

СПОРТСКИ САВЕЗ ОПШТИНЕ ВЛАСОТИНЦЕ

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ЈУН 2022. ГОДИНЕ

На основу члана 3. Закона о раду („Сл.гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017-одлука УС,113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), члана 37. став 1. тачка 4) Статута спортског савеза општине Власотинце, Управни одбор спортског савеза општине Власотинце, на седници одржаној 08.06.2022. године, доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са Законом о раду, Законом о спорту и Статутом спортског савеза општине Власотинце, утврђују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у спортском савезу општине Власотинце (у даљем тексту: Послодавац) и то:

- Заснивање радног односа
- Образовање и усавршавање запослених
- Радно време
- Одмори и одсуства
- Заштита запослених
- Зараде, накнада зараде и друга примања
- Накнада штете
- Удаљење запосленог са рада
- Измена уговора о раду
- Престанак радног односа
- Остваривање и заштита запослених
- Поступак измене овог правилника

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене у спортском савезу општине Власотинце.

Члан 3.

Овај Правилник, други општи акти послодавца и Уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и другим прописима.

Овим Правилником и другим општим актом послодавца могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и другим прописима, ако законом није другачије одређено.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Радни однос у спортском савезу општине Власотинце може да заснује лице које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене општим актом послодавца (у даљем тексту: Правилник о унутрашњој организацији и систематизацији радних места).

Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места утврђују се врста послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима као и потребан број извршилаца.

Члан 5.

Послодавац не може да заснује радни однос за вршење одређеног посла са лицем које не испуњава услове утврђене у Правилнику о унутрашњој организацији и систематизацији радних места.

Члан 6.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују у писаном облику запослени и послодавац пре ступања запосленог на рад.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
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 одређено или неодређено време);
7. трајања 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 у бруто износу на дан закључења уговора о раду;

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

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на које се закључује, сматра се да је закључен уговор о раду на неодређено време.

Уговор о раду садржи елементе из става 2. овог члана и закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту послодавца.

Члан 7.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним Уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да ступи на рад дана утврђеним Уговором о раду сматраће се:

1. болест запосленог;
2. тежа болест члана уже породице;
3. смртни случај члана уже породице;
4. позив војних или државних органа на војним дужностима или на захтев органа унутрашњих послова и сл.;
5. застој у саобраћају као оправдана сметња да се запослени јави на рад, уколико му је пребивалиште ван места где ради;
6. природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није био у стању да се јави на рад, или је био спречен да одређеног дана ступи на рад (земљотрес, поплаве и др.)

Пробни рад

Члан 8.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може да буде краћи од пет радних дана. Послодавац 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 одређеног уговором о раду.

Радни однос на одређено време

Члан 9.

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.

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

1. ако је 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. за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци,
5. са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривања права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац 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.

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

Радни однос са непуним радним временом

Члан 10.

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

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

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

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

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Приправници

Члан 11.

Послодавац може да заснује радни однос 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 правилником.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.

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

Уговор о правима и обавезама Председника савеза

Члан 12.

Председник савеза може засновати радни однос у савезу, или функцију може обављати волонтерски.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Међусобна права, обавезе и одговорности председника који није засновао радни однос и послодавца уређују се Статутом савеза.

Одлуку о заснивању радног односа председника доноси Управни одбор савеза, а Уговор из ст. 2. овог члана са председником закључује Генерални секретар савеза.

ОБРАЗОВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 13.

Када то захтева потреба процеса рада послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање или усавршавање.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања или усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да послодавцу накнади трошкове осим ако је то учинио из оправданих разлога.

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 14.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, правилником или уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Пуно и непуно радно време

Члан 15.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није друкчије одређено.

Правилником може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

Скраћено радно време

Члан 16.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог- скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 17.

На захтев послодавца, 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.(у даљем тексту: прековремени рад).

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.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са законом не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Распоред радног времена

Члан 18.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује генерални секретар савеза.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 19.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

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

Прерасподела радног времена

Члан 20.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационално 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.

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

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

Члан 21.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 22.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Члан 23.

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 послодавац одјави са

обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 24.

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 25.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси генерални секретар савеза.

Дневни одмор

Члан 26.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

Недељни одмор

Члан 27.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Изузетно од ст. 1. овог члана, запослени који због обављања посла у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ст.1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

Годишњи одмор

Члан 28.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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

Под непрекидним 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 29.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом.

