zasnivanja radnog odnosa, poslodavcu dostavi isprave i druge dokaze o ispunjenosti uslova za rad na poslovima za koje zasniva radni odnos, utvrđenih Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova.

Poslodavac ne može od kandidata da zahteva podatke o porodičnom, odnosno bračnom statusu i planiranju porodice, odnosno dostavljanje isprava i drugih dokaza koji nisu od neposrednog značaja za obavljanje poslova za koje zasniva radni odnos.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa testom trudnoće, osim ako se radi o poslovima kod kojih postoji znatan rizik za zdravlje žene i deteta utvrđen od strane nadležnog zdravstvenog organa.

Poslodavac ne može da uslovljava zasnivanje radnog odnosa prethodnim davanjem izjave o otkazu Ugovora o radu od strane kandidata.

Strani državljanin ili lice bez državljanstva može da zasnuje radni odnos pod uslovima utvrđenim Zakonom o radu i posebnim zakonom.

Član 13.

Odluku o izboru između prijavljenih kandidata donosi direktor.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja Ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa i pravilima iz člana 15. Zakona o radu.

VII Ugovor o radu

Član 14.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i poslodavac.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i direktor, odnosno lice koje ovlasti direktor.

Član 15.

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

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

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

Član 16.

Ugovor o radu sadrži:

- 1) naziv i sedište poslodavca;
- 2) lično ime zaposlenog, mesto prebivališta, odnosno boravišta zaposlenog;
- 3) vrstu i stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja zaposlenog, koji su uslov za obavljanje poslova za koje se zaključuje Ugovor o radu;
- 4) naziv i opis poslova koje zaposleni treba da obavlja;
- 5) mesto rada;
- 6) vrstu radnog odnosa (na neodređeno ili određeno vreme);
- 7) trajanje Ugovora o radu na određeno vreme i osnov za zasnivanje radnog odnosa na određeno vreme;
- 8) dan početka rada;
- 9) radno vreme (puno, nepuno ili skraćeno);
- 10) novčani iznos osnovne zarade na dan zaključenja Ugovora o radu;
- 11) elemente za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i druga primanja zaposlenog;
- 12) rokove za isplatu zarade i drugih primanja na koja zaposleni ima pravo;
- 13) trajanje dnevnog i nedeljnog radnog vremena.

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

Na prava i obaveze koja nisu utvrđena Ugovorom o radu primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i ovaj pravilnik.

VIII Stupanje na rad

Član 17.

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

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

Poslodavac je dužan da Ugovor o radu, odnosno drugi Ugovor u skladu sa Zakonom ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji poslodavca ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

Poslodavac može da zaposlenom dostavi fotokopiju prijave na obavezno socijalno osiguranje ukoliko zaposleni to traži.

IX Probni rad

Član 18.

Ugovorom o radu može da se ugovori probni rad za obavljanje jednog ili više povezanih, odnosno srodnih poslova utvrđenih Ugovorom o radu.

Probni rad može da traje najduže šest meseci. Ugovorom o radu utvrđuje se dužina trajanja probnog rada koji je neophodan da zaposleni pokaže svoje radne i stručne sposobnosti i način provere tih sposobnosti.

Za vreme probnog rada poslodavac i zaposleni mogu da otkazu Ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz Ugovora o radu.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog Ugovorom o radu, o čemu ga direktor pismeno obaveštava.

Obavljanje poslova zaposlenog na probnom radu prati neposredni rukovodilac ili zaposleni koga ovlasti direktor.

Neposredni rukovodilac ili zaposleni iz stava 5. ovog člana dužan je da, najkasnije tri dana pre prestanka ugovorenog probnog rada, dostavi direktoru konačnu ocenu o radnim i stručnim sposobnostima zaposlenog.

X Radni odnos na određeno vreme

Član 19.

