

На основу одредбе члана 3. става 2. тачке 1. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - Одлука УС РС и 113/2017) и одредаба члана 87 став 1, тачка 3. Статута кајакашког Савеза Србије од 17.04.2016.године Управни одбор, на седници одржаној 14.03.2021.године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Предмет

Члан 1.

Овим правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), уређују се, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон), Законом о спорту и другим прописима, права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Кајакашком Савезу Србије (у даљем тексту: послодавац).

Права, обавезе и одговорности запослених из радног односа код послодавца уређују се и уговором о раду који закључују послодавац и запослени у складу са Законом и овим правилником.

Уговор о раду не може да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом, односно овим правилником.

Изузетно, уговором о раду могу да се утврде и већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених Законом, односно овим правилником.

На права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и других прописа.

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене који раде код послодавца на територији Републике Србије, као и на запослене које је послодавац упутио на рад у иностранство, ако Законом није друкчије одређено.

О правима, обавезама и одговорностима запослених код послодавца одлучује председник Савеза, односно друго лице или лица која он писаним путем овласти.

О правима, обавезама и одговорностима председник Савеза одлучује Управни одбор Савеза.

Основна права и обавезе

Права запослених

Члан 3.

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

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и после порођаја у складу са Законом.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, посебне неге детета или друге особе у складу са Законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са Законом.

Члан 4.

Запослени у складу са Законом имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, због активности из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом и овим правилником.

Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени је дужан да:

1) савесно, благовремено, ефикасно, квалитетно и одговорно обавља послове на којима ради, да у вези с њима у свему поступа у складу са Законским и другим прописима, интерним актима и налозима послодавца, а посебно да остварује потребне резултате рада које је утврдио послодавац;

2) у свему поштује организацију рада и пословања код послодавца, радну и технолошку дисциплину, као и све услове, правила, процедуре, интерна акта и налоге послодавца у вези са испуњавањем Законских, уговорних и других обавеза из радног односа;

3) благовремено обавести послодавца о свим битним околностима које утичу или би могле да утичу на његову безбедност и здравље или осталих запослених, на обављање послова утврђених уговором о раду или налогом послодавца, као и да послодавцу благовремено достави све податке, исправе и документа која су од значаја за вођење прописаних евиденција у области рада или остваривање права и обавеза из радног односа;

4) без одлагања обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за безбедност, живот, здравље или настанак материјалне штете;

5) у случају потребе посла, образује се, обучава и стручно усавршава у складу са интерним актима послодавца којима је регулисано образовање, обучавање и стручно усавршавање запослених;

6) имовину, основна средства, опрему, ситан инвентар и потрошна средства послодавца користи рационално и искључиво за потребе посла, у складу с прописима, интерним актима и налозима послодавца.

Обавезе послодавца

Члан 6.

Послодавац је дужан да:

1) запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са Законом, овим правилником, интерним општим актом којим су регулисане зараде код послодавца и уговором о раду;

2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и здравља на раду, у складу са законом, другим прописима и својим интерним актима;

3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 5. тачка 2) овог Правилника, правима и обавезама запосленог које произлазе из прописа о раду, прописа о безбедности и заштити здравља на раду, као и другим правима, обавезама и одговорностима запосленог које произилазе из интерних општих аката послодавца;

4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;

5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом и овим правилником.

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 7.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, овим правилником и уговором о раду.

Забрана дискриминације и узнемиравања

Члан 8.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство запосленог.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање запослених у току рада или у вези с радом, које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 9.

Радни однос може да се заснује с лицем које има општу здравствену способност за рад, најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Законом, Законом о спорту, односно актом послодавца о организацији и систематизацији послова, којим се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима (радно искуство, знање страних језика, знање рада на рачунару, поседовање одређених способности, сертификата, лиценци, дозвола и сл.)

Члан 10.

Радни однос с лицем млађим од 18 година живота може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен Законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Члан 11.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима, обавезама и одговорностима из радног односа и правилима из члана 6. став 1. тачка 3. овог Правилника.

Кандидат је дужан да, најкасније приликом закључења уговора о раду, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Законом, овим правилником и актом послодавца о организацији и систематизацији послова.

Послодавац не може од кандидата да захтева достављање података, исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да кандидату женског пола условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета.

Члан 12.