Законски минимум годишњег одмора од 20 радних дана увећава се:

1. По основу стручне спреме:

- за послове за које се захтева I-II степен стручне спреме 1 радни дан
- за послове за које се захтева III-IV степен стручне спреме 2 радна дана
- за послове за које се захтева V-VI степен стручне спреме 3 радна дана
- за послове за које се захтева VII-VIII степен стручне спреме 5 радна дана

2. По основу доприноса у раду до 5 радна дана

3. По основу радног искуства - радни стаж :

- За радни стаж до 5 година 1 радни дан
- За радни стаж од 5 до 15 година 2 радна дана
- За радни стаж преко 15 година 3 радних дана

4. По основу услова рада 1 радни дан.

Поред наведених критеријума годишњи одмор запосленог увећава се за:

- Родитељу који има више од троје деце до 14 година живота 2 радна дана.
- Инвалиду рада и војном инвалиду 2 радна дана.
- Самохраном родитељу са дететом до 14 година живота 2 дана.

Запослени мушкарац са навршених 30 година радног стажа или навршених 55 година живота и запослена жена са навршених 25 година радног стажа или навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота, има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Под радним искуством подразумева се укупан радни стаж запосленог, не узимајући у обзир радни стаж по основу пољопривреде и радни стаж по основу самосталне делатности.

Члан 30.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 31.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора који је законом утврђен као минималан (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 32.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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 послодавцем 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 33.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

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

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

Члан 34.

У случају престанка радног односа, послодавац 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 ст.1. овог члана има карактер накнаде штете.

Плаћено одсуство

Члан 35.

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

1. склапања брака 5 радних дана,
2. порођаја супруге 5 радних дана,
3. теже болести члана уже породице 5 радних дана,
4. отклањања штетних последица проузрокованих елементарном непогодом 3 радна дана,
5. селидбе сопственог домаћинства 2 радна дана,
6. полагања стручног или другог испита 3 радна дана.

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

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

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Неплаћено одсуство

Члан 36.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

Мировање радног односа

Члан 37.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца из чл. 174. Закона о раду,
4. избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере- врати на рад код послодавца.

Права из ст.1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

О мировању радног односа генерални секретар савеза доноси решење

Распоређивање запослених

Члан 38.

Запослени може у току рада бити распоређен да обавља све послове које одговарају његовој врсти и степену стручне спреме ако то захтевају потребе процеса рада и организације рада, у складу са овим Правилником.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 39.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 40.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 41.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Заштита личних података

Члан 42.

Запослени има право на увид у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране генералног секретара савеза.

Заштита омладине

Члан 43.

Омладина ужива заштиту у свему према Закону о раду.

Заштита материнства

Члан 44.

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 или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из ст.1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Члан 45.

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 послодаваца.

Члан 46.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, само уз писмену сагласност запосленог.

Члан 47.

Права из чл.47 овог Правилника има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 48.

Послодавац је дужан 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 скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест 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 минули рад.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 49.

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

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

Отац детета може да користи право из ст. 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и кад мајка није у радном односу.

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

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

Члан 50.

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.

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

Члан 51.

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

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 52.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом и општим актом, а за другу половину пуног радног времена – накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 53.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из става 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења – и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1.-3.овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 54.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу ст.1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом и општим актом.

Члан 55.

Право на одсуство из члана 53. овог Правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 56.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из ст.1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права, законом и општим актом није друкчије одређено.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 57.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности,у складу са законом.

Уколико запослени из ст. 1. овог члана одбије да прихвати обављање послова у смислу чл. 101. Закона о раду, послодавац може да откаже уговор о раду.

Ако послодавац не може запосленом из ст. 1. овог члана да обезбеди одговарајући посао, запослени се има сматрати вишком у смислу члана 179. ст. 5. тачка 1. Закона о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 58.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврдну лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

Потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству, уместо запосленог, у случају теже болести.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из ст. 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 59.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом и овим Правилником.

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.

Зарада запосленог састоји се из:

1. зараде коју запослени оствари за обављени рад и време проведено на раду,
2. зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.)
3. других примања.

