



Укинуто на основу Указа
19. 02. 2015 године

На основу члана 3. став 5. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 57. став 2. тачка б) Закона о враћању одузете имовине и обештећењу („Службени гласник РС”, бр. 72/11, 108/13 и 142/14), Управни одбор Агенције за реституцију, дана 12. фебруара 2015. године, доноси

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

Члан 1.

Мења се члан 3. Правилника о раду Агенције за реституцију од 8. фебруара 2012. године са изменама и допунама Правилника о раду Агенције за реституцију бр. 664/2012 од 30. октобра 2012. године тако да гласи:

„Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и овим правилником, односно уговором о раду.

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

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

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са законом.“

Члан 2.

У члану 12. став 2. речи: „инвалидних лица“ замењују се речима: „особа са инвалидитетом“.

Члан 3.

У члану 13. став 1. после речи: „штете“ додају се речи: „од Агенције“.

Додаје се став 2. који гласи:

„Ако је у току поступка тужилац учинио вероватним да је извршена дискриминација у смислу овог правилника, терет доказивања да није било понашања које представља дискриминацију је на туженом.“

Члан 4.

Мења се члан 14. тако да гласи:

„Члан 14.

Радни однос у Агенцији може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Агенцији.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови у Агенцији, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Агенцији доноси директор Агенције.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује под условима утврђеним законом.

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

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

Члан 5.

У члану 15. бришу се досадашњи ст. 2. и 3. и додају нови ст. 2., 3. и 4. који гласе:

„Агенција не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

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

Агенција не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.“

Члан 6.

Мења се члан 16. и гласи:

„Члан 16.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор, пре ступања запосленог на рад, у писаном облику закључују, односно потписују запослени и директор Агенције или запослени кога овласти директор у складу са чланом 192. закона.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и Агенција. Уговор о раду закључује се у пет примерака од који се два предају запосленом, а три задржава Агенција.

Уговор о раду може се закључити на неодређено и одређено време.

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

Агенција је дужна да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом њихову копију држи у седишту или у подручној јединици Агенције, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.“

Члан 7.

Члан 17. мења се и гласи:

„Члан 17.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Агенције;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за који се закључује уговор о раду;

4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ заснивања радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
11. елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
13. трајање дневног и недељног радног времена;

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 11. до 13 овог члана, у ком случају уговор о раду мора да се позива на важећи правилник о раду.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе у складу са законом.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, овог правилника и другог општег акта Агенције.“

Члан 8.

Члан 21. мења се и гласи:

„Члан 21.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Агенција или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Агенција је дужна да образложи отказ уговора о раду.

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

Члан 9.

Члан 22. мења се и гласи:

„Члан 22.

5. Радни однос на одређено време

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

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

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

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

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

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

Агенција може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1–3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је засновао радни однос.

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

Члан 10.

Након члана 22. додаје се поднаслов: „5а Радни однос са непуним радним временом“

Члан 23. мења се и гласи:

„Члан 23.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

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

Агенција је дужна да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Агенција је дужна да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуну радно време.“

Члан 11.

Члан 24. мења се и гласи:

„Члан 24.

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

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

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 17. овог Превилника, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- 3) средства за рад за обављање послова које је Агенција дужна да набави, инсталира и одржава;
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 6) друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама Агенције.

Одредбе овог Правилника о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим Правилником.“

Члан 12.

Члан 29. мења се и гласи:

„Члан 29.

Стручни испит, односно државни стручни испит полаже се пред комисијом надлежног државног органа, о чему се приправнику издаје посебно уверење у складу са прописима који уређују ову област.“

Члан 13.

У члану 33. став 2. речи: „од 08:00 часова до 16:00 часова“ замењују се речима: „од 07:30 часова до 15:30 часова“.

Члан 14.

У члану 35. после става 2. додаје се став 3. који гласи:
„Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.“

Члан 15.

Члан 36. мења се и гласи:

„Члан 36.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор Агенције.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

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

Директор Агенције дужан је да обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана пре почетка рада.

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

Члан 16.

У члану 37. став 2. речи: „пуног“ замењују се речју: „уговореног“, а после речи: „времена“ додаје се реч: „запосленог“.

Члан 17.

Члан 38. мења се и гласи:

„Члан 38.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у члану 37. овог правилника часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.“

Члан 18.

Члан 40. мења се и гласи:

„Члан 40.

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

Члан 19.

У члану 41. став 1. речи: „пуно радно време“ замењују се речима: „најмање шест часова дневно“.

Члан 20.

У члану 43. додаје се нови став 2. који гласи:

„Запослени који ради у смислу члана 37. овог правилника има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.“

Члан 21.

У члану 45. мења се став 1. и гласи:

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

Став 3. допуњује се тако што се на крају досадашњег става брише тачка и додају речи: „или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.“

Члан 22.

Поднаслов 4.3. „Годишњи одмор у случају престанка радног односа“ мења се и гласи: „Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор“.

