

Na osnovu člana 3. stav 5. Zakona o radu ( "Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014 ), člana 53. – stav 1. – tačke 2. i 3. i člana 73. Statuta Javnog preduzeća „Zavod za urbanizam grada Novog Pazara“, direktor JP “Zavod za urbanizam grada Novog Pazara” , dana 08.04.2016. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU**

### **JP „ZAVOD ZA URBANIZAM GRADA NOVOG PAZARA“**

#### **Osnovne odredbe**

##### **Član 1.**

Ovim Pravilnikom, u skladu sa zakonom i drugim propisima, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih u JP “Zavod za urbanizam grada Novog Pazara” ( u daljem tekstu – Preduzeće ) i to :

- zasnivanje radnog odnosa,
- radno vreme,
- odmori i odsustva,
- zaštita zaposlenih,
- zarada, naknade zarade i druga primanja,
- klauzula zabrana konkurencije,
- naknada štete,
- prestanak radnog odnosa,
- ostvarivanje i zaštita prava zaposlenih i njihovo sindikalno organizovanje,
- postupak izmene ovog Pravilnika
- i druga pitanja od značaja za zaposlene i Preduzeće.

##### **Član 2.**

Odredbe ovog Pravilnika primenjuju se i obavezuju sve zaposlene u Preduzeću.

##### **Član 3.**

Ovaj Pravilnik, drugi opšti akti Preduzeća, kao i ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenima daju manja prava ili utvrđuju nepovoljniji uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i drugim propisima.

Pravilnikom i drugim opštim aktom Preduzeća mogu da se utvrde veća prava i povoljniji uslovi rada od prava i uslova utvrđenih zakonom i drugim propisima, kao i druga prava koja nisu utvrđena zakonom i drugim propisima, ako zakonom nije drugačije određeno.

## **Zasnivanje radnog odnosa**

### **Član 4.**

Radni odnos u Preduzeću može da zasnjuje lice koje ispunjava, pored zakonom predviđenih uslova i druge uslove za rad na određenim poslovima i radnim zadacima, a koji su utvrđeni i precizirani opštim aktom Preduzeća - Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji radnih mesta ( u daljem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji ).

Pravilnikom o sistematizaciji utvrđene su vrste poslova, stručna sprema i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima kao i potreban broj izvršilaca.

### **Član 5.**

Preduzeće ne može da zasnjuje radni odnos za vršenje određenog posla sa licem koje ne ispunjava uslove utvrđene Pravilnikom o sistematizaciji.

### **Član 6.**

Radni odnos zasniva se ugovorom o radu koji zaključuju u pisanom obliku zaposleni i Preduzeće, a pre stupanja zaposlenog na rad.

Ugovor o radu smatra se zaključenim kad ga potpišu zaposleni i Preduzeće.”

Ugovor o radu zaključuje se u najmanje tri primerka od kojih se jedan obavezno predaje zaposlenom, a dva zadržava Preduzeće.”

Ako Preduzeće sa zaposlenim ne zaključi ugovor o radu smatra se da je zaposleni zasnovao radni odnos na neodređeno vreme danom stupanja na rad.

Ugovor o radu može da se zaključi na neodređeno ili određeno vreme, a ukoliko u ugovoru nije određeno vreme na koji se zaključuje, smatra se da je zaključen ugovor o radu na neodređeno vreme.

Ugovor o radu sadrži elemente propisane zakonom.

Preduzeće je dužno da ugovor o radu, odnosno drugi ugovor u skladu sa Zakonomo radu ili njihovu kopiju drži u sedištu ili drugoj poslovnoj prostoriji Preduzeća ili na drugom mestu, u zavisnosti od toga gde zaposleni ili radno angažovano lice radi.

### **Član 7.**

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

Ako zaposleni ne otpočne sa radom danom utvrđenim ugovorom o radu, a za to nema opravdane razloge, smatraće se da nije zasnovao radni odnos u Preduzeću, osim

ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se ovlašćena lica u Preduzeću i zaposleni drugačije dogovore.

Kao opravdani razlozi zbog koji zaposleni nije u mogućnosti da dana utvrđenog Ugovorom o radu i stupi na rad, smatraće se :

1. bolest zaposlenog,
2. teža bolest člana uže porodice,
3. smrtni slučaj člana uže porodice,
4. poziv vojnih ili državnih organa na vojnim dužnostima ili na zahtev organa unutrašnjih poslova i sl.
5. zastoj u saobraćaju kao opravdana smetnja da se radnik javi na rad, ukoliko mu je prebivalište van mesta gde radi,
6. prirodne pojave ili viša sila koje su uzrok da zaposleni nije bio u stanju da se javi na rad ili je bio sprečen da određenog dana stupi na posao (zemljotres, poplave i dr ).

## **Probni rad**

### **Član 8.**

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 6 meseci.

Pre isteka vremena za koje je ugovoren probni rad, Preduzeće ili zaposleni može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet ( 5 ) radnih dana.

Preduzeće je dužno da obrazloži otkaz ugovora o radu.

### **Član 9.**

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, prestaje radni odnos danom isteka roka utvrđenog ugovorom o radu.

## **Radni odnos na određeno vreme**

### **Član 10.**

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

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

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

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

- 1) ako je to potrebno zbog zamene privremeno odsutnog zaposlenog, do njegovog povratka;
- 2) za rad na projektu čije je vreme unapred određeno, najduže do završetka projekta;
- 3) sa stranim državljaninom, na osnovu dozvole za rad u skladu sa zakonom, najduže do isteka roka na koji je izdata dozvola;
- 4) za rad na poslovima u slučaju osnivanja novog Preduzeća čiji upis u registar kod nadležnog organa u momentu zaključenja ugovora o radu nije stariji od jedne godine, na vreme čije ukupno trajanje nije duže od 36 meseci;
- 5) sa nezaposlenim kome do ispunjenja jednog od uslova za ostvarivanje prava na starosnu penziju nedostaje do pet godina, najduže do ispunjenja uslova, u skladu sa propisima o penzijskom i invalidskom osiguranju.

Preduzeće može sa istim zaposlenim da zaključi novi ugovor o radu na određeno vreme po isteku roka iz stava 4. tač. 1-3) ovog člana po istom, odnosno drugom pravnom osnovu, u skladu sa ovim članom.

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

## **Radni odnos sa nepunim radnim vremenom**

### **Član 11.**

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

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima sva prava iz radnog odnosa u Preduzeću srazmerno vremenu provedenom na radu, ako zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu nije drugačije određeno.

## **Radni odnos za obavljanje poslova van prostorija Preduzeća**

### **Član 12.**

Radni odnos može da se zasnjuje za obavljanje poslova van prostorija Preduzeća.

Ugovor o radu koji se zaključuje u smislu stava 1. ovog člana, pored zakonskih odredbi, sadrži i:

1. vreme trajanja radnog vremena prema normativima rada;
2. vrstu posla i način organizovanja rada;
3. uslove rada i način vršenja nadzora nad radom zaposlenog;
4. visinu zarade za obavljeni rad i rokove isplate;
5. korišćenje i upotrebu sredstava za rad zaposlenog i naknadu za njihovu upotrebu;
6. naknadu drugih troškova rada i način njihovog utvrđivanja;
7. druga prava i obaveze.