Под зарадом у смислу става 1-3 овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања:

1. по основу учешћа запосленог у оствареној добити,
2. по основу коришћења и употребу средстава за рад запосленог и накнаду других трошкова рада,
3. по основу накнаде за долазак и одлазак са рада,
4. по основу накнаде за време проведено на службеном путу у земљи
5. по основу накнаде за време проведено на службеном путу у иностранству
6. по основу накнаде за смештај и исхрану за време рада и боравка на терену,
7. по основу отпремнине при одласку у пензију,
8. по основу накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,
9. по основу накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења,

10. по основу јубиларне награде и солидарне помоћи,

11. по основу отпремнине због престанка радног односа према чл. 179. ст. 5. тачка 1. Закона о раду.

Члан 60.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се из основне зараде и увећане зараде.

Основна зарада

Члан 61.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Основна зарада се обрачунава тако што се коефицијент помножи са ценом рада, која се увећава за проценат регулисан Законом.

Коефицијенти су следећи:

Председник	IV- VII	20,45
Генерални секретар	VI	16,10
Саветник за спортске програме	VII	19,95
Референт за школски и сеоски спорт	III	8,53
Административни референт, курир, копирант	III	8,53
Финансијски књиговођа, ликвидатор, контер	IV	9,27
Књиговођа за аналитичку евиденцију, благајник	VI	12,45

Увећана зарада

Члан 62.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - најмање 110% од основице,
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде - најмање 26% од основице,
3. за прековремени рад – најмање 26% од основице,
4. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – најмање 0,4% од основице.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника из чл.147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем 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 законом и општим актом.

Члан 63.

Зарада запосленог може се одлуком генералног секретара савеза, а на основу процењених резултата увећати на име стимулације до 30% и умањити до 20%

Члан 64.

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

Члан 65.

Зарада се исплаћује једанпут месечно или у два дела.

Ако се исплаћује у једном делу, зарада се исплаћује најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Ако се исплаћује у два дела, први део зараде исплаћује се најкасније до 16-ог у месецу за месец.

Други део зараде који представља разлику између обрачунате зараде запосленог и исплаћеног износа дела зараде исплаћује се најкасније од 1. до 5. у месецу за претходни месец, с тим да децембарску зараду послодавац може да исплати 31.12. текуће године.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није друкчије одређено.

Минимална зарада

Члан 66.

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 исплаћује из зараде.

Општим актом утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

Накнада зараде

Члан 67.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1.овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 68.

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

1. најмање 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 друкчије 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 друкчије одређено,

Члан 69.

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

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањење обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Члан 70.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у коме је дошло до прекида рада наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Накнада трошкова

Члан 71.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом, и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз,

2. за време проведено на службеном путу у земљи ,
3. за време проведено на службеном путу у иностранству,
4. за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин,
5. за регрес за коришћење годишњег одмора,
6. за употребу сопственог путничког возила за службене потребе.

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.

На службеном путовању запослено лице има право на дневницу, и то:

- целе дневнице – за време проведено на путу више од 12 сати, а краће од 24 сата
- половину дневнице - за време проведено на путу више од 8 сати, а краће од 12 сата

Друга примања

Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини од најмање две просечне зараде у Републици Србији,
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини нужних трошкова, а према приложеним рачунима
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Послодавац може исплатити запосленом и солидарну помоћ у случајевима, на начин и у висини утврђеној Законом о раду, Уговором о раду и овим правилником.

Послодавац може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника под условима утврђеним Уговором о раду.

Послодавац може донети одлуку о исплати запосленом трошкова школовања и стручног усавршавања у висини приложених рачуна.

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.

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

Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду за 10, 20, 30 и 40 година укупног радног стажа код послодавца, и то:

- за 10 година рада код послодавца – 1 просечна бруто зарада у Републици Србији,
- за 20 година рада код послодавца – 1,5 просечне бруто зараде у Републици Србији,
- за 30 година рада код послодавца – 1,75 просечне бруто зараде у Републици Србији,
- за 40 година рада код послодавца – 2 просечне бруто зараде у Републици Србији,

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да исплати солидарну помоћ у случају смрти родитеља и родитеља његовог брачног друга, теже болести, већих трошкова дијагностицирања (снимања скенером, магнетном резонанцом, лекарски прегледи...), здравствене рехабилитације и инвалидности запосленог или члана његове уже породице (брачни друг и деца), за случај уништења или оштећења имовине због елементарних непогода или других ванредних догађаја.