Планирање кадровских потреба, оглашавање потреба послодавца за пријем запослених у радни однос, регрутација, селекција и провера стручних и радних способности кандидата за пријем у радни однос код послодавца, заснивање радног односа, промене уговорених услова рада у току радног односа, образовање, стручно оспособљавање и стручно усавршавање, планирање каријере, утврђивање

одговорности запосленог за повреду радне обавезе, непоштовање радне дисциплине и штету, као и престанак радног односа врши се у складу са Законом, овим правилником и интерним актима послодавца којима је регулисана ова област.

Уговор о раду

Члан 13.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују запослени и послодавац.

Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца по основу радног односа уређују се уговором о раду у складу са Законом, Законом о спрту, овим правилником и другим интерним актима послодавца.

На права, обавезе и одговорности запосленог која нису уређена уговором о раду, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, овог правилника и других интерних аката послодавца.

Уговор о раду мора да садржи елементе и податке прописане Законом и сматра се закљученим кад га потпишу запослени и Послодавац.

Уговор о раду, у име и за рачун послодавца, може да потпише и запослени кога за то писаним путем овласти председник Савеза у складу са законом и Актом о оснивању послодавца.

Члан 14.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ступање на рад

Члан 15.

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је био спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Приликом ступања на рад запослени се, у складу са интерним актима послодавца, задужује основним средствима, средствима и опремом за рад, безбедност и здравље на раду, као и идентификационом картицом која служи и за електронску евиденцију редовног радног времена.

Члан 16.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Пробни рад

Члан 17.

Уговором о раду може да се са запосленим уговори пробни рад који може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне или стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду, уколико се запослени и послодавац не споразумеју другачије.

Оцену радних и стручних способности запосленог на пробном раду даје руководилац организационог дела у коме је запослени обављао пробни рад, а коначну одлуку доноси председник Савеза или запослени кога он овласти.

Радни однос на одређено време

Члан 18.

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 на одређено време, на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који с прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Под прекидом из става 2. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

Изузетно, радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог, а за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта, као и у другим случајевима прописаним Законом. По истеку ових рокова, послодавац може да са истим запосленим закључи нови уговор о раду на одређено време по истом или другом правном основу, у складу са одредбама овог члана.

Радни однос за обављање послова с повећаним ризиком

Члан 19.

Уговор о раду може да се закључи за послове с повећаним ризиком, за које су прописани посебни услови рада, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Радни однос с непуним радним временом

Члан 20.

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

Запослени који ради с непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом или уговором о раду није другачије одређено.

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

Запослени који код послодавца ради с непуним радним временом може за остатак до пуног радног времена да заснује радни однос код другог послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 21.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, односно за рад на даљину и рад од куће запосленог под условом да ти послови нису опасни или штетни по здравље запосленог или других лица и да не угрожавају животну средину.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33 Закона, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) врсту послова и начин организовања рада;
- 3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) услове рада и начин вршења надзора над радом запосленог;
- 5) висину зараде за обављени рад и рокове исплате;
- 6) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду за њихову употребу;
- 7) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 8) друга права и обавезе.

Члан 22.

Одредбе овог Правилника о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима, примењују се и на уговор о раду из члана 21. овог Правилника ако уговором о раду није другачије одређено.

Приправници

Члан 23.

Послодавац може да заснује радни однос с лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен

стручне спреме, односно образовања, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено актом послодавца о организацији и систематизацији послова.

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 може да траје најдуже годину дана. По правилу, приправнички стаж за IV степен стручне спреме траје шест месеци, за VI степен девет месеци а за VII степен 12 месеци.

Оспособљавање приправника врши се по програму који утврђује председник Савеза, односно запослени кога он овласти, на предлог руководиоца организационог дела у коме ће приправник обављати приправнички стаж.

Оцену оспособљености приправника за самосталан рад по истеку приправничког стажа даје руководиоца организационог дела у коме је приправник обавио приправнички стаж, а коначну одлуку доноси председник савеза или запослени кога он овласти.

Приправнику чији рад у току приправничког стажа није оцењен као успешан, престаје радни однос код послодавца истеком рока на који је закључен уговор о раду.

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.

У складу с пословним потребама и планом кадрова, послодавац може да по истеку уговора о раду с приправником, који је успешно оспособљен за самосталан рад, закључи уговор о раду на неодређено време.

УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ПРЕДСЕДНИКА САВЕЗА

Члан 24.

