



ЗАВОД ЗА ЗАШТИТУ ПРИРОДЕ СРБИЈЕ
НОВИ БЕОГРАД, Ул. Јапанска бр. 35

ПРАВИЛНИК О РАДУ
ЗАВОДА ЗА ЗАШТИТУ ПРИРОДЕ СРБИЈЕ

Београд, децембар 2023. године

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2. тачка 2. и става 6. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење, у даљем тексту: Закон) и члана 13. Статута Завода за заштиту природе Србије („Службени гласник РС“, бр. 73/10), Управни одбор Завода за заштиту природе Србије је дана 28.12.2023. године донео

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЗАВОДА ЗА ЗАШТИТУ ПРИРОДЕ СРБИЈЕ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Заводу за заштиту природе Србије (у даљем тексту: запослени) и обавезе Завода за заштиту природе Србије као послодавца (у даљем тексту: Завод), у складу са Законом и посебним законима.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Уговор о раду

Члан 2.

Радни однос се заснива уговором о раду, који у писаној форми закључују запослени и Завод.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор Завода (у даљем тексту: Директор), односно лице које он овласти.

Уговор о раду закључује се у три примерка од којих се један предаје запосленом, а два задржава Завод.

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

Члан 3.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Завода
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 које 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 за заснивање 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
11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећање 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.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона и овог правила.

2. Радни однос на неодређено и одређено време

Члан 4.

Зависно од потреба процеса рада, радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Уколико у уговору о раду није утврђено време на које се уговор закључује, сматра се да је исти закључен на неодређено време.

Члан 5.

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.

Завод 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.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и:

1. 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.

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

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог правила или ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

3. Радни однос са пуним и непуним радним временом

Члан 6.

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, у случају да је актом о систематизацији послова обим послова радног места такав да не захтева радно ангажовање са пуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, овим правилником и уговором о раду није другачије одређено.

4. Радни однос за обављање послова ван просторија Завода

Члан 7.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија Завода, који обухвата рад на даљину и рад од куће.

Рад на даљину обавља се уз употребу интернета, телефонаје, видео-уређаја и других средстава информационе технологије смештених у стану, закупљеном пропстору, интернет сервисима и сл.

Рад код куће обавља се стандардним (класичним) средствима за рад у кући, стану или изнајмљеном простору запосленог.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 3. овог правилника, 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 Завод дужан 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.

Уговором о раду се утврђује и висина накнаде трошкова за средства рада која је дужан да обезбеди запослени, као и висина накнаде других трошкова. Накнада ових трошкова не може бити већа од висине стварних трошкова.

5. Пробни рад

Члан 8.

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.

Завод или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране Завода; Завод је дужан 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.

6. Приправници

Члан 9.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или актом о унутрашњој организацији и систематизацији радних места Завода.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено, и то:

- за стечено високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ESPB бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године – шест месеци;
- за стечено високо образовање на основним академским студијама, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама у обиму од најмање 240 ESPB бодова, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету – 12 месеци..

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време и садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Приправник обавља приправнички стаж и полаже приправнички испит.

Приправник полаже приправнички испит пред трочланом Комисијом коју именује Директор и чији чланови морају да имају најмање исти степен стручне спреме, као и приправник који полаже испит.

Приправнику који не положи приправнички испит, престаје радни однос у Заводу.

7. Волонтерски рад

Члан 10.

Завод може, у складу са законом, да буде организатор волонтирања.

III УГОВОР О РАДУ/ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА

Члан 11.

Директор може да заснује радни однос на одређено време, или да обавља послове директора на основу уговора којим се уређују права, обавезе и одговорности директора.

Радни однос на одређено време заснива се уговором о раду који закључују директор и Управни одбор Завода.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је именован директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и Завода уређују се уговором, који закључују директор и Управни одбор Завода.

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 12.

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада, у складу са одлуком директора.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања као што су: трошкови уписа, школарине, полагања испита, набавке уџбеника и друге стручне литературе, као и други трошкови, обезбеђују се из средстава Завода, у складу са средствима планираним финансијским планом Завода.

