**Pravilnik o radu poslodavca “ Mr Bubble ”**

#### Osnovne odredbe

**Član 1.**

Ovim Pravilnikom, u skladu sa zakonom i drugim propisima, utvrđuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa zaposlenih i to : zasnivanje radnog odnosa, radno vreme, odmori i odsustva, zaštita zaposlenih, zarada, naknade zarade i druga primanja, zabrana konkurencije, naknada štete, prestanak radnog odnosa, ostvarenje i zaštita zaposlenih, postupak izmene ovog Pravilnikom i druga pitanja od značaja za zaposlene i poslodavca.

**Član 2.**

Odredbe ovog Pravilnikom primenjuju se i obavezuju sve zaposlene kod Poslodavca.

**Član 3.**

Ovaj Pravilnikom ugovor i drugi opšti akti poslodavca i Ugovor o radu ne mogu da sadrže odredbe kojima se zaposlenima daju manja prava ili utvrđuju nepovoljni uslovi rada od prava i uslova koji su utvrđeni zakonom i drugim propisima.

Ovim Pravilnikom i drugim opštim aktom poslodavca 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 sa poslodavcem može da zasnuje lice koje ispunjava pored zakonom predviđenih uslova i druge uslove za rad na određenim poslovima utvrđene opštim aktom poslodavca (u daljem tekstu: Pravilnik o sistematizaciji poslova).

Pravilnikom  o sistematizaciji utvrđuju se vrsta poslova, stručna sprema i drugi posebni uslovi za rad na tim poslovima kao i potreban broj izvršilaca.

**Član 5.**

Poslodavac ne može da zasnuje radni odnos za vršenje određenog posla sa licem koje ne ispunjava uslove utvrđene u Pravilniku o sistematizaciji poslova

**Član 6.**

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

Ako poslodavac 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.

**Član 7.**

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

Ako zaposleni ne otpočne saradomdanom utvrđenim Ugovorom o radu, a za to nema opravdane razloge, smatraće se da nije zasnovao radni odnos sa poslodavcem osim ako je sprečen da stupi na rad iz opravdanih razloga ili ako se poslodavac i zaposleni drugačije dogovore.

Kao opravdani razlozi zbog koji zaposleni nije u mogućnosti da stupi na rad, dana utvrđenom Ugovorom o radu 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 danastupi na posao (zemljotres, poplave i dr ).

#### Radno vreme

**Član 8.**

Puno radno vreme u radnoj nedelji (sa polučasovnom dnevnom pauzom) iznosi 40 časova.

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 9.**

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 rad, 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, a najviše 10 časova nedeljno (poslovi sa povećanim rizikom ).

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

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 10.**

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 poslodavca.

Prekovremeni rad iz stava 1. ovog člana ne može da traje duže od 8 časova nedeljno niti duže od četiri časa dnevno po zaposlenom.

**Član 11.**

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana, a dnevno radno vreme, po pravilu 8 časova.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje i radnog dana utvrđuje poslodavac.

**Član 12.**

Poslodavac 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 punog radnog vremena.

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

Preraspodela radnog vremena ne smatra se prekovremenim radom.

Zaposlenom kome je izvršena preraspodela radnog vremena korišćenje dnevnog i nedeljnog odmora može se odrediti na drugi način i u drugom periodu, pod uslovom da mu se dnevni i nedeljni odmor obezbedi u obimu utvrđenom zakonom, u periodu koji ne može da bude duži od 30 dana.

Za vreme rada na poslovima iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na odmor između dva radna dana u trajanju od najmanje deset časova neprekidno.

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

**Član 13.**

Rad koji se obavlja u vremenu od 22 časa do šest časova narednog dana smatra seradomnoću.

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

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

#### Raspoređivanje zaposlenih

**Član 14.**

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.

#### Prestanak radnog odnosa

**Član 15.**

Radni odnos prestaje:

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

**Član 16.**

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

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