## **Član 13.**

( rad van prostorija Preduzeća sa članovima porodice - **BRISAN** )

## **Član 14.**

Preduzeće može da ugovori poslove van svojih prostorija koji nisu opasni ili štetni po zdravlje zaposlenog i drugih lica i ne ugrožavaju životnu sredinu.

## **Pripravnici**

## **Član 15.**

Preduzeće može da zasnuje radni odnos sa licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu pripravnika, za zanimanje koje je to lice steklo određenu stručnu spremu, ako je to kao uslov za rad na određenim poslovima utvrđeno zakonom ili Pravilnikom.

Odredba stava 1. ovog člana odnosi se i na lice koje je radilo kraće od vremena utvrđenog za pripravnički staž u stepenu stručne spreme koja je uslov za rad na tim poslovima.

Pripravnički staž traje najduže godinu dana ako zakonom nije drugačije određeno i to :

- za zaposlenog sa višom i visokom stručnom spremom ( VI stepen i VII/1 stepen ) od 6 meseci do godinu dana;
- za zaposlenog sa srednjom stručnom spremom ( III i IV stepen ) od 3 do 6 meseci.

Dužina trajanja pripravničkog staža utvrđuje se ugovorom o radu.

Za vreme pripravničkog staža pripravnik ima pravo na zaradu i sva druga primanja iz radnog odnosa u skladu sa zakonom i opštim aktom.

## **Ugovor o pravima i obavezama direktora**

## **Član 16.**

Direktor može da zasnuje radni odnos na neodređeno ili određeno vreme, a 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 u Preduzeću uređuju se ugovorom.

Lice koje obavlja poslove direktora iz stava 3 ovog člana ima pravo na naknadu za rad i druga prava, obaveze i odgovornosti u skladu sa ugovorom.

Ugovor iz st. 1. i 3. ovog člana sa direktorom zaključuje u ime Preduzeća nadležni organ utvrđen zakonom, Odlukom o osnivanju i Statutom Preduzeća.

## Obrazovanje i usavršavanje

### Član 17.

Kada to zahteva potreba procesa rada, Preduzeće je dužno da zaposlenom omogući obrazovanje, stručno osposobljavanje ili usavršavanje.

Troškovi obrazovanja, stručnog osposobljavanja ili usavršavanja obezbeđuju se iz sredstava Preduzeća i drugih izvora.

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

## Radno vreme

### *Pojam radnog vremena*

### Član 18.

Radno vreme je vremenski period u kome je zaposleni dužan, odnosno raspoloživ da obavlja poslove prema nalogu direktora Preduzeća, na mestu gde se poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Zaposleni i direktor mogu se sporazumeti da jedan period radnog vremena u okviru ugovorenog radnog vremena zaposleni poslove obavlja od kuće.

Radnim vremenom ne smatra se vreme u kome je zaposleni pripravan da se odazove na poziv direktora da obavlja poslove ako se ukaže takva potreba, pri čemu se zaposleni ne nalazi na mestu gde se njegovi poslovi obavljaju, u skladu sa zakonom.

Vreme pripravnosti i visina naknade za istu uređuje se zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

Vreme koje zaposleni u toku pripravnosti provede u obavljanju poslova po pozivu direktora smatra se radnim vremenom.

### Član 18a

Raspored radnog vremena u Preduzeću u okviru radne nedelje, utvrđuje se u skladu sa Zakonom o radu, kao i u skladu sa odlukom direktora Preduzeća ili zaposlenog koga on ovlasti.

Odlukom direktora Preduzeća iz stava 1. ovog člana, posebno se regulišu:

- Organizacija i dužina trajanja smenskog i noćnog rada;
- Rad u šestodnevnoj radnoj nedelji;
- Rad u danima praznika i nedeljom;
- Korišćenje i trajanje dnevnog i nedeljnog odmora za zaposlene za koje se vrši preraspodela radnog vremena.

Za zaposlenog mlađeg od 18 godina puno radno vreme se ne može utvrditi u trajanju dužem od 35 časova nedeljno niti dužem od 8 časova dnevno.

## **Član 19.**

Zaposleni koji radi na naročito teškim, napornim i za zdravlje štetnim poslovima utvrđenim zakonom i ovim ugovorom, na kojima pored primene odgovarajućih mera zaštite na radu, sredstva i opreme lične zaštite, postoji povećano štetno dejstvo na zdravlje zaposlenog, skraćuje se radno vreme srazmerno štetnom dejstvu uslova rada na zdravlje i radnu sposobnost zaposlenog ( poslovi sa povećanim rizikom ).

Poslovi sa skraćenim radnim vremenom utvrđuju se na osnovu stručne analize u skladu sa zakonom.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

Zaposlenom koji radi na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme ne može da se odredi prekovremeni rad na tim poslovima, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni koji radi skraćeno radno vreme, u smislu stava 1. ovog člana, ima sva prava iz radnog odnosa kao da radi sa punim radnim vremenom.

## **Član 20.**

U slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran zaposleni je dužan da radi na osnovu zahteva direktora Preduzeća.

Prekovremeni rad iz stava 1. ovog člana ne može da traje duže od 8 časova nedeljno.

## **Član 21.**

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

U slučajevima iz stava 1. ovog člana, preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenog u periodu od 6 meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od ugovorenog radnog vremena zaposlenog.

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

Kolektivnim ugovorom može da se utvrdi da se preraspodela radnog vremena ne vezuje za kalendarsku godinu, odnosno da može trajati i duže od šest meseci, a najduže devet meseci.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 3. i 4. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

U slučajevima neprekoračenja rokova iz stavova 3 i 4, preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Na poslovima na kojima je uvedeno skraćeno radno vreme ne može se vršiti preraspodela radnog vremena.

## **Rad noću i rad u smenama**

### **Član 22.**

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

Ako je rad organizovan u smenama, mora da se obezbedi izmena smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

Zaposlenom koji radi noću najmanje tri časa svakog radnog dana ili trećinu punog radnog vremena u toku jedne radne nedelje Preduzeće je dužno da obezbedi obavljanje poslova u toku dana ako bi, po mišljenju nadležnog zdravstvenog organa, takav rad doveo do pogoršanja njegovog zdravstvenog stanja.

Preduzeće je dužno da pre uvođenja noćnog rada zatraži mišljenje sindikata o merama bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu zaposlenih koji rad obavljaju noću.

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

### **Član 22a**

Rad u smenama je organizacija rada u Preduzeću prema kojoj se zaposleni na istim poslovima smenjuju prema utvrđenom rasporedu, pri čemu izmena smena može da bude kontinuirana ili sa prekidima tokom određenog perioda dana ili nedelja.

Zaposleni koji radi u smenama je zaposleni koji u toku meseca posao u Preduzeću obavlja u različitim smenama najmanje trećinu svog radnog vremena.

Ako je rad organizovan u smenama koje uključuju noćni rad, Preduzeće je dužno da obezbedi izmenu smena, tako da zaposleni ne radi neprekidno više od jedne radne nedelje noću.

U slučaju da se ukaže potreba da zaposleni radi noću duže od jedne radne nedelje, Preduzeće može organizovati takav rad samo uz saglasnost iz stava 5. Člana 22.