Управни одбор савеза доноси одлуку о исплати и износу солидарне помоћи.

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 74.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

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

Уз обрачун из ст.2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнада зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

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

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

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац 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

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 75.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које он овласти.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 76.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно наканде зараде, ако законом није друкчије одређено.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 77.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајном непажњом, проузроковао послодавцу у складу са законом.

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује послодавац, у складу са општим актом.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5.овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

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

Члан 78.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 79.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) :

1. ради премештаја на други одговарајући посао, 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 из члана 155.ст.1. тачка 5. Закона о раду,
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 33. ст.1. тачка 11. Закона о раду,
6. у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач.1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

Члан 80.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора о раду, рок у коме запослени трба да се изјасни, а који не може да буде краћи од 8 радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора о раду у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу чл. 179. став 5. тач. 2. Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора о раду.

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

Члан 81.

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 о раду у смислу чл. 172. закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе о премештају у смислу става 1. овог члана не примењују се и у случају закључивања анекса уговора о раду 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 о раду, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона о раду.

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.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 82.

Радни однос престаје:

1. истеком рока за који је заснован
2. кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју
3. споразумом између запосленог и послодавца
4. отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог
5. на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота
6. смрћу запосленог
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 83.

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

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 одређене 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
5. у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 84.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 85.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, са отказним роком од најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Општим актом или уговором о раду може се утврдити дужи отказни рок, али не дужи од 30 дана.

Отказ од стране послодавца

Члан 86.

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

1. ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради
2. ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом
3. ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа који је предвиђен законом, односно неплаћеног одсуства.

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

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

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 раду смислу чл. 103. Закона о раду
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 или у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело
6. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа
7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности
8. ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 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 послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла
2. ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5. Закона о раду.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 87.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст.2. и 3. Закона о раду, 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, 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 88.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случајевима из чл.179. ст.2. и 3. Закона о раду, 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 ст. 1. овог члана послодавац 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 89.

Послодавац може запосленом из чл. 179. став 1. тач. 1. Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из чл. 179а Закона о раду, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упуствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 90.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у законском року.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 91.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. ст. 5. тач.1. Закона о раду, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из чл. 102. став 2. Закона о раду.

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

Члан 92.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. Закона о раду, не сматра се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета
3. одслужење или дослужење војног рока
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог
5. деловање у својству представника запослених, у складу са законом
6. обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и општим актом.

Поступак у случају отказа

Члан 93.

Отказ уговора о раду из чл. 179. ст.1. тач.1. и ст. 2. и 3. Закона о раду послодавац 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 чл. 179. ст.1. тач.2. Закона о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 94.

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

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу ст.2. овог члана, дужан је да о томе сачини писану белешку.

У случају из ст.3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

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.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 95.

Послодавац 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 општим актом .

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 96.

За време трудноће, породилског 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 отказа уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана пријема отказа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 97.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да 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 из става 1. овог члана је на послодавца.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 98.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179.став 1. тачка 1) Закона о раду , има право на отказни рок који се утврђује општим актом, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. Закона о раду , да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом.

Члан 99.

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

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

Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 100.

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 припадајуће порезе и доприносе у складу са законом, у које 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 које 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 временаведеног 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.

Удаљење запосленог са рада

Члан 101.

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;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом;
3. ако је природа повреда радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Члан 102.

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

Члан 103.

Удаљење из члана 165. Закона о раду може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

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

Члан 104.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 165. и 166. Закона о раду, 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 у смислу члана 166. Закона о раду исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 105.

Запосленом за време привременог удаљења са рада у смислу чл. 165. и 166. Закона о раду, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу чл. 168. Закона о раду и пуног износа основне зараде и то:

1. ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности
2. Ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из чл. 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

Члан 106.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа код послодавца одлучује генерални секретар савеза.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању свих права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају измене уговорених услова рада, анексом уговора о раду.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 107.

Поступак измена и допуна овог правилника спроводи се на исти начин и по поступку прописаном за његово доношење.

Члан 108.

Правилник ступа на снагу даном усвајања.

Члан 109.

Доношењем овог Правилника престаје да важи претходни Правилник о раду, донет на седници Управног одбора 21.02.2020. године.

ПРЕДСЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА



Милан Ристић