Radni odnos zasniva se na vreme čije je trajanje unapred određeno objektivnim razlozima koji su opravdani rokom ili izvršenjem određenog posla ili nastupanjem određenog događaja, za vreme trajanja tih potreba, kao što su: sezonski poslovi, rad na određenom projektu, povećanje obima

posla koji traje određeno vreme i sl., s tim što tako zasnovan radni odnos neprekidno ili s prekidima ne može trajati duže od 24 meseca.

Pod prekidom iz stava 1. ovog člana ne smatra se prekid rada kraći od 30 radnih dana.

Radni odnos na određeno vreme, radi zamene privremeno odsutnog zaposlenog, može se zasnovati do povratka privremeno odsutnog zaposlenog.

Radni odnos zasnovan na određeno vreme postaje radni odnos na neodređeno vreme, ako zaposleni nastavi da radi najmanje pet radnih dana po isteku roka za koji je zasnovan radni odnos.

XI Prava i obaveze direktora

Član 20.

Direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme.

Radni odnos zasniva se Ugovorom o radu.

Radni odnos na određeno vreme može da traje do isteka roka na koji je izabran direktor, odnosno do njegovog razrešenja.

Međusobna prava, obaveze i odgovornosti direktora koji nije zasnovao radni odnos i poslodavca uređuju se Ugovorom u skladu sa odlukom o imenovanju.

Lice koje obavlja poslove direktora iz stava 4. ovog člana ima pravo na naknadu za rad koja ima karakter zarade i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa Ugovorom.

Ugovor iz st. 2. i 4. ovog člana sa direktorom u ime poslodavca zaključuje osnivač privrednog društva, odnosno lice koje osnivač za to ovlasti.

XII Obrazovanje stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 21.

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

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

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

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

XIII Radno vreme

Član 22.

Puno radno vreme iznosi 40 časova nedeljno.

Zabranjeno neovlašćeno umnožavanje!

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

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

XIV Raspored radnog vremena

Član 23.

Radna nedelja, po pravilu, traje pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje direktor, odnosno lice koje on ovlasti.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Poslodavac je dužan da obavesti zaposlenog o rasporedu i promeni rasporeda radnog vremena najmanje pet dana pre promene rasporeda radnog vremena, osim u slučaju uvođenja prekovremenog rada, ili izuzetno, u slučaju potrebe posla usled nastupanja nepredviđenih okolnosti, kada to mora učiniti najmanje 48 časova unapred.

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

XV Noćni rad i rad u smenama

Član 24.

Rad koji se obavlja u vremenu od 22,00 časa do 6,00 časova narednog dana smatra se radom noću.

Poslodavac je dužan da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposleni može da radi noću duže od jedne radne nedelje, samo uz njegovu pisanu saglasnost.

XVI Odmori i odsustva

Član 25.

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

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

Zaposleni koji radi duže od punog radnog vremena, a najmanje 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.

Vreme odmora uračunava se u radno vreme.

Član 26.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi poslodavac.

Član 27.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Izuzetno, zaposleni koji zbog obavljanja posla u različitim smenama ne može da koristi odmor u utvrđenom trajanju, ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom a poslodavac određuje drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Član 28.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa Zakonom.

Zaposleni koji prvi put zasniva radni odnos ili ima prekid radnog odnosa duži od 30 radnih dana stiče pravo da koristi godišnji odmor posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

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

Član 29.

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu, a najmanje 20 radnih dana.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se Zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

- 1) doprinosa na radu - 1 radni dan;
- 2) uslova rada - 1 radni dan;
- 3) stručne spreme zaposlenog - do 3 radna dana
 - NK radnik - 1 radni dan
 - IV stepen - 2 radna dana
 - VII stepen - 3 radna dana
- 4) radnog iskustva
 - do 20 godina rada - 1 radni dan
 - preko 20 godina rada - 2 radna dana.

Godišnji odmor utvrđen na način iz stava 1. i 2. ovog člana ne može trajati duže od 25 radnih dana.

Član 30.

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

Praznici koji su neradni dani u skladu sa Zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju - ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

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

Član 31.