## **Odmori i odsustva**

### **Odmor u toku dnevnog rada, dnevni i nedeljni odmor**

### **Član 23.**

Zaposleni koji radi 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 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, a vreme odmora uračunava se u radno vreme.

#### **Član 24.**

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada kao i ako se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi director Preduzeća.

#### **Član 25.**

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako zakonom nije drukčije određeno.

Zaposleni koji radi u smislu člana 21. ovog Pravilnika ( preraspodela radnog vremena ) ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

#### **Član 26.**

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno, a ako je neophodno da radi na dan svog nedeljnog odmora, mora da mu se obezbedi u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

### **Godišnji odmor**

#### **Član 27.**

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

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

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 ovim zakonom.

#### **Član 28.**

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju utvrđenom ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu a najmanje 20 radnih dana (zakonski minimum).

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

Praznici koji su kao neradni dani proglašeni 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 nesposoban za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, ima pravo da po isteku bolovanja nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

## Član 29.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu doprinosa u radu, uslova rada, radnog iskustva, stručne spreme zaposlenog i drugih kriterijuma utvrđenih ovim Pravilnikom.

Minimalni godišnji odmor od 20 radnih dana se uvećava po sledećim kriterijumima - osnovima:

### 1. Osnov: Složenost poslova

- Za poslove za koje se zahteva VII/1 stepen stručne spreme ..... 5 radnih dana;
- Za poslove za koje se zahtevaju VI i V stepen stručne spreme..... 4 radna dana;
- Za poslove za koje se zahteva IV stepen stručne spreme .....3 radna dana;
- Za poslove za koje se zahteva III stepen stručne spreme .....2 radna dana;
- Za poslove za koje se zahteva Niža školska sprema ( NK radnik ).....1 radni dan.

### 2. Osnov: Radni staž ( radno iskustvo )

Pod radnim stažom računa se radni staž koji je upisan u radnu knjižicu zaposlenog kao i radni staž u Preduzeću.

- Radno iskustvo do navršenih 5 godina .....1 radni dan;
- Radno iskustvo od navršenih 5 do 10 godina..... 2 radna dana;
- Radno iskustvo od navršenih 10 do 15 godina ..... 3 radna dana;
- Radno iskustvo od navršenih 15 do 20 godina..... 4 radna dana;
- Radno iskustvo od navršenih 20 do 25 godina..... 5 radnih dana;
- Radno iskustvo od navršenih 25 do 30 godina..... 6 radnih dana;
- Radno iskustvo preko 30 godina ..... 7 radnih dana.

### 3. Osnov: Zdravstveno i porodično stanje

- Invalidu rada i vojnom invalidu ..... 3 radna dana;
- Roditelju koji ima decu do 14 godina života ..... 2 radna dana;
- Samohranom roditelju koji ima decu do 14 godina života ..... 3 radna dana.

## Član 30.

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

### **Član 31.**

Godišnji odmor koristi se jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu sa ovim zakonom.

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.

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

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

### **Član 32.**

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

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

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora u Preduzeću ili u organizacionom delu Preduzeća, direktor može da donese rešenje o godišnjem odmoru u kome navodi zaposlene i organizacione delove u kojima rade i da isto istakne na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora, čime se smatra da je rešenje uručeno zaposlenima.

Preduzeće može da izmeni vreme određeno za korišćenje godišnjeg odmora, ako to zahtevaju potrebe posla najkasnije 5 radnih dana pre dana određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

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

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

### **Član 33.**

Zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Način određivanja visine naknade zarade iz stava 1. ovog člana primenjuje se i za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

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

## **Naknada štete za neiskorišćeni godišnji odmor**

### **Član 34.**

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

Naknada iz stava 1. ovog člana ima karakter naknade štete.

## **Odsustvo uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo )**

### **Član 35.**

Zaposleni ima pravo u toku kalendarske godine na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo ) najviše do pet radnih dana u kalendarskoj godini u sledećim slučajevima:

Zaposleni ima pravo, u toku kalendarske godine, na odsustvo sa rada uz naknadu zarade – plaćeno odsustvo, u ukupnom trajanju do sedam ( 7 ) radnih dana u toku kalendarske godine u sledećim slučajevima:

- Sklapanje braka ..... 5 radnih dana;
- Sklapanje braka deteta ..... 3 radna dana;
- Porođaj supruge ..... 5 radnih dana;
- Teža bolest člana uže porodice ..... 5 radnih dana;
- Slučaj smrti člana uže porodice ..... 5 radnih dana;
- Smrt člana uže porodice ..... 5 radnih dana;
- Dobrovoljno davanje krvi ..... 2 radna dana;
- Porođaj ćerke ili snahe ..... 2 radna dana;
- Zaštita i otkl. št. posledica elem. nepogoda u domaćinstvu ..... 3 radna dana;
- Selidba sopstvenog domaćinstva ..... 3 radna dana;
- Polaganje stručnog ili drugog ispita ..... 3 radna dana;
- Završavanje ličnih ili porodičnih obaveza ..... 3 radna dana;
- Učestvovanje na radno-proizvodnim takm. u org. Sindikata ..... 5 radnih dana;
- Zdravstvena prevencija, invalidnost ili rehabilitacija po pismenoj preporuci ovlašćene zdravstvene ustanove ..... 5 radnih dana;

- Stručno usavršavanje zaposlenog ..... 5 radnih dana;
- Odlazak na odsluženje ili dosluženje vojnog roka ..... 1 radni dan.

Kao članovi uže porodice u smislu stava 2. ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća i sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staraoci ( staratelj ). i druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim.

## **Neplaćeno odsustvo**

### **Član 36.**

Preduzeće može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo) u slučaju :

- Radi izgradnje porodične stambene zgrade ..... 30 radnih dana;
- Banjskog lečenja o trošku zaposlenog ..... 21 radni dan;
- Nege bolesnog člana uže porodice ..... do 60 radnih dana;
- Posete članu uže porodice u inostranstvu ..... do 30 radnih dana;
- Radi obavljanja ličnih poslova ..... do 7 radnih dana.

Preduzeće može zaposlenom da odobri neplaćeno odsustvo do jedne ( 1 ) godine i u drugim slučajevima, kada to ne remeti proces rada.

Za vreme odsustvovanja sa rada iz stavova 1. i 2. ovog člana, zaposlenom miruju prava i obaveze iz radnog odnosa, ako za pojedina prava i obaveze nije drugačije određeno zakonom, Opštim aktom i ugovorom o radu.

Odluku o odobravanju neplaćenog odsustva, na zahtev zaposlenog, donosi direktor Preduzeća.

## **Raspoređivanje zaposlenih**

### **Član 37.**

Zaposleni može u toku rada biti raspoređen da obavlja sve poslove ako to zahtevaju potrebe procesa rada i organizacije rada, u skladu sa ovim Pravilnikom.

Raspoređivanje zaposlenog na druge poslove vrši se izmenom ugovora o radu ( aneksom ).

## **Zaštita zaposlenih na radu**

### **Član 38.**

Preduzeće je dužno da u skladu sa zakonom i drugim opštim aktima preduzima sve neophodne mere za zaštitu zdravlja i bezbednosti i za sprečavanje povrede na radu i profesionalnih oboljenja, kao i da preduzima mere za poboljšanje uslova rada.