Мења се члан 48. и гласи:

„Члан 48.

У случају престанка радног односа, Агенција је дужна да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

Члан 23.

Мења се члан 49. и гласи:

„Члан 49.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 46 овог Правилника (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.“

Члан 24.

Мења се члан 50. и гласи:

„Члан 50.

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

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

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

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

Члан 25.

У члану 51. након става 2. додаје се нови став 3. који гласи:

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

Досадашњи ставови 3. и 4. постају ставови 4. и 5. након чега се додају нови ставови 6. и 7. који гласе:

“У случају коришћења колективног годишњег одмора код Агенције или у организационом делу Агенција, директор Агенције може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

Члан 26.

У члану 52. став 1. мења се тако што се речи: „у претходна три месеца“ замењују речима: „у претходних 12 месеци“.

Став 2. брише се.

Члан 27.

Члан 53. став 1. допуњује се тако што се након досадашње тачке 7. додаје нова тачка 8. која гласи:

„8. полазак детета у први разред основне школе – 1 радни дан (први радни дан школске године у којој дете полази у први разред основне школе).“

Став 2. тачка 2. мења се и гласи: „добровољног давања крви – 2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, укључујући и дан давања крви.“

Члан 28.

Мења се члан 59. и гласи:

„Члан 59.

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

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

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

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

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу своје писане сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено или ноћу само на основу своје писане сагласности.“

Члан 29.

Члан 60. допуњује се ставом 2. који гласи:

„Права из члана 59. ст. 5. и 6. и овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.“

Члан 30.

Члан 61. мења се и гласи:

„Члан 61.

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

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

Члан 31.

Члан 62. мења се и гласи:

„Члан 62.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство) као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

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

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи права из става 3. овог члана у случају када мајка напусти дете, ако умре или је из других разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

Право из става 5. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

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

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

Члан 32.

Члан 63. мења се и гласи:

„Члан 63.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

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

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 62. став 2. овог Правилника.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 62. став 5. овог Правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.“

Члан 33.

У члану 65. став 1. речи: „Један од усвојилаца“ замењује се речју: „Хранитељ“.

У ставу 2. реч: „усвојитељску,“ и речи: „један од усвојилаца,“ бришу се.

Члан 34.

У члану 66. ст. 1. и 2. реч: „скраћеним“ замењује се речју: „непуним“

Члан 35.

Поднаслов „6. Заштита инвалида“ мења се и гласи:

„6. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама“.

Мења се члан 68. тако да гласи:

„Члан 68.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом из члана 57. став 2. овог правилника директор Агенције је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.“

Члан 36.

Мења се члан 69. тако да гласи:

„Члан 69.

Агенција може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 68. овог правилника.

Ако Агенција не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 68. овог правилника, запослени се сматра вишком у смислу члана 124. став 5. тачка 1) овог правилника.“

Члан 37.

Мења се члан 71. тако да гласи:

„Члан 71.

Запослени има право на зараду у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

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

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.“

Члан 38.

Мења се члан 73. тачка 3. тако да гласи:

В) других примања по основу радног односа, осим примања из члана 24. став 3. тачка 4. и 5., чл. 86 и 87, члана 90. став 1. тачке 1-5 и члана 98. овог правилника.

Члан 39.

У члану 82. речи: „у претходна три месеца“ замењују се речима: „у претходних 12 месеци“.

Члан 40.

У члану 83. речи: „од зараде коју би оставарио да ради у месецу у којем је дошло до прекида рада“ замењују се речима: „просечне зараде у претходних 12 месеци“.

Члан 41.

У члану 84. у алинеји 1. и 2. речи: „претходна три месеца“ замењују се речима: „претходних дванаест месеци“.

Члан 42.

Члан 86. став 1. тачка 1) мења се и гласи:

„1) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини две просечне зараде.

Након става 2. додаје се став 3. који гласи:

„Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.“

Члан 43.

У члану 90. тачка 1) иза речи: „ у јавном саобраћају,“ додају се речи: „ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Након става 1. додаје се нови став 2. који гласи:

„Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.“

Досадашњи ст. 2, 3, 4 и 5. постају ст. 3, 4, 5 и 6.

Члан 44.

Поднаслов „7. Евиденција зараде и накнаде зараде“ мења се и гласи:

„7. Обрачун и евиденција зараде и накнаде зараде“

Мења се члан 91. тако да гласи:

„Члан 91.

Агенција је дужна да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Агенција је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана Агенција је дужна да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана Агенција је дужна да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је Агенција дужна да исплати у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна. “

Члан 45.

Мења се члан 98. тако да гласи:

„Члан 98.

Агенција је дужна да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 124. став 5. тачка 1. овог правилника, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу у Агенцији.

За утврђивање висине отпремнине из става 1. овог члана, рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.“

Члан 46.

Мења се члан 111. тако да гласи:

„Члан 111.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности;

2) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 124б. овог правилника.