Међусобна права и обавезе између Завода и запосленог који је упућен на стручно оспособљавање и усавршавање уређују се посебним уговором.

V РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам, пуно и непуну радно време

Члан 13.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима Завода на месту где се послови обављају.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена.

Одлуку о почетку и завршетку радног времена доноси Директор.

2. Прековремени рад

Члан 14.

На захтев непосредног руководиоца или директора Завода запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

3. Распоред радног времена

Члан 15.

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује одлуком директор.

Члан 16.

Радну недељу и распоред радног времена директор може да организује и на други начин када природа посла и организација рада то захтева.

4. Прерасподела радног времена

Члан 17.

Завод може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена запосленог обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

VI ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 18.

Запослени, који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени, који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени, који ради дуже од десет часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

Одмор у току дневног рада запослени не може користити на почетку и на крају радног времена.

Време дневног одмора урачунава се у радно време.

Члан 19.

Одмор запослених у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла то не дозвољава, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси Директор.

2. Дневни одмор

Члан 20.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 21.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време дневног одмора из члана 19. овог правилника.

Недељни одмор, по правилу, користи се недељом.

Директор може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Завод је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Члан 22.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом.

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

Под непрекидном радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са Законом.

Члан 23.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава:

1. По основу одговорности и доприноса на раду радног места:

- директору - 3 радна дана;
- извршном директору, помоћнику директора, начелнику одељења - 2 радна дана;
- руководиоцу Канцеларије, шефу одсека и руководиоцу радне групе - 1 радни дан.

2. По основу стручне спреме:

- 3 радна дана - за завршене основне судије другог или трећег степена, односно завршене основне студије у трајању од најмање 4 године;
- 2 радна дана - за завршене основне судије првог степена, односно завршене основне студије у трајању до 3 године;
- 1 радни дан - за остале запослене.

- 3. По основу услова рада:**
 - 2 радна дана - за радна места са повећаним ризиком утврђена Актом о процени ризика.
- 4. По основу радног искуства:**
 - 1 радни дан - за сваких навршених пет година радног стажа.
- 5. Самохраном родитељу са дететом до навршених 14 година живота:**
 - 2 радна дана.
- 6. Родитељу који има једно или више деце до навршених 7 година живота:**
 - 3 радна дана.
- 7. Родитељу који има троје и више деце до навршених 14 година живота:**
 - 5 радних дана.

Годишњи одмор запосленог по свим наведеним основима не може бити дужи од 35 радних дана за једну календарску годину.

Члан 24.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 22. овог правила (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 25.

Годишњи одмор се користи једнократно, или највише у четири дела.

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.

Члан 26.

О распореду коришћења годишњег одмора одлучује директор у зависности од потреба посла, уз претходну консултацију запосленог, као и сагласност непосредног руководиоца.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог, решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

Директор може да изменi време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 27.

У случају престанка радног односа, Завод је дужан 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 став 1. овог члана има карактер накнаде штете.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 28.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године, и то у случају:

- склапања брака - до пет радних дана
- рођења или усвојења детета - до пет радних дана
- теже болести члана уже породице - до пет радних дана
- поласка детета у школу - један радни дан
- заптите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама, као и селидбе домаћинства – до три радна дана

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

- пет радних дана због смрти члана уже породице,
- два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви,
- два дана за време трајања професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом.

Члановима уже породице, у смислу ставова 1. и 2. овог члана, сматрају се брачни друг; деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Право на плаћено одсуство, из става 1. алинеја 3. и става 2. алинеја 1. овог члана, припада запосленом и у односу на друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 29.

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство дуже од пет радних дана у току календарске године, уколико то не ремети процес рада у Заводу и то у случају:

- полагања стручног или другог испита, припреме и одбране завршног испита, припреме посдипломских студија и других облика стручног усавршавања за потребе Завода – до 15 радних дана,
- неге теже оболелог члана уже породице – до 10 радних дана.