Председник Савеза може да код послодавца заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран председник Савеза, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности председник Савеза који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

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

Уговор с председник Савезаом из ст. 2. и 4. овог члана закључује у име послодавца надзорни одбор послодавца.

ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 25.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад, када то захтевају потребе процеса рада или увођење новог начина и организације

рада код послодавца, а у складу с прописима, планом и програмом и буџетом обука, као и интерним актима послодавца којима је регулисана ова област.

Под образовањем се сматра стицање одређене врсте и степена стручне спреме, односно занимања у акредитованим средњим школама, факултетима и другим образовним институцијама (основне студије, мастер студије, специјалистичке, магистарске и докторске студије)

Под стручним оспособљавањем сматра се стицање нових знања или вештина неопходних за обављање посла.

Под стручним усавршавањем сматра се унапређење знања или вештина које запослени већ има.

Члан 26.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања запосленог (у даљем тексту: обуке), обезбеђују из средстава послодавца, запосленог или других извора, у складу са Законом, интерним актом послодавца којим је регулисана ова област, уговором о раду или његовим анексом и уговором о регулисању међусобних права и обавеза по основу обука.

Запослени који је упућен на стручно оспособљавање, односно усавршавање у место ван његовог места рада, односно пребивалишта, као и у иностранство, има иста права и обавезе као да је на службеном путу у земљи, односно иностранству.

Члан 27.

Запослени може прекинути обуку у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог, о чему је дужан да одмах обавести послодавца;
- 2) на захтев послодавца;
- 3) у другим оправданим случајевима, уз претходну сагласност послодавца.

Запослени који прекине обуку супротно случајевима наведеним у претходном ставу чини повреду радне обавезе и обавезан је да послодавцу накнади трошкове настале по том основу.

Члан 28.

Послодавац може да понуди запосленом измену уговорених услова рада (анекс уговора) у случају када запосленог упути послодавац на обуку чији трошак износи до 300 евра у динарској противвредности по обуци, односно када укупан трошак обука које је запослени имао у току календарске године, односно у периоду од 12 месеци, износи до 600 евра у динарској противвредности – запослени је обавезан да остане на раду код послодавца годину дана по завршетку последње обуке;

Изузетно, председник Савеза или запослени кога он овласти, може на предлог надлежног руководиоца запосленог, да одлучи да се са запосленим не закључи анекс уговора о раду из претходног става овог члана.

Члан 29.

Запослени је обавезан да послодавцу надокнади укупан трошак обуке у следећим случајевима:

1) када запосленом престане радни однос у току периода из претходног члана, отказом од стране послодавца или на лични захтев запосленог;

2) ако запослени о року не положи испит/испите – рок за полагање испита је најдуже 6 месеци по завршетку обуке. У оправданим случајевима, рок за полагање испита може се продужити, о чему одлучује председник Савеза или запослени кога он овласти. У случају да запосленом престане радни однос пре истека рока за полагање испита, сходно се примењује претходна алинеја.

Запослени је обавезан да на дан престанка радног односа, односно најкасније у року од 30 дана од дана када је био обавезан да положи испит/испите, надокнади послодавцу укупан трошак обуке.

Изузетно, председник Савеза или запослени кога он овласти, може да, у складу с пословним интересима привредног друштва, одлучи да запосленог ослободи обавезе из става 1 овог члана, односно продужи рок из претходног става овог члана.

Под трошком обуке у смислу овог члана сматра се укупан износ који је био трошак послодавца по том основу.

Приликом обрачуна трошка обуке који је био у девизама или се обрачунава сагласно члану 28. овог Правилника, примењује се средњи курс Народне банке Србије на дан измирења обавезе према послодавцу, односно на дан настанка последњег трошка у случају из члана 28. овог Правилника.

РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време и распоред радног времена

Члан 30.

Пуно редовно радно време износи 40 часова недељно.

Послодавац може, у складу са Законом, због потреба процеса рада и организације посла да утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Радни дан по правилу траје осам часова, а радна недеља по правилу траје пет радних дана.

Због обављања рада у сменама, ноћу, у турнусима или кад природа посла и организација рада то захтевају – радну недељу и распоред радног времена послодавац може да организује на други начин, при чему радно време запослених не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се може утврдити као просечно недељно радно време на месечном нивоу, у ком случају запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље, почетак и завршетак радног времена утврђује председник Савеза или запослени кога он овласти, као фиксно или клизно радно време.