Godišnji odmor može da se koristi jednokratno ili u dva ili više delova. Zaposleni ima pravo da godišnji odmor koristi u dva dela, osim ako se sa poslodavcem sporazume da godišnji odmor koristi u više delova.

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

U zavisnosti od potrebe posla, poslodavac odlučuje o vremenu korišćenja godišnjeg odmora, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Zaposleni koji nije u celini ili delimično iskoristio godišnji odmor u kalendarskoj godini zbog odsutnosti sa rada radi korišćenja porodijskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i posebne nege deteta - ima pravo da taj odmor iskoristi do 30. juna naredne godine.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora zaposlenom se dostavlja najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora, osim ako se godišnji odmor koristi na zahtev zaposlenog, kada se može dostaviti i neposredno pre korišćenja godišnjeg odmora.

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

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora poslodavac može dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi, a na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da to rešenje dostavi i u pisanoj formi.

U slučaju prestanka radnog odnosa, poslodavac je dužan da zaposlenom koji nije iskoristio godišnji odmor u celini ili delimično, umesto korišćenja godišnjeg odmora, isplati novčanu naknadu koja ima karakter naknade štete u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, srazmerno broju dana neiskorišćenog godišnjeg odmora.

Član 32.

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u trajanju od najduže pet radnih dana u kalendarskoj godini, u sledećim slučajevima:

1) stupanja u brak u trajanju od 3 radna dana;

- 2) porođaja supruge u trajanju od 2 radna dana;
- 3) teže bolesti člana uže porodice u trajanju od 5 radnih dana;
- 4) u slučaju smrti člana uže porodice od 5 radnih dana;
- 5) dobrovoljnog davanja krvi u trajanju od 2 uzastopnih radna dana;

Članovima uže porodice u smislu st. 1. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo iz st. 1. ovog člana za srodnike koji nisu navedeni u stavu 2. ovog člana i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Ugovorom o radu može da se utvrdi pravo na plaćeno odsustvo i u dužem trajanju od navedenog st. 1. ovog člana.

Član 33.

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo), zbog:

- 1) odlaska na odsluženje, odnosno dosluženje vojnog roka;
- 2) upućivanja na rad u inostranstvo od strane poslodavca ili u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva;
- 3) privremenog upućivanja na rad kod drugog poslodavca;
- 4) izbora, odnosno imenovanja na funkciju u državnom organu, sindikatu, političkoj organizaciji ili drugu javnu funkciju čije vršenje zahteva da privremeno prestane da radi kod poslodavca;
- 5) izdržavanja kazne zatvora, odnosno izrečene mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere, u trajanju do šest meseci.

Za vreme neplaćenog odsustva zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze Zakonom, opštim aktom i Ugovorom o radu nije drukčije određeno.

Zaposleni kome miruju prava i obaveze ima pravo da se u roku od 15 dana od dana odsluženja, odnosno dosluženja vojnog roka, prestanka rada u inostranstvu, odnosno kod drugog poslodavca, prestanka funkcije, povratka sa izdržavanja kazne zatvora, odnosno mere bezbednosti, vaspitne ili zaštitne mere - vrati na rad kod poslodavca.

Prava iz st. 1. i 2. ovog člana ima i bračni drug zaposlenog koji je upućen na rad u inostranstvo u okviru međunarodno-tehničke ili prosvetno-kulturne saradnje, u diplomatska, konzularna i druga predstavništva.

XVII Zaštita ličnih podataka

Član 34.

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

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

Lične podatke zaposlenih može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo zaposleni ovlašćen od strane direktora.

XVIII Privremena sprečenost za rad

Član 35.

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

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

XIX Zarada, naknada zarade i druga primanja

Član 36.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, koja se utvrđuje u skladu sa Zakonom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

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

Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, odnosno obrazovanja, znanja i sposobnosti, u kome je ostvaren jednak radni doprinos uz jednaku odgovornost.