Члановима уже породице, у смислу става 1. алинеја 2. овог члана, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Запослени остварује право на одсуство уз накнаду зараде на основу поднетог захтева и приложених доказа.

1. Неплаћено одсуство и мировање радног односа

Члан 30.

Завод може запосленом да одобри одсуство без најнаде зараде (неплаћено одсуство), али не дуже од шест месеци уколико то не ремети процес и организацију рада.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим правилником или уговором о раду није другачије одређено.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада под условима и у случајевима мировања радног односа прописаним Законом..

VII ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 31.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом, овим правилником и уговором о раду.

Запослени остварује право на зараду од дана када ступи на рад до дана када му радни однос престане.

Зарада се исплаћује у новцу, једанпут месечно, до 15-ог у месецу за претходни месец.

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује 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.

Члан 32.

Зарада запосленог састоји се од:

1. зараде за обављени рад и време проведено на раду
2. зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца и
3. других примања по основу радног односа, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 33.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 34.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених актом о унутрашњој организацији и систематизацији радних места, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и временена проведеног на раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Члан 35.

Основну зараду чини производ вредности цене радног часа изражене у динарима, коефицијента послова и просечног месечног фонда часова.

Вредност радног часа износи 227,29 динара у нето износу на дан доношења овог Правилника.

Вредност радног часа одређује се у складу са Законом о буџетском систему, одлуком Управног одбора Завода.

Коефицијент послова одређује се овим правилником и зависи од сложености послова, услова рада, одговорности и обима посла, као и стручне спреме потребне за рад на пословима.

Члан 36.

Утврђују се следећи коефицијенти:

1. директор	5,60
2. извршни директор	4,45
3. помоћник директора	4,45
4. начелник одељења	3,55
5. руководилац канцеларије	3,45
6. шеф одсека	3,05
7. руководилац групе	2,90
8. саветник	2,80
9. виши стручни сарадник	2,50
10. стручни сарадник	2,25
11. млађи стручни сарадник	2,00
12. виши сарадник	1,90
13. сарадник	1,85
14. млађи сарадник	1,80
15. виши референт (CCC)	1,65
16. референт (CCC)	1,60
17. млађи референт (CCC)	1,50
21. неквалификован	1,15

Накнада трошка за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора су садржани у коефицијенту радног места.

Основни коефицијент запосленог се увећава:

1. По основу одговорности и обима посля:

- лицу задуженом за безбедност и здравље на раду	0,05
- лицу задуженом за информације од јавног значаја	0,05
- службенику за јавне набавке	0,05
- возачу координатору	0,05
- лицу задуженом за против-пожарну заштиту	0,05
- администратору писарнице	0,05

2. За рад на пословима финансија:

- наредбодавац и контролор	0,05
- билансиста	0,05
- књиговодство	0,05

Члан 37.

Приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошка и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

3. Зарада по основу радног учинка

Члан 38.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Елементи за обрачун и исплату радног учинка су:

- квалитет обављеног посла
- обим обављеног посла
- извршавање задатака у утврђеним роковима

- допринос тимском раду
- посебно залагање на раду
- допринос раду Завода.

У складу са ставом 2. овог члана, запосленом се, на писани предлог непосредног руководиоца, посебном одлуком директора, месечна зарада може увећати до 30% од основне зараде.

4. Увећана зарада

Члан 39.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим правилником и уговором о раду, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице
2. за прековремени рад – 26% од основице
3. за сваку навршну годину рада у радном односу (минули рад) у Заводу, државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе, независно од тога у којој установи/органу је радио и да ли је установа/орган у коме је запослени радио у међувремену променила/о назив, облик организовања или је престала/о да постоји – 0,4% од основице.

При обрачуни минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника, у складу са законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1.. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са чланом 35. овог правилника.

5. Минимална зарада

Члан 40.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде, а по доношењу одлуке послодавца о увођењу минималне зараде.

Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде су економски, административни и/или елементарни.

6. Накнада зараде

Члан 41.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци у складу са овим правилником и уговором о раду, у следећим случајевима:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан
2. коришћења годишњег одмора
3. војне вежбе и/или одазивања на позив државног органа и,
4. коришћења плаћеног одсуства.

Члан 42.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,
2. у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 43.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у предходних 12 месеци, с тим што не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада у појединим унутрашњим јединицама послодавца, до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже до 45 радних дана у календарској години.

Члан 44.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Накнада зараде из става 1. овог члана не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

7. Накнада трошкова

Члан 45.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са овим правилником и уговором о раду, и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене месечне превозне карте у јавном саобраћају;
2. за време проведено на службеном путу у земљи (дневница, трошкови превоза и смештаја), у складу са Одлуком директора;
3. трошкове употребе сопственог возила у службене сврхе, у складу са законом и Правилником о условима и начину коришћења службених моторних возила, у висини од 30% од цене литра моторног горива помножено са утрошеним литрима погонског горива, а највише до неопорезивог износа;
4. за време проведено на службеном путу у иностранству, на основу налога за службено путовање, у висини утврђеној у складу са Одлуком директора и
5. за обавезно стручно усавршавање регулисано посебним законима.

8. Друга примања

Члан 46.

Завод је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини две просечне зараде,
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,

3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног оболења, према Закону о облигационим односима.

Под просечном зарадом из става 1. овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији која садржи порезе и доприносе, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2. овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер и деца запосленог.

Члан 47.

Поред примања из члана 45. овог правила, Завод може запосленом исплатити и:

1. јубиларну награду запосленом који је навршио: 10 година рада проведеног у радном односу у Заводу - у висини једне месечне просечне зараде; 20 година рада проведеног у радном односу у Заводу - у висини две месечне просечне зараде; 30 година рада проведеног у радном односу у Заводу - у висини три месечне просечне зараде; 40 година рада проведеног у радном односу у Заводу - у висини четири месечне просечне зараде;
2. надокнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља у висини до неопорезивог износа, а на основу достављених оригиналних рачуна;
3. поклон за Нову годину деци старости до навршених 15 година живота у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен за то примање законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1. овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији без пореза и доприноса, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члан 48.

Завод може исплатити и солидарну помоћ запосленом за случај:

1. болести запосленог или члана његове уже породице (набавка лекова, трошкови специјалистичких прегледа и сл.);
2. здравствене рехабилитације запосленог;
3. набавке ортопедских помагала и апарат за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице и
4. ублажавања последица елементарних непогода.

Исплата солидарне помоћи, из става 1. овог члана, запосленом се може одобрити у току једне календарске године највише у висини до три просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачке 1. и 3. овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни партнер, деца и усвојеници запосленог.

Исплате из става 1. овог члана вршити на основу поднетог захтева и приложених доказа.

УШАДА НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 49.

Запослени је одговоран за штету коју, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Заводу на раду или у вези са радом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запослене, из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је ко проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама претходног става овог члана, Завод ће поднети тужбу за накнаду штете надлежном суду.

Члан 50.

О постојању штете и њеној висини, околностима под којима је штета настала, запосленима који су је проузроковали и начину њене накнаде одлучује комисија коју образује директор.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем директора.

Директор је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема писмене пријаве од извршног директора или руководиоца Канцеларије о проузрокованој штети Заводу или личном сазнању да је штета проузрокована Заводу.

Пријава из става 3. овог члана, садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао Заводу, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету Заводу и предлог да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 51.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу. Када запослени прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, комисија заказује расправу и одлучује о одговорности запосленог за штету.

Члан 52.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари на којој је настала предметна штета.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем од стране стручног лица.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, а на основу извештаја са предлогом комисије, директор доноси решење којим се запослени обавезује да накнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 53.

Када се донесе решење о накнади штете, истим решењем се одређује и начин како ће запослени штету да накнади и у ком року.