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

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

Непуно радно време

Члан 31.

Непуно радно време, у смислу овог Правилника, јесте радно време краће од пуног радног времена и утврђује се уговором о раду запосленог.

Запослени који ради непуно радно време остварује сва права из радног односа као да ради с пуним радним временом.

Скраћено радно време

Члан 32.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним Законом или општим актом послодавца, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, као и 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 с 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 с пуним радним временом и не може му се одредити прековремени рад на тим пословима, ако Законом није другачије одређено.

Прековремени рад

Члан 33.

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).

Обављање планираних послова запосленог (у оквиру утврђених норматива и стандарда послодавца) после истека редовног радног времена, не сматра се прековременим радом.

Запослени није овлашћен да самостално (без налога послодавца) одлучује о свом прековременом раду код послодавца.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, а запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Писани налог за прековремени рад запосленом издаје председник Савеза, односно надлежни руководиоца запосленог по пренетом овлашћењу председник Савезаа, по правилу одмах по сазнању за околности које су узроковале потребу за прековременим радом, односно пре отпочињања прековременог рада, а у оправданим случајевима, најкасније наредног радног дана.

Запослени је дужан да у случајевима из става 1. овог члана, поступи и по усменом налогу непосредног руководиоца за прековремени рад ако, с обзиром на околности, у конкретном случају из оправданих разлога није било могуће издавање писаног налога запосленом пре отпочињања прековременог рада.

О издатим налозима и извршеном прековременом раду запослених води се посебна евиденција у складу с прописима и интерним актима послодавца којима је регулисана ова област, на основу које се врши обрачун зараде запосленом.

Без издатог писаног налога послодавца за прековремени рад, запослени не може остваривати било каква права по основу прековременог рада код послодавца.

Запослени млађи од 18 година, запослена за време трудноће, запослена која доји дете, запослени родитељ детета до три године живота, запослени самохрани родитељ детета до седам година живота и родитељ детета које је тежак инвалид, имају право на заштиту од прековременог рада код послодавца у складу са Законом. Иста права има усвојилац, хранитељ и старатељ детета.

Прерасподела радног времена

Члан 34.

Послодавац 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 пуног, односно уговореног радног времена.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом и за рад дужи од пуног радног времена по основу извршене прерасподеле радног времена, запослени нема право на увећану зараду.

Прерасподела радног времена не може се вршити:

1) на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 32. овог Правилника;

2) запосленом млађем од 18 година.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу, усвојиоцу, стараоцу и храниоцу детета млађег од три године или детета с тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Прерасподела радног времена која се односи на све запослене код послодавца или све запослене у појединим организационим деловима код послодавца, утврђује се одлуком послодавца. У случају да се прерасподела радног времена односи само на поједине запослене, послодавац доноси посебно решење о прерасподели радног времена за сваког запосленог.

Прерасподела радног времена врши се на начин, по поступку и у роковима регулисаним у интерном акту послодавца који се односи на ову област.

О извршеној прерасподели радног времена послодавац води посебну евиденцију, на основу које се запосленима обрачунава зарада и на основу које запослени остварују права на слободне дане, дневни и недељни одмор у складу са Законом и овим правилником.

Члан 35.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради дуже од времена утврђеног прерасподелом, часови рада дужи од просечног радног времена у периоду прерасподеле, обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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 послодавац те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 36.

Рад који се обавља у времену од 22.00 часа до 06.00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запослени млађи од 18 година, запослена за време трудноће и запослена која доји дете, не могу да раде ноћу.

Запослени родитељ детета до три године живота и самохрани родитељ детета до седам године живота или детета које је тежак инвалид, може да ради ноћу само уз своју писану сагласност.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Члан 37.

Рад у сменама је организација рада код послодавца у којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може бити континуирана или с прекидима током одређеног периода дана или недеље.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама, у току месеца обавља посао у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 38.

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 часа, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 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 39.

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 послодавац.

Дневни одмор

Члан 40.

Запослени има право на одмор у трајању од 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, односно у трајању од 11 часова у случају прерасподеле радног времена.

Недељни одмор

Члан 41.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 40 овог Правилника, ако Законом није другачије 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.

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 недеље.

Годишњи одмор

Стицање права на годишњи одмор

Члан 42.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и овим правилником.

Запослени стиче право да користи годишњи одмор 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 с 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.

