

Република Србија
Агенција за приватизацију

Интерно: 28 01 2015	
Број предмета	Интерни дел. бр.
14-12/15-1	

П Р А В И Л Н И К
О
И З М Е Н А М А И Д О П У Н А М А
П Р А В И Л Н И К А О Р А Д У

ЈАНУАР 2015. ГОДИНЕ

(Handwritten mark)

На основу члана 3. став 2. тачка 1) и став 6. Закона о раду («Службени гласник РС», број: 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014) и члана 15. тачка 8) Статута Агенције за приватизацију ("Службени гласник РС", број: 48/2001, 52/2002, 72/2005 и 37/2012) Управни одбор Агенције за приватизацију, на седници одржаној дана 28. јануара 2015. године, донео је

**ПРАВИЛНИК
О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА
ПРАВИЛНИКА О РАДУ АГЕНЦИЈЕ ЗА ПРИВАТИЗАЦИЈУ**

Члан 1.

У Правилнику о раду бр: 14-15/10-1 од 31. августа 2010. године, бр. 14-41/11-1 од 10. маја 2011. године, бр. 14-68/11-1 од 10. октобра 2011. године, бр. 14-42/12-1 од 11. маја 2012. године, бр. 14-83/12 од 17. октобра 2012. године, број 14-05/13 од 22. јануара 2013. године и број 14-12/14-1 од 27. јануара 2014. године, члан 20. мења се и гласи:

«Члан 20.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до 5 радних дана у току календарске године у случају:

1. склапања брака - 5 радних дана,
2. порођаја супруге - 5 радних дана,
3. смрти брата, сестре или родитеља брачног друга запосленог - 2 радна дана,
4. теже болести члана уже породице - 5 радних дана,
5. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - 2 радна дана, а из једног у друго насељено место - 3 радна дана,
6. наступања елементарне непогоде и/или отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 3 радна дана,
7. полагање стручног или другог испита - 1 радни дан, а укупно 5 радних дана у току једне календарске године,
8. женидбе сина или удаје кћери - 2 радна дана,
9. учествовања на спортским такмичењима – до 5 радних дана,

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

1. смрти члана уже породице - 5 радних дана и
2. добровољног давања крви - 2 узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

Чланом уже породице у смислу овог правилника сматрају се брачни друг, деца, родитељи, браћа, сестре, усвојиоци, усвојеници и стараоци.

Послодавац може да одобри запосленом плаћено одсуство за сроднике који нису наведени у ставу 3. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.»

Члан 2.

У члану 24. став 3. мења се и гласи:

«Износ трошкова образовања, стручног оспособљавања и усавршавања може износити до 1000 евра у динарској противвредности на дан подношења захтева за одобрење исплате предметних трошкова.

После става 3. додаје се нови став 4. и гласи:

«У изузетним случајевима, Послодавац може да одобри запосленом и већи износ трошкова образовања, стручног оспособљавања и усавршавања од износа наведеног у претходном ставу овог члана.»

Досадашњи ст. 4, 5. и 6. постају ст. 5, 6. и 7.

Члан 3.

У члану 40. речи: «претходна три месеца» замењују се речима: «претходних 12 месеци».

Члан 4.

У члану 42. став 1. алинеје 1. и 2. речи: «претходна три месеца» замењују се речима: «претходних 12 месеци».

Члан 5.

У члану 43. став 3. речи: «претходна три месеца» замењују се речима: «претходних 12 месеци».

Члан 6.

У члану 44. став 1. алинеја 1. мења се и гласи:

«отпремнину при одласку у пензију - у висини две просечне зараде запосленог у месецу који претходи месецу за који се врши исплата, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно две просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;»

Члан 7.

Члан 55. мења се и гласи:

«Члан 55.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона, односно неплаћеног одсуства из чл. 78. и 100. Закона.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим правилником, односно уговором раду и то:
 - нетачно евидентирање и приказивање резултата рада;