Zaposleni imaju pravo i dužnost da se upoznaju sa opasnostima na radu i merama za otklanjanje opasnosti kao i sa pravima i dužnostima u vezi sa zaštitom na radu.

## **Član 39.**

Zaštita zaposlenih ostvaruje se u skladu sa zakonom, ovim Pravilnikom i drugim opštim aktima Preduzeća.

### **Zarade, naknade zarada i druga primanja**

## **Član 40.**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu 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 Preduzeća. Pod radom jednake vrednosti podrazumeva se rad za koji se zahteva isti stepen stručne spreme, ista radna sposobnost, odgovornost i fizički i intelektualni rad.

Zarada zaposlenog sastoji se iz :

1. zarade koju zaposleni ostvari za obavljene rad i vreme provedeno na radu;
2. zarade po osnovu doprinosa zaposlenog poslovnom uspehu Preduzeća (nagrade, bonusi i sl.);
3. drugih primanja.

Pod zaradom u smislu stava 1-3. ovog člana smatra se zarada koja sadrži porez i doprinose koji se plaćaju iz zarade.

Pod zaradom u smislu stava 1-3. ovog člana smatraju se sva primanja iz radnog odnosa osim naknada troškova i drugih primanja utvrđenih zakonom ( odredbe Zakona o radu: čl. 14, čl. 42 – st 3 – tačke 4-5, čl. 118 tačke 1-4 čl.119, čl 120 tačka 1 i čl.158 ).

## **Član 41.**

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

### **Osnovna zarada**

## **Član 42.**

Osnovna zarada utvrđuje se na osnovu elemenata za određivanje zarade, odnosno cene rada za najjednostavniji rad i koeficijenta, kao i vremena provedenog na radu.

Radni učinak određuje se na osnovu kvaliteta i obima obavljenog posla, kao i odnosa zaposlenog prema radnim obavezama.

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

Direktor i Nadzorni odbor ovim Pravilnikom nastavljaju primenu postojećih koeficijenata, a koji su na snazi, odnosno u primeni od samog početka osnivanja Preduzeća ( protekle 4 godine ).

Osnovna zarada za puno radno vreme i standardan učinak utvrđuje se tako što se cena rada za najjednostavniji rad ( sporazumno utvrđena ) pomnoži koeficijentima određenim za sledeće grupe poslova:

## **I GRUPA POSLOVA**

Obuhvata poslove nekvalifikovanog radnika koji se obavljaju po jednostavnom postupku i jednostavnim sredstvima rada.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 1,50 do 2,00.

01. Higijeničar poslovnih prostorija-NK radnik .....2,00

## **II GRUPA POSLOVA**

Obuhvata složene poslove ili poslove srednje stručne spreme III / IV stepena, koji podrazumevaju odgovarajući stepen stručnosti i specijalizaciju u procesu rada, uključujući i administrativno-tehničke poslove.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 2,50 do 3,50.

02.Referent za administrativne poslove - poslovni sekretar i Odgovorno lice za bezbednost i zdravlje na radu.....3,50

03. Portir - kurir, terenski pomoćnik geometra.....3,50

04.Geometar.....3,50

## **III GRUPA POSLOVA**

Obuhvata složene i specijalizovane poslove, vezane za organizaciono i stručno sprovođenje procesa rada sa srednjim obrazovanjem i određenim radnim i profesionalnim iskustvom, kao i sa završenom višom školom, odnosno VI stepenom obrazovanja.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 3,60 do 4,60.

05. Samostalni referent za obračun zarada .....3,80

06. Viši stručni saradnik u Geodetskoj službi ( kompj.obr.podat. ).....4,50

## **IV GRUPA POSLOVA**

Obuhvata složene poslove visoke stručne spreme VII-og stepena obrazovanja kao što su poslovi stručnog rukovođenja procesom rada, poslovi analize i kontrole rukovođenja procesom rada, pripreme stručnih predloga i tako dalje.

Koeficijent za ovu grupu poslova utvrđuje se u rasponu od 5,00 do 6,00.

07. Projektant u Službi za izradu invest. tehničke dokumentacije.....	5,00
08. Stručni saradnik za saobraćaj .....	5,00
09. Stručni saradnik za geodeziju .....	5,00
10. Odgovorni urbanista za urbanističko planiranje i uređenje pros.....	5,00
11. Viši stručni saradnik za računovodstvene poslove .....	5,00
12. Stručni saradnik za ekonomske poslove .....	5,00
13. Stručni saradnik za pravne poslove, poslove iz oblasti rada i radnih odnosa u Odseku za pravne i opšte poslove .....	5,00
14. Rukovodilac Službe za urbanističko planiranje i uređ.prostora.....	5,00
15. Rukovodilac Službe za izradu investiciono tehničke dokument.....	5,00
16. Šef Odseka .....	5,00

## **V GRUPA POSLOVA**

Domen ove grupe čine najsloženiji poslovi visoke stručne spreme VII stepena obrazovanja, a odnose se na rukovođenje Preduzećem u celini. Pored stručnog znanja i profesionalnog iskustva u domenu struke, kriterijum za obavljanje ove grupe poslova su: visok nivo sposobnosti koordinacije rada svih službi i izražene organizacione sposobnosti.

Koeficijent za ovu grupu poslova je 6,00 do 7,00.

17. Direktor .....	7,00.
--------------------	-------

### **Član 42a.**

Cena rada povećava se po osnovu uslova rada i rukovođenja i to za sledeća radna mesta:

redni broj	NAZIV RADNOG MESTA	UVEĆANJE PREMA USLOVIMA RADA
1	Odgovorni Projektant u Službi za izradu invest. tehničke dokumentacije	0,30



2	Stručni saradnik za saobraćaj	0,20
3	Odg. urbanista za urbanističko planiranje i uređenje prostora	0,85
4	Str. sar. za pravne poslove, rad i radne odnose u Odseku za pravne i opšte poslove	0,20
5	Viši stručni saradnik za ekonomske poslove	0,20
6	Stručni saradnik za ekonomske poslove	0,20
7	Rukovodilac Službe za urbanističko planiranje i uređ.grada	1,00
8	Rukovodilac Službe za izradu investiciono tehničke dokum.	0,60

### **Zarada po osnovu radnog učinka**

Radni učinak se utvrđuje na osnovu kriterijuma i merila :

1. ostvarenje individualnih normi na osnovu normativa i standarda rada,
2. ocene rezultata rada zaposlenih,
3. kvalitet obavljenog posla,
4. odnos prema radnoj i tehnološkoj disciplini,
5. ispoljena inicijativa i savesnost obavljanja posla,
6. dodatka po osnovu rada pod posebnim uslovima rada.

Zaradu po osnovu radnog učinka utvrđuje Direktor.

Direktor može doneti opšti akt kojim će predvideti normative i standarde rada, dodatke po osnovu rada pod posebnim uslovima rada kao i merila za utvrđivanje rezultata rada.

### **Član 43.**

Odlukom Direktora, kao opštim aktom, utvrđuju se elementi za obračun i isplatu osnovne zarade i zarade po osnovu radnog učinka.