Дужина годишњег одмора

Члан 43.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од 20 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се годишњи одмор од 20 радних дана увећава по основу:

- 1) доприноса на раду – 1 радни дан за изузетан допринос запосленог који је у претходној календарској години имао преко 200 часова прековременог рада;
- 2) услова рада – 1 радни дан за запосленог који обавља тешке физичке послове, рад у сменама, ноћни рад, рад суботом и недељом;
- 3) радног искуства – 1 радни дан за запосленог с преко 30 година радног искуства на пословима које обавља;

4) стручне спреме – 1 радни дан за запосленог са звањем доктора наука.

У случају испуњавања више основа из претходног става, годишњи одмор запосленог не може укупно бити дужи од 23 радна дана.

Члан 44.

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

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

Члан 45.

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.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 46.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 43. овог Правилника (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Коришћење годишњег одмора

Члан 47.

Годишњи одмор се користи једнократно или у два дела, а по споразуму с послодавцем и у више делова, у складу са Законом и овим правилником.

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 који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 42. став 2. овог Правилника, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности с рада због коришћења породилског одсуства, одсуства с рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 48.

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

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

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

Решење о коришћењу годишњег одмора може се доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог, решење се доставља и у писаној форми.

У случају коришћења колективног годишњег одмора, доноси се решење о коришћењу годишњег одмора збирно за запослене и организационе делове у којима раде, уз истицање решења на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења колективног годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима на које се односи.

Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 49.

У случају престанка радног односа, запослени који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, уместо коришћења годишњег одмора има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 50.

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

- 1) у случају склапања брака – 3 радна дана;
- 2) рођења детета – 5 радних дана;
- 3) теже болести члана уже породице – 5 радних дана.

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

- 1) због смрти члана уже породице – 5 радних дана;
- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

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

Неплаћено одсуство

Члан 51.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство с рада без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у оправданим случајевима у трајању до 5 радних дана.

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

Мировање радног односа

Члан 52.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је Законом другачије одређено, ако одсуствује с 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 у смислу члана 174. Закона;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију 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 у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Општа заштита

Члан 53.

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

Запослени је дужан да поштује и спроводи закон, друге прописе и интерна акта послодавца 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 без одлагања обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Запослени је дужан да по заснивању радног односа успешно заврши обуку из области заштите од пожара код послодавца.

Члан 54.

Запослени не може да ради прековремено и ноћу 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 55.

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 56.

Запослени има право увида 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 с радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране председника Савезаа.

Заштита омладине

Члан 57.

Запослени млађи од 18 година живота ужива заштиту на раду и у вези с радом у складу са Законом и овим правилником.

Заштита материнства

Члан 58.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете, не може да ради прековремено и ноћу.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете, не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни по њено здравље или 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 става 1. овог члана, обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство с рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези с трудноћом, које је одредио изабрани лекар у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленој, 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 зараде запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Породиљско одсуство и одсуство с рада ради неге детета

Члан 60.

Запослена жена има право на одсуство с рада и право на накнаду зараде због трудноће, порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство) и одсуство с рада ради неге детета у складу са Законом.

Одсуство с рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 61.

Запослени има право на одсуство с рада ради посебне неге детета или друге особе, као и право на накнаду зараде за то време у складу са Законом.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 62.

Запосленом – особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама из члана 81. став 2. Закона, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, у складу са Законом.

Запосленом код кога је, у складу с прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима – послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу става 1. овог члана.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона.

Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 63.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању (у даљем тексту: боловање), о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу могу да доставе и чланови уже породице или друга лица која са запосленим живе у породичном домаћинству.

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.

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

Дознаке о закљученом боловању, које је издала надлежна здравствена установа, запослени је дужан да достави послодавцу најкасније до трећег у месецу за претходни месец. Без достављене дознаке запосленом се не може извршити обрачун накнаде зараде за време проведено на боловању.

ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Зарада

Члан 64.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује уговором о раду који закључују послодавац и запослени.

Запослени има право на минималну зараду у складу са Законом.

Зарада запосленог састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца и других примања по основу радног односа, у складу са Законом, овим правилником и Правилником о обрачуну зарада код послодавца.

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

Под зарадом у смислу става 3. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тачка 4) и 5), члана 118. тачка 1–4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 65.

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

Члан 66.