U slučaju povrede prava iz stava 2. ovog člana zaposleni ima pravo na naknadu štete.

Član 37.

Zarada se sastoji od zarade za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu poslodavca (nagrade, bonusi i sl.) i drugih primanja po osnovu radnog odnosa, u skladu sa ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1. ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa, osim primanja iz člana 14, člana 42. stav 3. tač. 4) i 5), člana 118. tač. 1-4), člana 119, člana 120. tačka 1) i člana 158. ovog Zakona o radu.

Član 38.

Zarada za obavljene rad i vreme provedeno na radu sastoji se od osnovne zarade, dela zarade za radni učinak i uvećane zarade.

Osnovna zarada određuje se na osnovu uslova, utvrđenih Pravilnikom, potrebnih za rad na poslovima za koje je zaposleni zaključio Ugovor o radu i vremena provedenog na radu.

Po osnovu radnog učinka, osnovna zarada može da se uveća odnosno umanji po oceni poslodavca.

Radni učinak utvrđuje se na osnovu ocene obavljenog rada zaposlenog, u skladu sa sledećim kriterijumima:

- 1) kvaliteta obavljenog posla;
- 2) obima obavljenog posla;
- 3) odnosa zaposlenog prema radnim obavezama;
- 4) doprinosa u radu.

Ugovorom o radu može da se utvrdi osnovna zarada u većem iznosu od osnovne zarade utvrđene na osnovu elemenata iz opšteg akta.

Član 39.

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu:

- za rad na dan praznika koji je neradni dan, u skladu sa zakonom u visini 110% od osnovice;
- za rad noću u visini 26% od osnovice;
- za prekovremeni rad u visini 26% od osnovice;
- za vreme provedeno u radnom odnosu ("minuli rad") u visini 0,4% od osnovice za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1. ovog člana, procenat uvećane zarade ne može biti niži od zbira procenata po svakom od osnova uvećanja.

Osnovicu za obračun uvećane zarade čini osnovna zarada utvrđena u skladu sa Zakonom, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu kod poslodavca, odnosno poslodavca prethodnika, kao i kod povezanih lica sa poslodavcem u skladu sa Zakonom o radu.

Član 40.

Zarada se isplaćuje u rokovima utvrđenim ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu, jednom u toku meseca, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje samo u novcu.

Član 41.

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, koji prethode mesecu početka odsustva, odnosno prekida rada:

- za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan;
- za vreme korišćenja godišnjeg odmora;
- za vreme odsustva sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo);
- za vreme vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa;
- za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada u visini 65% prosečne zarade;
- za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana koja je prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću u visini 100% prosečne zarade;
- za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog u visini 60% prosečne zarade, u slučajevima i pod uslovima propisani Zaknom o radu.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde i drugi slučajevi u kojima zaposleni ima pravo na naknadu zarade.

XX Naknada troškova

Član 42.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova koji su u funkciji izvršenja poslova i imaju karakter poslovnih rashoda i ako nije na drugi način obezbeđeno podmirenje tih troškova, u skladu sa ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu, i to:

- za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz;
- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji na ime dnevnice u visini do neoporezivog iznosa, troškove puta i prenoćišta u hotelu;
- za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu u visini utvrđenoj Uredbom o naknadi troškova i otpremnini državnih službenika i nameštenika;
- smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu u visini stvarnih troškova, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade.

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja Ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je poslodavac dužan da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja Ugovora o radu, bez saglasnosti poslodavca.

XXI Druga primanja

Član 43.

Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom, u skladu sa opštim aktom:

- 1) otpremninu pri odlasku u penziju, najmanje u visini dve prosečne zarade;
- 2) naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog;
- 3) naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja;

Članovima uže porodice, u smislu stava 1. tačka 2) ovog člana, smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

Poslodavac može u zavisnosti od raspoloživih sredstava da isplati zaposlenom:

- jubilarnu nagradu za jubilarne godine rada kod poslodavca (10, 20 i 30 godina rada);
- solidarnu pomoć u slučaju duže i teže bolesti, kao i druga primanja utvrđena Ugovorom o radu.