Завод може запосленог обавезати да штету накнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем општећење ствари у стање у коме је било пре наступање штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писану изјаву.

Ако запослени не пристане да накнади штету или у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету накнади, исту не накнади, Завод подноси тужбу надлежном суду који ће правноснажно одлучити о штети.

Члан 54.

Завод може, у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, Завод ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени са накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 55.

Запослени, који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Завод, дужан је да Заводу накнади износ исплаћене штете.

Члан 56..

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, Завод је дужан да му изврши накнаду штете у складу са законом.

Захтев за накнаду штете запослени подноси директору у писаном облику. У Захтеву назначује штету коју је претрпео, износ штете, начин њене накнаде, као и прилоге који даказују настанак и висину штете. Након пријема захтева, директор је дужан да га размотри. Ако директор утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву, и да је штета реално одмерена, Завод је обавезан да изврши накнаду штете најкасније у року од осам дана по добијању захтева.

Запослени и директор могу се споразумети о висини накнаде штете из става 1. овог члана и начину и року њене исплате.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене штете на раду или у вези са радом, директор и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

IX . ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 57.

Уговором о раду се могу утврдити послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Завода, док је у радном односу у Заводу.

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом у Заводу стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи на територији Републике Србије.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, Завод има право да од запосленог захтева накнаду штете.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 58..

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом
2. ако због непоштовања радне дисциплине или повреде радне обавезе угрожава имовину у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику
3. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад у Заводу пре истека рока

за изјашњавање о наводима из упозорења директора о постојању разлога за отказ уговора о раду.

Члан 59.

Запослени се обавезно удаљава са рада ако против њега буде одређена мера притвора од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 60.

Привремено удаљење са рада из члана 58. овог правила може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да донесе решење о отказу уговора о раду или изрекне неку од мера за непоштовање радне дисциплине или повреде радне обавезе.

Удаљење са рада запосленог против кога је започето кривично гоњење због кривичног дела које је учинио на раду или у вези са радом може да траје до правноснажног окончања кривичног поступка.

За време привременог удаљења запосленог са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

XI : ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 61.

Радни однос престаје:

1. истеком времена на које је заснован;
2. кад запослени наврши 65 година живота, ако има најмање 15 година стажа осигурања - ако се Завод и запослени писмено не споразумеју да се запосленом продужи радни однос;
3. споразумом између запосленог и Завода;
4. отказом уговора о раду од стране Завода или запосленог;
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. смрћу запосленог и
7. у другим случајевима предвиђеним законом.

Члан 62.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Завода:

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере и
5. услед престанка рада Завода, у складу са законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 63.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Завода и запосленог.

Пре потписивања споразума, Завод је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

2. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране запосленог

Члан 64.

Запослени има право да откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени је дужан да достави Заводу у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослен ћи навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

3. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране Завода

Члан 65.

Завод 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 правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом и
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно истеком рока неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

Завод 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 користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако злоупотреби права из радног односа;
6. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену овим правилником или уговором о раду.

Завод 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 неоправдано одсуствује са рада;
3. ако неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора;
4. ако не достави потврду о привременој спречености за рад;
5. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
6. 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;
7. ако одбије да се одзове позиву послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из тачке 5. и 6;
8. ако обавља приватни посао за време рада или користи средства за рад за своје потребе;

9. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
10. 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;
11. ако повреди забрану пушења у згради Завода;
12. ако се недолично понаша према осталим запосленима и пословним партнерима, односно ако је његово понашање такво да омета рад других запослених, нарушује углед Завода или наноси штету Заводу.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла и
2. ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 74. став 1. тач. 1-5. овог правилника.

4. Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 66.

Ако Завод сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине у смислу члана 65. став 2. и 3. овог правилника није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, Завод може да 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 изречној мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

5. Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 67.

Завод је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 65. став 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.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року утврђеном у ставу 1. овог члана.