Основна зарада запосленог утврђује се на основу услова утврђених актом о организацији и систематизацији послова код послодавца, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду. Радни учинак запосленог утврђује се на основу обима и квалитета обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

Елементи за обрачун основне зараде, нормативи и стандарди за утврђивање зараде по основу радног учинка запослених, критеријуми за утврђивање зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца, поступак, начин и рокови за њихово утврђивање и исплату утврђују се Правилником о обрачуну зарада.

Уговором о раду може се запосленом утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из Правилника о обрачуну зарада.

Члан 67.

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 рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;
- 3) за прековремени рад – 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) – 0,4% од основице.

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 запосленог утврђена уговором о раду.

Члан 68.

Приправник има право на зараду у висини од 80% од основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са Законом, овим правилником и уговором о раду.

Запослени на стручној обуци има за време стручне обуке право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које се обучава.

Члан 69.

Зарада се исплаћује једнократно – једном месечно, најкасније до 10. у текућем месецу за претходни месец, када се запосленом доставља обрачун зараде који представља извршну исправу и може бити достављен запосленом и у електронској форми.

Рокови за исплату зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца регулисани су Правилником о обрачуну зарада послодавца.

Зарада запосленог је пословна тајна. Одавање података о зарадама запослених код послодавца неовлашћеним лицима представља повреду пословне тајне.

Накнада зараде

Члан 70.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци за време одсуствовања с 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 с рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 71.

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

- 1) у висини од 65% од просечне зараде у претходна три месеца 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,
- 2) у висини од 100% од просечне зараде у претходна три месеца 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.

Члан 72.

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

Члан 73.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% од просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до кога је дошло 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.

Члан 74.

Запослени који одсуствује с рада због стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме је упућен на стручно усавршавање, уколико се уговором о упућивању послодавац и запослени не споразумеју другачије.

Накнада трошкова

Члан 75.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) за долазак и одлазак с рада – у висини цене превозне карте у саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи – у висини трошкова превоза према приложеним рачунима, трошкова смештаја према приложеним рачунима, **дневнице за службени пут** у складу с Правилником о условима и начину коришћења службених возила и организовању службених путовања код послодавца;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству – у висини и на начин утврђен посебним прописима који важе за запослене у државним органима Републике Србије;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде – у висини стварних трошкова према приложеним рачунима;
- 5) за исхрану у току рада – у висини од 10% од минималне зараде за пуно радно време и пун радни учинак у току месеца, ако послодавац није ово право обезбедио на други начин;
- 6) за регрес за коришћење годишњег одмора – у висини од 20% од минималне зараде за годишњи одмор у дужини од 22 радна дана, односно сразмерно времену проведеном у радном односу код послодавца. Регрес се исплаћује једнократно, или у деловима;
- 7) за коришћење сопственог возила у службене сврхе – у висини, на начин и по поступку дефинисаним у интерном акту послодавца којим је регулисана ова област.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом, осим у случају да се послодавац и запослени о томе споразумеју.

Друга примања

Члан 76.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију – у висини две његове просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у ком одлази у пензију, односно у висини две просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику, ако је то повољније за запосленог;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог – у висини просечних цена уобичајених погребних услуга;

3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења – у висини утврђеној споразумом запосленог и послодавца или одлуком суда.

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

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

Члан 77.

Послодавац може запосленом исплатити јубиларну награду за радни стаж код послодавца, ако послодавац донесе одлуку о томе и то:

- 1) за 5 година стажа – 25% од основице;
- 2) за 10 година стажа – 50% од основице;
- 3) за 15 година стажа – 75% од основице;
- 4) за 20 година стажа – 100% од основице;
- 5) за 25 година стажа – 125% од основице;
- 6) за 30 година стажа – 150% од основице;
- 7) за 35 година стажа – 175% од основице;
- 8) за 40 година стажа – 200% од основице.

Основица за обрачун јубиларне награде јесте минимална зарада према одлуци Социјално-економског савета Републике Србије, важећој на дан када запослени испуњава услове за доделу јубиларне награде, а исплаћује се запосленом у години у којој навршава јубиларну годину стажа и то по правилу на дан послодавца.

Члан 78.

Послодавац може запосленом исплатити солидарну помоћ и то:

- 1) за рођење детета – у износу утврђеном посебном одлуком председник Савезаа;
- 2) за случај болести запосленог – у висини до неопорезованог износа према Закону о порезима на доходак грађана, према посебној одлуци председник Савезаа;
- 3) у случају смрти запосленог – у износу утврђеном посебном одлуком председник Савезаа.