XXII Obračun zarade i naknade zarade

Član 44.

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

Poslodavac je dužan da zaposlenom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade uz obaveštenje da isplata zarade, odnosno naknade zarade, nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata, najdocije do kraja meseca za prethodni mesec.

Obračun iz stava 1. ovog člana na osnovu koga je isplaćena zarada, odnosno naknada zarade u celosti može se dostaviti zaposlenom u elektronskoj formi.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

XXIII Evidencija zarade i naknade zarade

Član 45.

Poslodavac je dužan da vodi mesečnu evidenciju o zaradi i naknadi zarade.

Evidencija sadrži podatke o zaradi, zaradi po odbitku poreza i doprinosa iz zarade i odbicima od zarade, za svakog zaposlenog.

Evidencija ne može da sadrži nepopunjena i brisana mesta i naknadno upisane podatke. Evidenciju overava direktor, ili drugo lice - zaposleni koga on ovlasti.

XXIV Zaštita zarade i naknade zarade

Član 46.

Poslodavac može novčano potraživanje prema zaposlenom naplatiti obustavljanjem od njegove zarade samo na osnovu pravnosnažne odluke suda, u slučajevima utvrđenim Zakonom ili uz pristanak zaposlenog.

Na osnovu pravnosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim Zakonom poslodavac može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do jedne trećine zarade, odnosno naknade zarade, ako Zakonom nije drukčije određeno.

XXV Zabrana konkurencije

Član 47.

Ugovorom o radu mogu da se utvrde poslovi koje zaposleni ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca.

Zabrana konkurencije može da se utvrdi samo ako postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni.

Ugovorom o radu utvrđuje se i teritorijalno važenje zabrane konkurencije, u zavisnosti od vrste posla na koji se zabrana odnosi.

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

Ugovorom o radu poslodavac i zaposleni mogu da ugovore i uslove zabrane konkurencije po prestanku radnog odnosa, u roku koji ne može da bude duži od dve godine po prestanku radnog odnosa.

Zabrana konkurencije iz stava 5. ovog člana može se ugovoriti ako se poslodavac Ugovorom o radu obaveže da će zaposlenom isplatiti novčanu naknadu u ugovorenoj visini.

XXVI Naknada štete

Član 48.

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

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje - utvrđuje poslodavac.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama stava 5. ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Član 49.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom.

XXVII Udaljenje zaposlenog sa rada i druge disciplinske mere

Član 50.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

- 1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa Zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, do pravnosnažnog okončanja tog krivičnog postupka;

- 2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti utvrđene Pravilnikom ili Ugovorom o radu;
- 3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline ili je ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka roka iz člana 180. stav 1. Zakona o radu.
- 4) ako mu je određen pritvor, od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Udaljenje sa rada iz st. 1. tač. 2-3) ovog člana može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkáže Ugovor o radu ili izrekne drugu meru u skladu sa ovim Zakonom ako za to postoje opravdani razlozi iz člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu.

Naknade zarade i druga primanja u slučaju privremenog udaljenja sa rada zaposleni ostvaruje u skladu sa Zakonom.

Član 51.

Poslodavac može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. Zakona o radu, da, ako smatra da postoje olakšavajuće okolnosti ili da povreda radne obaveze, odnosno nepoštovanje radne discipline, nije takve prirode da zaposlenom treba da prestane radni odnos, umesto otkaza Ugovora o radu, izrekne jednu od sledećih mera:

- 1) privremeno udaljenje sa rada bez naknade zarade, u trajanju od jednog do 15 radnih dana;
- 2) novčanu kaznu u visini do 20% osnovne zarade zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od zarade, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri;
- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati Ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. Zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

XXVIII Izmene Ugovora o radu

Član 52.