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

### **Član 44.**

Ocenu rezultata rada zaposlenog daje Direktor na predlog neposrednog rukovodioca, a na osnovu merila i kriterijuma utvrđenih opštim aktima.

Ocena rezultata rada zaposlenog utvrđuje se mesečno.

## **Uvećana zarada**

### **Član 45.**

Zaposleni ima pravo na uvećanu zaradu za :

1. rad na dan praznika koji je neradan dan utvrđen zakonom – najmanje 110 % od osnovice,
2. rad noću (između 22,00 časova i 6,00 časova narednog dana ) ako takav rad nije vrednovan pri utvrđivanju osnovne zarade – najmanje 26% od osnovice,
3. prekovremeni rad – najmanje 26% od osnovice,
4. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu u Preduzeću – 0,4% od osnovice.

Pri obračunu minulog rada računa se i vreme provedeno u radnom odnosu u preduzećima koja su pravni prethodnici, kao i kod povezanih lica sa Preduzećem u skladu sa zakonom.

Ako su se istovremeno stekli uslovi po više osnova utvrđenih u stavu 1 tačk. 1- 4. ovog člana, procenat uvećanja 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, opštim aktom i ugovorom o radu.

### **Član 46.**

Pripravnik ima pravo na zaradu najmanje u visini 80% osnovne zarade za poslove za koje je zaključio ugovor o radu kao i na naknadu troškova i druga primanja u skladu sa opštim aktima i ugovorom o radu.

### **Član 48.**

Zarada se isplaćuje najmanje jedanput mesečno, a najkasnije do kraja tekućeg meseca za prethodni mesec.

Zarada se isplaćuje samo u novcu.

## **Naknada zarade**

### **Član 49.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u slučajevima :

1. za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan,
2. godišnjeg odmora,
3. plaćenog odsustva,

4. vojne vežbe i odazivanje na poziv državnog organa.

### **Član 50.**

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

1. najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je ona prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drugačije određeno;

2. u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci u kojima je nastupila sprečenost za rad, koja ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnim oboljenjem, ako zakonom nije drugačije određeno.

### **Član 51.**

Zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini najmanje 60% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

## **Naknada troškova**

### **Član 52.**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova i to :

1. za dolazak i odlazak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;

2. troškove dnevnica za službena putovanja u zemlji – u iznosu koji je propisima utvrđen kao neoporeziv s tim što se putni troškovi priznaju u celini prema priloženom računu, a troškovi noćenja do iznosa cene hotela;

3. smeštaja i ishrane za rad i boravak na terenu ako Preduzeće nije obezbedilo zaposlenom smeštaj i ishranu bez naknade;

4. za ishranu u toku rada;

5. za regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Promena mesta stanovanja zaposlenog nakon zaključenja ugovora o radu, ne može da utiče na uvećanje troškova prevoza koje je Preduzeće dužno da naknadi zaposlenom u trenutku zaključenja ugovora o radu, bez saglasnosti direktora Preduzeća.

6. Za neprekidni rad u Preduzeću, zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu i to:

- Za deset ( 10 ) godina – u visini jedne prosečne zarade u Preduzeću;
- Za dvadeset ( 20 ) godina – u visini jedne i po prosečne zarade u Preduzeću;
- Za trideset ( 30 ) godina – u visini dve prosečne zarade u Preduzeću;
- Za četrdeset ( 40 ) godina – u visini dve i po prosečne zarade u Preduzeću.

Pod neprekidnim radom u Preduzeću, u smislu odredaba Zakona, smatra se rad zaposlenog i u preduzećima koja su pravni prethodnici sadašnjeg Preduzeća – JP "Zavod za urbanizam grada Novog Pazara".

## **Druga primanja**

### **Član 53.**

Preduzeće je dužno da zaposlenom u skladu sa opštim aktom isplati :

1. otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju – najmanje u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa za statistiku,
2. naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana njegove uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog,
3. naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Članovi uže porodice u smislu stava 1. tačke 2 ovog člana jesu bračni drug i deca zaposlenog.

### **Član 54.**

Zaposleni može dobiti novčanu pomoć za nabavku neophodnih lekova u slučaju duže i teže bolesti zaposlenog ili člana uže porodice, do visine cene lekova prema priloženim računima, a na osnovu pismenog zahteva zaposlenog koji sadrži neophodnu medicinsku dokumentaciju, kao i za ublažavanje posledica elementarnih nepogoda i za druge slučane slučajeve.

### **Član 55.**

Zaposleni može da dobije pomoć u obliku zajma za nabavku ogreva, zimnice i školskog pribora (udžbenika i dr. ) o čemu odluku donosi Direktor.

## **Obračun zarade i naknade zarada, evidencije zarada i naknada zarada.**

### **Član 56.**

Preduzeće je dužno da zaposlenom prilikom svake isplate zarade i naknade zarada dostavi obračun.

Preduzeće je dužno da zaposlenom prilikom dostavi obračun i za mesec za koji nije izvršio isplatu zarade, odnosno naknade zarade, a uz ovaj obračun Preduzeće je dužno da dostavi i obaveštenje da isplata zarade odnosno naknade zarade nije izvršena i razloge zbog kojih nije izvršena isplata.

Obračun zarade odnosno naknade zarada Preduzeće je dužno da zaposlenom dostavi najdocnije do kraja meseca za prethodni mesec.

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

Obračun zarade i naknade zarade koje je Preduzeće dužno da isplati u skladu sa zakonom predstavlja izvršnu ispravu.

Zaposleni kome je zarada i naknada zarade isplaćena u skladu sa obračunom iz st. 1. i 2. ovog člana, zadržava pravo da pred nadležnim sudom osporava zakonitost tog obračuna.

Sadržaj obračuna iz st. 1. i 2. ovog člana propisuje ministar.

### **Član 57.**

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

Evidenciju potpisuje direktor i zaposleni kome je izvršena isplata zarade odnosno naknade zarade.

### **Zaštita zarade i naknade zarade**

### **Član 58.**

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

Na osnovu pravosnažne odluke suda i u slučajevima utvrđenim zakonom Preduzeće može zaposlenom da obustavi od zarade najviše do 1/3 zarade odnosno naknade zarade ako zakonom nije drugačije određeno.

### **Zabrana konkurencije**

### **Član 59.**

Preduzeće i zaposleni konstatuju da u toku radnog odnosa kod Preduzeća na svom radnom mestu zaposleni ima mogućnost i može da stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, tehnička, proizvodna ili poslovna znanja i poslovne kontakte, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni Preduzeća jer u toku trajanja radnog odnosa ima mogućnost za :

- detaljno upoznavanje programa pojedinih poslovnih partnera (specifikacije proizvoda, načinu funkcionisanja, metodologija nastupa, komercijalna saznanja, finese u marketinškom nastupu, odnos prema konkurenciji),
- saznanja o organizaciji i tehnologiji radnog procesa Preduzeća,
- tehnološka i komercijalna saznanja o proizvodima Preduzeća.

Preduzeće i zaposleni ugovorom o radu ugovaraju zabranu konkurencije koja se sastoji u tome da zaposleni u toku radnog odnosa ne može bez saglasnosti Preduzeća da na teritoriji Srbije radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica.