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

Члан 47.

У члану 113. додаје се став 2. који гласи:

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

Члан 48.

У члану 114. тачка 2. мења се и гласи:

„2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 124. став 2. и 3. овог правилника.“

Члан 49.

Мења се члан 115. тако да гласи:

„Члан 115.

Директор Агенције може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 124. 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 124в. овог правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.“

Члан 50.

Мења се члан 116. став 1. тачка 5. тако да гласи:

„5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 17. став 1. тачка 11. овог правилника;“

Члан 51.

После члана 116. додаје се члан 116а и 116б који гласе:

„Члан 116а

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 124. став 5. тачка 2) овог правилника, оспорава законитост анекса уговора.

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

Члан 116б

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 116. овог правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе члана 116. овог правилника не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 116. овог правилника.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.“

Члан 52.

Члан 119. мења се и гласи:

„Члан 119.

Привремено упућивање запосленог на рад код другог послодавца врши се анексом уговора о раду ако је:

1. привремено престала потреба за радом запосленог;
2. дат у закуп пословни простор;
3. закључен уговор о пословној сарадњи;
4. у другим случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду.

Анекс уговора о раду мора да садржи случај због кога се запослени упућује на рад, време за које се упућује, послове на које се упућује и право да се врати на рад.

За упућивање на рад код другог послодавца до годину дана, у случајевима из става 1. тачке 1. – 3. овог члана, није потребна сагласност запосленог.

Запослени може, у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана, да буде упућен на рад код другог послодавца дуже од годину дана, само уз његову сагласност, и то до траја разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 118. овог правилника.

Запослени и послодавац код кога ће запослени бити привремено упућен на рад закључују уговор о раду на одређено време у складу са законом.

За време док ради код другог послодавца, запосленом мирују права и обавезе из радног односа код послодавца који га је упутио на рад.

Запослени има право да се по истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, а најкасније у року од 15 дана, врати на рад код послодавца који га је упутио.“

Члан 53.

У члану 123. став 2. иза речи: „најмање 15 дана“ додају се речи: „а највише 30 дана,“.

Члан 54.

Члан 124. мења се и гласи:

„Члан 124.

Директор Агенције 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 55. овог правилника, односно неплаћеног одсуства из члана 54. овог закона.

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

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

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 70. овог правилника;
- 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.

Директор Агенције може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју сам одреди, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана. или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив Директора Агенције 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 Агенције 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 116. став 1. тачка 5) овог правилника.“

Члан 55.

Након члана 124. додају се нови чланови 124а, 124б, 124в и 124г који гласе:

„Члан 124а

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Директор Агенције може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 124. 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 126. овог правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 124б

Директор Агенције је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 124 ст. 2. и 3. овог Правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана директор Агенције је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 124в

Директор Агенције може запосленом из члана 124 став 1. тачка 1) овог Правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 124а овог Правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 124г

Директор Агенције не може, у случају отказа уговора о раду запосленом из члана 124. став 5. тачка 1) овог Правилника, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 69. овог Правилника.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.“

Члан 56.

Мења се члан 126. тако да гласи:

„Члан 126.

Отказ уговора о раду из члана 124. став 1. тачка 1), став 2. и 3. овог правилника, директор Агенције може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 124. став 1. тачка 2) овог правилника, директор Агенције може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

О наступању чињеница које су основ за давање отказа, директора Агенције обавештава непосредни руководиоца запосленог.“

Члан 57.

Мења се члан 129. тако да гласи:

„Члан 129.

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

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

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

Члан 58.

Члан 130. став 1. мења се и гласи:

„Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате или нема потребна знања и способности у смислу члана 124. став 1, тачка 1). има право и дужност да остане на раду у трајању до 30 дана (отказни рок).“

Став 4. брише се.

Члан 59.

Након члана 130. додаје се нови члан 130а који гласи:

„Члан 130а

Запослени коме је радни однос престао има право да од Агенције захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог Агенција може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.“

Члан 60.

Поднаслов „5. Незаконит отказ“ мења се и гласи:

„6. Правне последице незаконитог престанка радног односа“

Мења се члан 131. тако да гласи:

„Члан 131.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.“

Члан 61.

Мења се члан 137. тако да гласи:

„Члан 137.

Уговор о стручном оспособљавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописом.

Агенција може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са законом.

Новчана накнада из става 3. овог члана не сматра се зарадом у смислу овог закона. Уговор из ст. 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.“

Члан 62.

Одредбе Правилника о раду Агенције за реституцију од 8. фебруара 2012. године и Правилника о изменама и допунама правилника о раду Агенције за реституцију бр.664/2012 од 30. октобра 2012. године које се не мењају или допуњају овим правилником остају и даље на снази.

Члан 63.

Овај правилник ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли Агенције.

Број: 446-06-011-71/2015-01
Датум: 12. фебруар 2015. године



ПРЕДСЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА

Тијана Шурлан