Poslodavac može u skladu sa članom 171. st. 1 tač. 1-5) Zakona o radu, da zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada (u daljem tekstu: Aneks ugovora):

- 1) radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa i organizacije rada;
- 2) radi premeštaja u drugo mesto rada kod istog poslodavca, u skladu sa članom 173. Zakona o radu;
- 3) radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, u skladu sa članom 174. Zakona o radu;
- 4) ako je zaposlenom koji je višak obezbedio ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) Zakona o radu;
- 5) radi promene elemenata za utvrđivanje osnovne zarade, radnog učinka, naknade zarade, uvećane zarade i drugih primanja zaposlenog koji su sadržani u Ugovoru o radu u skladu sa članom 33. stav 1. tačka 11) Zakona o radu;
- 6) u drugim slučajevima utvrđenim Ugovorom o radu.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tač. 1) i 3) ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spremlje koji su utvrđeni Ugovorom o radu.

Uz ponudu za zaključivanje Aneksa ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravne posledice koje mogu da nastanu odbijanjem ponude. Predlog Aneksa ugovora o radu je sastavni deo ponude.

Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje Aneksa ugovora u roku koji odredi poslodavac, a koji ne može biti kraći od osam radnih dana.

Potpisivanje Aneksa ugovora o radu, smatra se kao prihvatanje ponude i pozitivno izjašnjavanje. Ukoliko zaposleni ne prihvata ponudu, potrebno je da se pismeno izjasni. Takođe, smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje Aneksa ugovora o radu ako se ne izjasni u navedenom roku.

Ukoliko se zaposleni ne izjasni ili izjavi da ne prihvata ponudu, poslodavac može zaposlenom da otkáže Ugovor o radu u skladu sa čl. 179. stav 5 tač. 2) Zakona o radu.

Ako zaposleni prihvati ponudu i potpiše Aneks ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost Aneksa ugovora. Ukoliko zaposleni odbije ponudu Aneksa ugovora u ostavljenom roku, zadržava pravo da u sudskom postupku povodom otkaza Ugovora o radu u smislu člana 179. stav 5. tačka 2) Zakona o radu, osporava zakonitost Aneksa ugovora.

XXIX Premeštaj

Član 53.

Zaposleni može da bude premešten u drugo mesto rada samo uz svoj pristanak u slučajevima i pod uslovima određenim Zakonom.

Zaposleni može da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca na odgovarajući posao ako je privremeno prestala potreba za njegovim radom, dat u zakup poslovni prostor ili zaključen Ugovor o poslovnoj saradnji, dok traju razlozi za njegovo upućivanje, a najduže godinu dana, a duže od godinu dana uz svoju saglasnost.

XXX Prestanak radnog odnosa

Član 54.

Radni odnos prestaje:

- 1) istekom roka za koji je zasnovan;
- 2) kad zaposleni navršši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;
- 3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;
- 4) otkazom Ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;
- 5) na zahtev roditelja ili staratelja zaposlenog mlađeg od 18 godina života;
- 6) smrću zaposlenog;
- 7) u drugim slučajevima utvrđenim Zakonom.

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

- 1) ako je na način propisan Zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog Rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;
- 2) ako mu je, po odredbama Zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;
- 3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;
- 4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere;
- 5) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa Zakonom.

Član 55.

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

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

Član 56.

Zaposleni ima pravo da poslodavcu otkáže Ugovor o radu.

Otkaz Ugovora o radu zaposleni dostavlja poslodavcu u pisanom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Član 57.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže Ugovor o radu u slučajevima, pod uslovima i po proceduri propisanim Zakonom o radu, ovim Pravilnikom i Ugovorom o radu.

Zaposleni kome je Ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 179. stav 1. tačka 1) Zakona o radu, ima pravo na otkazni rok koji ne može biti kraći od osam niti duži od 30 dana, i to,

- 10 dana , ako je navršio do 10 godina staža osiguranja;
- 20 dana, ako je navršio preko 10 do 20 godina staža osiguranja;
- 30 dana, ako je navršio preko 20 godina staža osiguranja.