Zabrana konkurencije je na snazi i 2 (dve) godine posle prestanka radnog odnosa.

## **Član 60.**

Zaposleni ne sme koristiti za sopstvene potrebe ili upoznati treća lica sa poslovnim tajnama koje kao takve odredi Preduzeće, a bile su zaposlenom kao poslovna tajna saopštene ili poverene ili je do tih informacija zaposleni došao na drugi način.

Poslovnim tajnom se smatraju i informacije i podaci za koje je očigledno da će prouzrokovati štetu poslodavcu ako za njih saznaju neovlašćena lica. Zaposleni će odgovarati za odavanje ovakvih podataka ako je znao ili je morao znati za takav značaj koji ti podaci imaju za Preduzeća.

Ako zaposleni prekrši zabranu odavanja poslovne tajne, Preduzeće ima pravo od zaposlenog da zahteva naknadu celokupne štete uključujući i izmaklu dobit.

### **Naknada štete**

## **Član 61.**

Zaposleni je odgovoran za štetu koju na radu i u vezi sa radom, namerno ili iz krajnje nepažnje, prouzrokuje poslodavcu, u skladu sa zakonom i ovim Pravilnikom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je on prouzrokovao, a ako se za zaposlenog ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

## **Član 62.**

Postupak za utvrđenje odgovornosti zaposlenog za štetu pokreće se rešenjem.

Direktor je dužno da donese rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti za naknadu štete u roku od osam dana od dana prijema prijave o prouzrokovanoj šteti Preduzeću ili ličnom saznanju da je šteta prouzrokovana.

Prijava o prouzrokovanoj šteti sadrži naročito: ime i prezime zaposlenog koji je štetu prouzrokovao, ako je isti poznat; vreme, mesto i način izvršenja štetne radnje; dokaze koji ukazuju da je zaposleni prouzrokovao štetu Preduzeću i predlog za pokretanje postupka za naknadu štete.

## **Član 63.**

Rešenje o pokretanju postupka za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu donosi se u pismenom obliku i u njemu je nadležni organ Preduzeća dužan da navede mesto, vreme i način izvršenja štetne radnje i dokaze koji ukazuju da je tu radnju izvršio zaposleni.

Preduzeće je dužno da zaposlenom dostavi rešenje iz stava 1. ovog člana.

Nadležni organ Preduzeća ne može da odluči o odgovornosti zaposlenog za štetu pre nego što sasluša zaposlenog.

## Član 64.

Kad Preduzeće utvrdi sve činjenice i okolnosti od uticaja na odgovornost zaposlenog, donosi rešenje kojim obavezuje zaposlenog da nadoknadi štetu ili se radnik oslobađa od odgovornosti.

Ako Preduzeće nađe da je zaposleni dužno da naknadi štetu, određuje visinu štete, način kako će zaposleni štetu naknaditi i u kom roku.

Preduzeće može obavezati zaposlenog da štetu naknadi u novcu ili ako je to moguće, popravkom ili dovođenjem oštećene stvari u stanje pre nastajanja štete.

## Član 65.

Preduzeće može u opravdanim slučajevima delimično ili u celini osloboditi zaposlenog od naknade štete koju je prouzrokovao, izuzev ako je štetu prouzrokovao namerno.

Predlog za oslobođenje od naknade štete može podneti zaposleni.

Pri donošenju odluke o delimičnom ili potpunom oslobođanju od naknade štete, Preduzeće će ceniti rad i ponašanje zaposlenog i da li bi nadoknadom štete zaposleni bio doveden u težak materjalni položaj.

## Izmena ugovora o radu

## Član 66.

Preduzeće može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada :

1. radi premeštaja na drugi odgovarajući posao, zbog potreba procesa rada i organizacije rada;

2. radi premeštaja u drugo radno mesto kod istog Preduzeća u skladu sa članom 173. Zakona o radu Srbije;

3. radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog Preduzeća u skladu sa članom 174. Zakona o radu Srbije;

4. ako je Preduzeće zaposlenom koji je višak obezbedilo ostvarivanje prava iz člana 155. stav 1. tačka 5) Zakona o radu;

5. u slučaju izmene novčanog iznosa osnovne zarade i elemenata za utvrđivanje radnog učinka, uvećane zarade, naknade zarade i drugih primanja zaposlenog, rokova za isplatu zarade i drugih primanja na koje zaposleni ima pravo kao i pozivanja na Pravilnik koji je na snazi.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. tačke 1. i 3. ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i isti stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Uz ponudu za zaključivanje aneksa ugovora o radu Preduzeće je dužno da zaposlenom u pismenom obliku dostavi i razloge za ponudu, rok u kome zaposleni treba da se izjasni o ponudi i pravnim posledicama koje mogu nastati odbijanjem ponude.

Zaposleni je dužan da se izjasni o ponudi za zaključivanje aneksa ugovora o radu u roku koji odredi Preduzeće, a koji ne može biti kraći od 8 radnih dana.

Ukoliko se zaposleni ne izjasni u datom roku smatra se da je zaposleni odbio ponudu za zaključivanje aneksa ugovora o radu.

Zaposleni koji 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 ( odbijanje ponude za zaključenje aneksa ugovora o radu ), osporava zakonitost aneksa ugovora.

## **Prestanak radnog odnosa**

### **Član 67.**

Radni odnos prestaje:

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

### **Član 68.**

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

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 Preduzeća, u skladu sa zakonom.



## **Sporazumni prestanak radnog odnosa**

### **Član 69.**

Radni odnos može da prestane na osnovu pismenog sporazuma Preduzeća i zaposlenog.

Pre potpisivanja sporazuma iz stava 1. Preduzeće je dužno da zaposlenog pisanim putem obavesti o posledicama do kojih dolazi u ostvarivanju prava za slučaj nezaposlenosti.

## **Otkaz od strane zaposlenog**

### **Član 70.**

Zaposleni ima pravo da Preduzeću otkáže ugovor o radu.

Otkaz ugovora o radu zaposleni dostavlja Preduzeću u pismenom obliku, najmanje 15 dana pre dana koji je zaposleni naveo kao dan prestanka radnog odnosa.

Ako zaposleni otkáže ugovor o radu zbog, od strane Preduzeća učinjene povrede obaveza utvrđenih zakonom, ovim Pravilnikom ili ugovorom o radu, zaposleni ima sva prava po osnovu rada, kao u slučaju da mu je nezakonito prestao radni odnos.

## **Otkaz od strane Preduzeća**

### **Razlozi za otkaz**

### **Član 71.**

#### **1) Razlozi za otkaz**

Preduzeće može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoji opravdani razlog koji se odnosi na radnu sposobnost zaposlenog i njegovo ponašanje i to:

- 1)** ako ne ostvaruje rezultate rada ili nema potrebna znanja i sposobnosti za obavljanje poslova na kojima radi;
- 2)** ako je pravnosnažno osuđen za krivično delo na radu ili u vezi sa radom;
- 3)** ako se ne vrati na rad u Preduzeće u roku od 15 dana od dana isteka roka mirovanja radnog odnosa iz člana 36. ovog Pravilnika, odnosno neplaćenog odsustva radi posebne nege deteta iz člana 100. Zakona o radu.