- послуга, утаја или противправно присвајања средстава рада, робе или новца, као и намерно уништавање имовине послодавца;
- давање нетачних података који су од утицаја за доношење одлуке руководиоца и надлежног органа код Послодавца;
- злоупотреба својства запосленог код Послодавца у циљу обављања приватних послова као и обављање приватних послова у просторијама Послодавца;
- агресивне, ненаменске, непажљиве или незаконите употребе, злоупотребе или располагања имовином послодавца;
- неоправдано изостајање са посла 3 узастопна радна дана или 5 радних дана са прекидима у току године;
- неоправдано, прекомерно и учестало кашењење на посао;
- изазивање нереди и туче у пословним просторијама и радној средини Послодавца;
- недолжно понашање према запосленима, руководиоцима, странкама и другим лицима ангажованим на раду код Послодавца (свађа, псовке, непристојно обраћање, клевета, увреда и слично);
- предузимање мера заштите на раду у складу са овим правилником и другим актима, непридржавање прописа о противпожарној заштити утврђеним законом и актима Послодавца;
- одавање пословне, службене и друге тајне утврђене општим актом Послодавца и неовлашћено коришћење података које је запослени сазнао на раду и у вези са радом код Послодавца;
- непријављивање непосредном руководиоцу повреде радне обавезе или кршења радне дисциплине;
- непријављивање штете која је причињена Послодавцу, односно околности које могу да доведу до потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак штете,;
- фалсификовање новчаних и других докумената;
- некоректан однос или ометање у раду руководиоца и других запослених;
- одбијање да прековремено ради у случајевима предвиђеним законом и општим актом, када је прековремено рад утврђен решењем директора;
- неблаговремено и нетачно правдање издатака са службеног пута;
- одбијања да се подвргне провери знања и способности неопходних за обављање радних задатака;
- одбијање обавезе стручног усавршавања, по налогу послодавца;
- неоправдано излагање с посла пре завршетка радног времена или у току радног времена, без сагласности непосредног руководиоца;
- вршење злостављања или сексуалног узнемиравања других лица у току рада или у вези са радом;
- кршење правила о забрани конкуренције;
- кршење правила о конфликту интереса;
- давање изјава за јавност без одобрења директора;
- свако друго чињење или нечињење запосленог на раду или у вези са радом, услед кога настаје поремећај у обављању послова или поремећај у обављању делатности Послодавца.

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

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

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

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1) - 5) закона.»

Члан 8.

После члана 55. додаје се члан 55а и гласи:

«Члан 55а

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. закона и члана 55. ст. 2. и 3. овог правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

4) писана опомена (укор) са намером да се укаже на неодговарајући рад и понашање.

Један примерак акта којим је изречена мера из става 1. овог члана, чува се у персоналном досијеу запосленог.»

Члан 9.

Члан 56. мења се и гласи:

«Члан 56.

Ако запослени не показује потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, непосредни руководиоца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог запосленог у складу са овим правилником и другим актом Агенције.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана доставља се директору преко организационе јединице надлежне за праћење људских ресурса. По добијању захтева директор образује комисију која утврђује знања и способности, односно резултате рада тог запосленог.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме као запослени чије се способности утврђују. Комисију чине три члана: један из реда запослених у организационој јединици у којој запослени ради, један из друге организационе јединице и један из организационе јединице надлежне за послове праћења људских ресурса.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац ће доставити запосленом писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада. Уколико запослени не побољша свој рад у остављеном року, Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а закона, односно члана 55а овог правилника.»

Члан 10.

Члан 57. мења се и гласи:

«Члан 57.

Ако запослени учини повреду радне обавезе утврђене општим актима Агенције или уговором о раду, односно не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца, непосредни руководиоца покрене поступак за утврђивање повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, у складу са овим правилником и другим актом Агенције.

Захтев за покретање поступка у смислу става 1. овог члана доставља непосредни руководиоца запосленог директору, преко организационе јединице надлежне за праћење људских ресурса. По добијању захтева директор образује комисију која утврђује да је учињена повреда радне обавезе, односно да је дошло до непоштовања радне дисциплине.

Комисија из става 2. овог члана мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме као запослени за којег се утврђује да је повредио радну обавезу, односно да је повредио радну дисциплину. Комисију чине три члана: један из реда запослених у организационој јединици у којој запослени ради, један из друге организационе јединице и један из организационе јединице надлежне за послове праћења људских ресурса.

Ако комисија утврди да је запослени учинио повреду радне обавезе, односно да не поштује радну дисциплину, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду по законом утврђеној процедури или изрекне неку од мера из члана 179а закона, односно члана 55а овог правилника.»

Члан 11.

Члан 58. мења се и гласи:

«Члан 58.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима прописаним законом и овим правилником, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

Писано упозорење треба да садржи основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.»

Члан 12.

После члана 58. додаје се члан 58а и гласи:

«Члан 58а

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) закона, односно члана 55. став 1. тачка 1) овог правилника, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам, а најдуже 15 дана (у даљем тексту: отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања и то:

1. осам дана, ако је навршио до пет година стажа осигурања;

2. 15 дана, ако је навршио преко пет година стажа осигурања.
Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.
Запослени може, у споразуму са директором да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној уговором о раду.»

Члан 13.

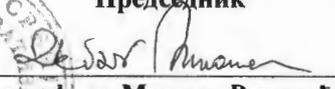
Агенција је дужна да уговоре о раду запослених усагласи са одредбама овог правилника у року од 30 дана од дана ступања на снагу овог правилника.

Члан 14.

Овај правилник се објављује на огласној табли и интернет страници Агенције и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

Управни одбор Агенције за
приватизацију
Председник




проф. др Муамер Решовић