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

Zaposleni može, u sporazumu sa direktorom, da prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka, s tim što mu se za to vreme obezbeđuje naknada zarade u visini utvrđenoj opštim aktom i Ugovorom o radu.

Član 58.

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



IN VITRO LAB
Vojvode Putnika 52, 15000 Šabac • tel/fax: 015 344 711•
www.invitrolab.rs; e-mail:office@invitrolab.rs
PIB: 108203810 • Matični broj: 20951877 • Tekući račun: 325-9500600032335-45

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

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

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

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

Član 59.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u slučaju prestanka radnog odnosa, isplati sve neisplaćene zarade, naknade zarade i druga primanja koja je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i Ugovorom o radu, najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Član 60.

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

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

XXXI Ostvarivanje i zaštita prva zaposlenih

Član 61.

O pravima, obavezama i odgovornostima iz radnog odnosa odlučuje direktor ili zaposleni koga on ovlasti.

Ovlašćenje se daje se u pisanom obliku.

Član 62.

Protiv Rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kad je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni, odnosno predstavnik sindikata čiji je zaposleni član ako ga zaposleni ovlasti, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

XXXII Bezbednost i zdravlje na radu

Član 63.

Opšta zaštita zaposlenih, zaštita zaposlenih lica mlađih od 18 godina, žena za vreme trudnoće, porodilja, samohranih roditelja, osoba sa invaliditetom i ostalih zaštićenih kategorija zaposlenih određuje se u skladu sa odredbama Zakona o radu.

Član 64.

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

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 65.

Zaposleni ne može da radi prekovremeno ako bi, po nalazu nadležnog zdravstvenog organa, takav rad mogao da pogorša njegovo zdravstveno stanje.

Zaposleni sa zdravstvenim smetnjama, utvrđenim od strane nadležnog zdravstvenog organa u skladu sa Zakonom, ne može da obavlja poslove koji bi izazvali pogoršanje njegovog zdravstvenog stanja ili posledice opasne za njegovu okolinu.

Član 66.

Poslodavac i zaposleni su dužni da se u procesu rada pridržavaju odredaba Zakona o radu i Zakona o bezbednosti i zdravlju na radu u organizovanju i sprovođenju zaštite na radu.

Poslodavac se obavezuje da zaposlenima obezbedi lična zaštitna sredstva i opremu, sredstva za higijenu, osposobljavanje zaposlenih za bezbedan rad, održavanje tehničkih uređaja u ispravnom stanju i da preduzima potrebne mere zaštite od štetnih uticaja na život i zdravlje zaposlenih.

Zaposleni su dužni da se osposobe za primenu mera zaštite na radu i za pružanje pomoći ostalim zaposlenim ukoliko im pretil opasnost po život i zdravlje.

Zaposleni je odgovoran ukoliko suprotno nameni koristi sredstva i opremu za zaštitu na radu ili ih ne održava ih u ispravnom stanju i ako odmah ne izvesti o eventualnim kvarovima i nedostacima te opreme.

XXXIII Povreda radne obaveze i radne discipline

Član 67.

Ovim Pravilnikom propisuje šta se smatra povredom radnih obaveza, odnosno radne discipline za koje se zaposlenom može izreći predviđena kazna.

Povrede radnih obaveza su:

1. nesavesno ili nemarno izvršavanje radne obaveze;
2. zloupotreba položaja ili prekoračenje ovlašćenja;
3. necelishodno i neodgovorno korišćenje sredstava rada;
4. nekorišćenje, odnosno nenamensko korišćenje sredstava ili opreme za ličnu zaštitu na radu;
5. davanje netačnih podataka, ako je to bilo od bitnog uticaja na donošenje odluke kod poslodavca;
6. neovlašćena posluga sredstvima poverenih radnicima za izvršavanje poslova, odnosno radnih zadataka;
7. neopravdano uzastopno izostajanje sa rada tri radna dana, ili neopravdano izostajanje sa rada najviše pet radnih dana sa prekidima u toku 12 meseci;
8. nepoštovanje propisa i opštih akata poslodavca;
9. nepridržavanje obaveza utvrđenih Ugovorom o radu;
10. neprijavlivanje povrede radne obaveze,
11. neprijavlivanje potencijalnih opasnosti vezanih za bezbednost i zdravlje na radu;

12. povreda konkurencije;
13. druge povrede radnih obaveza utvrđene Zakonom i Ugovorom o radu.