Preduzeće može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji svojom krivicom učini povredu radne obaveze, i to:

- 1)** ako nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze;
- 2)** ako zloupotrebi položaj ili prekorači ovlašćenja;
- 3)** ako necelishodno i neodgovorno koristi sredstva rada;

4) ako ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu;

5) ako učini drugu povredu radne obaveze utvrđenu opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Preduzeće može da otkáže ugovor o radu zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu, i to:

1) ako neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge rukovodstva Preduzeća u skladu sa zakonom;

2) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u smislu člana 103. Zakona o radu;

3) ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad;

4) zbog dolaska na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava, odnosno upotrebe alkohola ili drugih opojnih sredstava u toku radnog vremena, koje ima ili može da ima uticaj na obavljanje posla;

5) ako njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo;

6) ako je dao netačne podatke koji su bili odlučujući za zasnivanje radnog odnosa;

7) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti;

8) ako ne poštuje radnu disciplinu propisanu aktom Preduzeća, odnosno ako je njegovo ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Preduzeća.

Preduzeće može zaposlenog da uputi na odgovarajuću analizu u ovlašćenu zdravstvenu ustanovu koju odredi Preduzeće, o svom trošku, radi utvrđivanja okolnosti iz stava 3. tač. 3) i 4) ovog člana ili da utvrdi postojanje navedenih okolnosti na drugi način u skladu sa opštim aktom. Odbijanje zaposlenog da se odazove na poziv Preduzeća da izvrši analizu smatra se nepoštovanjem radne discipline u smislu stava 3. ovog člana.

Zaposlenom može da prestane radni odnos ako za to postoji opravdan razlog koji se odnosi na potrebe Preduzeća i to:

1) ako usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena prestane potreba za obavljanjem određenog posla ili dođe do smanjenja obima posla;

2) ako odbije zaključenje aneksa ugovora u smislu člana 171. stav 1. tač. 1-5) Zakona o radu.

Preduzeće je dužno da pre otkaza ugovora o radu u slučaju iz ovog člana - st. 2. i 3., zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz ugovora o radu i da mu ostavi rok od najmanje osam dana od dana dostavljanja upozorenja da se izjasni na navode iz upozorenja.

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

## **Mere za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radnih obaveza**

### **Član 71a**

Preduzeće može zaposlenom za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline u smislu člana 179. st. 2. i 3. ovog zakona 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 Preduzeća o izrečenoj meri;
- 3) opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će Preduzeće zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja iz člana 180. ovog zakona, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

### **Član 72.**

Opravdanim razlogom za otkaz ugovora o radu, u smislu člana 71. ovog Pravilnika ne smatra se:

1. privremena sprečenost za rad usled bolesti, nesreće na radu ili profesionalnog oboljenja;
2. korišćenje porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta;
3. odsluženje ili dosluženje vojnog roka;
4. članstvo u političkoj organizaciji, sindikatu, pol, jezik, nacionalna pripadnost, socijalno poreklo, veroispovest, političko ili drugo uverenje ili neko drugo lično svojstvo zaposlenog;
5. delovanje u svojstvu predstavnika zaposlenih u skladu sa zakonom;
6. obraćanje zaposlenog sindikatu ili organima nadležnim za zaštitu prava iz radnog odnosa u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o radu.

## **Postupak u slučaju otkaza**

### **Član 73.**

Otkaz ugovora o radu iz člana 71. stav 1. tač. 1), 2), 3), 5), i 6) ovog Pravilnika Preduzeće može dati zaposlenom u roku od šest meseci od dana saznanja za činjenice koje su osnov za davanje otkaza, odnosno u roku od šest meseci od dana nastupanja činjenica koje su osnov za davanje otkaza.

Otkaz ugovora o radu iz člana 71. stav 1. tačka 4) ovog Pravilnika Preduzeće može dati zaposlenom najkasnije do isteka roka zastarelosti utvrđenog zakonom za krivično delo.

#### **Član 74.**

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

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

Ako Preduzeće nije mogao zaposlenom da dostavi rešenje u smislu stava 2. ovog člana dužno je da o tome sačini pismenu belešku i u tom slučaju rešenje se objavljuje na oglasnoj tabli Preduzeća i po isteku osam dana od dana objavljivanja smatra se dostavljenim.

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

Zaposleni je dužan da narednog dana od dana prijema rešenja obavesti Preduzeće u pisanom obliku ako želi da spor rešava pred arbitrom u skladu sa zakonskom propisima.

#### **Član 75.**

Preduzeće je dužno da zaposlenom kome prestaje radni odnos isplati, do dana prestanka radnog odnosa, isplatu svih dospelih zarada i drugih primanja koje je on ostvario do dana prestanka radnog odnosa u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu.

Isplatu obaveza iz stava 1. ovog člana Preduzeće je dužno da izvrši zaposlenom najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

#### **Član 76.**

Preduzeće ne može zaposlenom da otkáže ugovor o radu za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva, odsustva sa rada radi nege deteta i odsustva sa rada radi posebne nege deteta.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana rok za koji je ugovorom zasnovao radni odnos na određeno vreme produžava se do isteka korišćenja prava na odsustvo.

#### **Član 77.**

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti u smislu člana 71. tačka 1. ovog Pravilnika, ima pravo i dužnost da ostane na radu u trajanju od najmanje mesec dana, a najduže tri meseca u zavisnosti od ukupnog staža osiguranja, i to:

1. mesec dana, ako je navršio do 10 godina staža osiguranja;
2. dva meseca, ako je navršio preko 10 do 20 godina staža osiguranja;
3. tri meseca, ako je navršio preko 20 godina staža osiguranja.

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

Preduzeće i zaposleni se mogu sporazumeti da zaposleni prestane sa radom i pre isteka otkaznog roka u kom slučaju mu se obezbeđuje naknada zarade kao da je bio na radu.

### **Član 78.**

U slučaju otkaza iz člana 71. stav 1. tačka 8. ovog Pravilnika Preduzeće je dužno da zaposlenom isplati otpremninu u skladu sa Zakonom o radu.

Otpremnina iz prethodnog stava ne može biti niža od zbira trećine zarade zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u random odnosu u Preduzeću gde i ostvaruje otpremninu.

## **RADNA DISCIPLINA**

### **Član 79.**

Zaposleni je dužan da poslove na koje je raspoređen izvršava uredno, savesno, blagovremeno i kvalitetno i da poštuje ovim Pravilnikom propisanu disciplinu, i to :

- da čuva imovinu Preduzeća i da sa njom postupa sa pažnjom dobrog domaćina ;
- da posao na koji je raspoređen obavlja na mestu i u vreme koje je utvrđeno opštim aktom Preduzeća;

- da poslove vrši u skladu sa pravilima struke;
- da čuva poslovnu tajnu;
- da racionalno koristi radno vreme i sredstva za rad;
- da izvršava odluke i naloge organa Preduzeća i neposrednog rukovodioca
- da neguje kolegijalne odnose sa drugim zaposlenima;
- da se pridržava zaštite na radu i protivpožarnih mera.