У упозорењу из става 1. овог члана Завод је дужан да наведе основа 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 68.

Завод може запосленом из члана 65. став 1. тачка 1. овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 66. 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.

6. Отказни рок у случају неостваривања резултата рада и новчана накнада

Члан 69.

Запосленом коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, у смислу члана 65. став 1. тачка 1. овог правилника, отказни рок износи:

- 8 дана - ако запослени има до 10 година стажа осигурања
- 15 дана - ако запослени има до 20 година стажа осигурања
- 30 дана - ако запослени има више од 20 година стажа осигурања

Запослени може, у споразуму са директором да престане са радом и пре истека отказног рока из става 1. овог члана, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

7. Поступак у случају отказа

Члан 70.

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложение и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама Завода, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Уколико Завод запосленом није могао да достави решење лично у радним просторијама, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог, дужно је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана, решење се објављује на огласној табли Завода и по истеку рока од осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења о отказу уговора о раду, односно по истеку рока од осам дана у случају из става 4. овог члана, или неким другим даном који је одређен решењем.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром, у складу са законом.

Члан 71.

Завод је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа; исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим правилником и уговором о раду, и то најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

8. Посебна заштита од отказа уговора о раду и стављања у неповољан положај

Члан 72.

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Завод 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 његовог доношења Заводу било познато да је запослена жена трудна или запослени користи породиљско одсуство, одсуство са рада ради неге детета или одсуство са рада ради посебне неге детета, или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Завод о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 73.

Завод не може да откаже уговор о раду, нити да на други начин стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности запосленог из предходног става је на Заводу.

XII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 74.

Завод може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора) и то:

1. ради премештаја на друго одговарајуће радно место, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са Законом;
3. ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са Законом;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуну радно време или друга права;
5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећање зараде и других примања запосленог и
6. у другим случајевима утврђеним законом, овим правилником и уговором о раду.

Одговарајућим радним местом сматра се радно место за које се тражи иста врста и исти степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду чији се анекс нуди.

Члан 75.

Уз анекс уговора о раду Завод је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс, 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.

Запосленом, који одбије да закључи анекс уговора из става 1. овог члана, Завод може да откаже уговор о раду.

Члан 76.

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

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду која је утврђена за посао са кога се премешта, ако је то за њега повољније.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

Члан 78.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложенем и поуком о правном леку.

Решење којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима запосленог доставља се лично запосленом у просторијама Завода или на адресу на којој запослени има пребивалиште или боравиште, а ако то није могуће, решење се објављује на огласној табли Завода, у складу са законом.

Сматра се да је решење достављено запосленом када протекне осам дана од дана његовог објављивања на огласној табли Завода.

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнавања за повреду права.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 79.

Овај правилник, по добијању сагласности Владе, ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Завода.

Председник Управног одбора
Драган Ивановић

Достављено:

- Управном одбору
- Правном одељењу
- Архиви

Обрадио/начелник одељења: Горан Дрмановић

Горан Дрмановић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ЗАВОД ЗА ЗАШТИТУ ПРИРОДЕ СРБИЈЕ
01 Бр. 004-4538/2
28.12. 2023 год.
Ул. Јапанска 35, Н. Београд

На основу члана 13. тачка 2) Статута Завода за заштиту природе Србије („Сл. гласник РС“, бр. 73/2010) а у вези са чланом 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-УС, 113/2017 и 95/2018-др. закон), Управни одбор Завода донео је на седници од 28.12.2023. године следећу

ОДЛУКУ

1. Доноси се Правилник о раду Завода за заштиту природе Србије.
2. Правилник о раду доставити на сагласност Влади.
3. Правилник о раду, по добијању сагласности Владе, ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Завода.

Председник Управног одбора

Драган Ивановић



Достављено:

- УО
- Одељењу за правне, кадровске и опште послове ЗХ
- Архиви

Обрадили: Весна Бркљач

Vesna Brkљač

Начелник Одељења: Горан Дрмановић

Goran Drmanović