Povrede radne discipline su:

1. neopravdano odbijanje zaposlenog da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa Zakonom;
2. nedostavljanje potvrde o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. Zakona o radu;
3. zloupotreba prava na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;
4. dolazak na rad u nاپitom stanju ili upotreba alkohola ili drugog narkotičkog sredstva za vreme rada, koje smanjuju sposobnost za rad;
5. ako ponašanje zaposlenog predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposleno pokrenut krivični postupak za krivično delo;
6. nepriстойno ponašanje prema strankama i kupcima;
7. ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;
8. izazivanje nereda ili učestvovanje u tuči kod poslodavca ili na službenom putu;
9. nedolično ponašanje prema ostalim radnicima (svađa, uvreda i sl.), neposrednom rukovodiocu, poslovodnom organu, odnosno poslodavcu;
10. zahtevanje dodatnih novčanih nadoknada od mušterija za učinjene usluge;
11. saopštavanje neovlašćenim licima podatka koji se tiču poslovanja, visine zarade i drugih podataka koji imaju karakter poslovne tajne;
12. neopravdano zakašnjenje najmanje u tri radna dana u toku tri meseca;
13. neopravdani izlazak sa rada pre završetka radnog vremena, najmanje u tri radna dana u toku tri meseca;
14. nepoštovanje radne discipline propisane i drugim aktima poslodavca, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca.
15. Mera prestanka radnog odnosa izriče se za teže povrede radnih obaveza ili radne discipline, ako su te povrede učinjene namerno ili iz grube nepažnje, ili ako su prouzrokovale teže štetne posledice.

XXXIV Rad van radnog odnosa

Član 68.

Poslodavac može za obavljanje poslova koji su po svojoj prirodi takvi da ne traju duže od 120 radnih dana u kalendarskoj godini da zaključi u pisanom obliku Ugovor o obavljanju privremenih i povremenih poslova sa:

- 1) nezaposlenim licem;
- 2) zaposlenim koji radi nepuno radno vreme - do punog radnog vremena;
- 3) korisnikom starosne penzije;
- 4) licem koje je član omladinske ili studentske zadruge u skladu sa propisima o zadrugama.

Poslodavac može sa određenim licem da zaključi Ugovor o delu, u pisanom obliku, radi obavljanja poslova koji su van delatnosti poslodavca, a koji imaju za predmet samostalnu izradu ili opravku određene stvari, samostalno izvršenje određenog fizičkog ili intelektualnog posla.

XXXV Radna knjižica

Član 69.



IN VITRO LAB
Vojvode Putnika 52, 15000 Šabac • tel/fax: 015 344 711•
www.invitrolab.rs; e-mail:office@invitrolab.rs
PIB: 108203810 • Matični broj: 20951877 • Tekući račun: 325-9500600032335-45

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

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

Ovaj član prestaje da važi 1. januara 2016. godine kada prestaje da važi član 204. Zakona o radu i Pravilnik o radnoj knjižici ("Sl. glasnik RS", broj 17/1997).

XXXVI Završne odredbe

Član 70.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih, koji nisu uređeni ovim Pravilnikom ili Ugovorom o radu, primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i drugih propisa.

Član 71.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana njegovog objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.

DIREKTOR

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj tabli "In vitro LAB" doo Šabac dana 15.09.2014. godine i stupio je na snagu dana 25.09.2014. godine.

"In vitro LAB" doo Šabac
Direktor