Zaposleni ima pravo da odbije izvršenje naloga neposrednog rukovodioca, ukoliko bi izvršenje tog naloga ugrožavalo život i zdravlje zaposlenog ili ostalih zaposlenih, ili bi bilo protivzakonito.

Zaposlenom koji ne poštuje radnu disciplinu odnosno čije je ponašanje takvo da ne može da nastavi rad kod Preduzeća, direktor može da otkáže ugovor o radu, naročito u sledećim slučajevima:

1. Dolazak na rad u alkoholisanom stanju ili upotreba alkohola ili drugih narkotičkih sredstava za vreme rada; pod alkoholisanim stanjem podrazumeva se prisustvo alkohola u krvi više od 0,50 promila utvrđeno alko testom;

2. Neopravdano kašnjenje na rad 3 ili više puta u toku meseca;

3. Neopravdani izlazak sa rada pre završetka radnog vremena, 3 ili više puta u toku meseca;

4. Neopravdani izostanak sa rada, 2 dana u toku meseca ili 3 dana u toku godine;

5. Nedolično ponašanje prema zaposlenima u preduzeću (direktoru, neposrednom rukovodiocu i drugim zaposlenim) kao : svađa, psovke, nepristojno obraćanje, kleveta, uvreda i slično;
6. Izazivanje nereda ili tuče, kao i učestvovanje u tuči u preduzeću ili na službenom putu,
7. Čitanje dnevne štampe, listova i časopisa u toku radnog vremena,
8. Korišćenje interneta za privatne potrebe.

## **Član 80.**

Povrede radne obaveze zbog kojih direktor Preduzeća može da otkáže ugovor o radu zaposlenom su :

1. Neizvršavanje, odnosno nesavesno, nemarno ili neblagovremeno izvršavanje radnih zadataka i poslova;
2. Nesavestan, nemaran i neodgovoran odnos prema imovini Preduzeća ili trećih lica koja mu je poverena (sredstva i predmeti rada, alat, instalacije i dr);
3. Korišćenje imovine Preduzeća ili trećih lica, koja mu poverena, u privatne svrhe;
4. Krađa imovine Preduzeća, kao i imovine trećih lica u poslovnom prostoru Preduzeća, pokušaj krađe te imovine, pripremne radnje u cilju izvršenja krađe kao i pomaganje ili prikrivanje drugih lica u navedenim aktivnostima;
5. Nepridržavanje mera i propisa o zaštiti na radu ( mere i propisi o zaštiti života i zdravlja zaposlenih, obezbeđenje gradilišta, sredstava rada i životne sredine);
6. Nepridržavanje mera i propisa o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materija;
7. Ometanje jednog ili više zaposlenih u procesu rada,
8. Neuredno držanje dokumenata, materijala, proizvoda, sirovina ili sredstava rada, ako je zbog toga došlo do zastoja u procesu rada;
9. Davanje netačnih podataka kada je to uticalo na donošenje odluke organa preduzeća;
10. Zaključivanje nepovoljnih ili štetnih ugovora, ili davanje pogrešnih ili nepotpunih podataka koji su uticali na zaključivanje takvih ugovora
11. Davanje i primanje mita, poklona ili drugih pogodnosti u vezi sa radom, osim uobičajenih poklona;
12. Spavanje u toku radnog vremena;
13. Rukovanje novcem i hartijama od vrednosti, suprotno opštim aktima i uputstvima;
14. Neprijavlivanje promena, odnosno davanje netačnih podataka, o adresi prebivališta ili boravišta, kada zbog toga nastupe štetne posledice za Preduzeća;

15. Politička agitacija (deljenje programa, letaka i drugog materijala političkih stranaka i drugih političkih organizacija, propagandni politički govori i slično);
16. Radnje usmerene na organizovanje političkih stranaka i drugih političkih organizacija u preduzeću, na učlanjivanje zaposlenih u preduzeću u političke stranke i druge političke organizacije (potpisivanje pristupnica, izdavanje članskih karti i slično), prikupljanje potpisa zaposlenih za političke zahteve, deklaracije, pamflete itd. političkih stranaka i drugih političkih organizacija;
17. Zloupotreba položaja ili prekoračenje datog ovlašćenja;
18. Falsifikovanje isprava i pokušaj falsifikovanja isprava, ili davanje netačnih podataka i izjava u cilju obmanjivanja, koje je dovelo ili moglo dovesti do štetnih posledica za preduzeće;
19. Davanje netačnih izjava, neosnovane optužbe, klevete, pretnje i slično, u cilju stvaranja nezdravih međuljudskih odnosa u preduzeću, kao i radi ostvarivanja lične koristi;
20. Svi postupci kojima se na grub način ruši ugled preduzeća ;
21. Odavanje poslovne, službene ili druge tajne utvrđene zakonom, ovim pravilnikom, i drugim aktima preduzeća, odnosno pokušaj odavanja podataka koji predstavljaju poslovnu tajnu prvog stepena poverljivosti;
22. Nepristojan i nekorektan odnos prema strankama ili poslovnim partnerima;
23. Podstrekivanje zaposlenog na izvršenje ili pomaganje zaposlenom u izvršenju povrede radne obaveze;
24. Prikrivanje učinjene povrede radne obaveze i učinioca;
25. Odbijanje zaposlenog da postupi po nalogu neposrednog rukovodioca ili direktora ako je nalog u vezi sa poslovima za koje je zaključio ugovor o radu;
26. Propuštanje obaveze dostavljanja dokaza o privremenoj sprečenosti za rad ni posle pismene opomene Preduzeća po isteku zakonskog roka;
27. Svako zlonamerno postupanje kojim se prouzrokuje šteta ili je šteta mogla da nastupi za preduzeće.

## **SINDIKAT**

### **Član 81.**

Zaposlenom kod Preduzeća jamči se sloboda sindikalnog udruživanja i delovanja.

Preduzeće je dužno sa sindikatu omogućiti delovanje u skladu sa njegovom ulogom i zadacima.

Preduzeće je dužno da razmotri i zauzme stavove o pokrenutim inicijativama, zahtevima i predlozima sindikata, a posebno po odlukama od značaja za materijalni, ekonomski i socijalni položaj zaposlenih.

## Član 82.

Odnosi između sindikata i Preduzeća uspostaviće se i rešavati pregovaranjem i usklađivanjem zajedničkih i posebnih interesa, uz puno uvažavanje argumenata, realnih odnosa, uslova i mogućnosti, na principima pune ravnopravnosti i partnerstva.

## STUPANJE NA SNAGU PRAVILNIKA, PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

## Član 83.

Pravilnik stupa na snagu danom donošenja, a njegova primena započinje danom dobijanja saglasnosti od Osnivača – Skupštine grada Novog Pazara.

## Član 84.

Danom donošenja ovog Pravilnika prestaju da važe odredbe prethodnog istoimenog akta od 22.09.2014. godine ( del.br. 1151 ).

Ako na dan stupanja na snagu ovog Pravilnika nije konačno odlučeno o pravima, obavezama i odgovornosti zaposlenih, na njih se primenjuju odredbe ovog Pravilnika, ako je to za zaposlene povoljnije.

## Član 85.

Izmene i dopune ovog Pravilnika vrše se na način i po postupku po kome je donet.

**Direktor**

Suat Ljajić, dipl.ing.arh.