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 79.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде за запослене у складу са законом.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 80.

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 обуставити од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 81.

У случају статусне промене, промене власништва над капиталом и промене послодавца, у складу са Законом, послодавац следбеник преузима од послодавца овај правилник и све уговоре о раду који важе на дан промене послодавца.

Послодавац је дужан да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из овог Правилника и уговора о раду који се преносе.

Члан 82.

Послодавац је дужан да о преношењу уговора о раду на послодавца следбеника писменим путем обавести запослене чији се уговор о раду преноси.

Ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од пет радних дана од дана достављања обавештења из става 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 83.

Послодавац следбеник дужан је да примењује општи акт послодавца најмање годину дана од дана промене послодавца.

Члан 84.

Послодавац и послодавац следбеник дужни су да најмање 15 дана пре промене послодавца, обавесте запослене код послодавца о:

- 1) датуму или предложеном датуму промене послодавца;
- 2) разлозима за промену послодавца;
- 3) правним, економским и социјалним последицама промене послодавца на положај запослених и мерама за њихово ублажавање.

ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 85.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских, организационих промена или смањења обима посла у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то за најмање 30 запослених.

Послодавац је дужан да донесе Програм и када утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у складу са Законом, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Члан 86.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у ком ће бити отказан уговор о раду.

Програм доноси надзорни одбор послодавца.

Послодавац је дужан да предлог програма достави репрезентативном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир благовремено достављене предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење репрезентативног синдиката и да их обавести о свом ставу у року од осам дана од дана њиховог пријема.

Члан 87.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог с рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона, запосленом исплати отпремнину у висини утврђеној Законом.

Отпремнина из става 1. овог члана не може бити нижа од збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца, код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона. Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом Правилника.

Зарадом у смислу претходног става овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из овог члана откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу с прописима о запошљавању.

КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ И ПОСЛОВНЕ ТАЈНЕ

Члан 89.

Уговором о раду могу да се утврде 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 послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

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

Забрана конкуренције односи се на територију Републике Србије.

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

Члан 90.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа запосленог код послодавца, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Члан 91.

Запослени је дужан да у току радног односа код послодавца, као и три године по престанку радног односа код послодавца, као пословну тајну чува, не одаје и не чини доступним неовлашћеним трећим лицима податке или документа о пословним плановима, пројектима, техничко-технолошком знању, пословним аранжманима с пословним партнерима и другим лицима, зарадама и другим примањима запослених или по другом основу ангажованих лица код послодавца или другог привредног друштва повезаног с послодавцем.

Ако запослени прекрши обавезу чувања пословне тајне, послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 92.

Запослени је у складу са Законом одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, посебно за мањак утврђен пописом имовине и робе послодавца.

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је 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.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац у поступку, на начин и у роковима у складу са интерним општим актом послодавца којим је регулисана ова област.

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 93.

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

УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ С РАДА

Члан 94.

Запослени може да буде привремено удаљен с рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези с радом;
- 2) ако повредом радне обавезе или непоштовањем радне дисциплине угрожава имовину послодавца вредности веће од износа просечне бруто зараде запослених у Републици Србији на дан учињене повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине;
- 3) ако су природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона.

Удаљење запосленог из тачке 1 овог члана може да траје до правноснажног окончања кривичног поступка, а удаљење запосленог из тачке 2 и 3 овог члана, може да траје најдуже три месеца, а по истеку периода удаљења послодавац је дужан да запосленог

врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са Законом, ако за то постоје оправдани разлози из члана 179а Закона.

Члан 95.

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

Члан 96.

За време привременог удаљења запосленог с рада у смислу члана 94. и члана 95. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине његове уговорене основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења с рада у смислу члана 94. овог Правилника, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 97.

Запосленом за време привременог удаљења с рада, у смислу члана 94. и члана 95. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 95. овог Правилника 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 запосленом не утврди одговорност за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. став 2. и 3. Закона.

Члан 98.

Послодавац може запосленом за утврђену повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, уместо отказа уговора о раду, изрећи меру привременог удаљења с рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења с рада из става 1. овог члана може да се изрекне запосленом у трајању од једног до 15 радних дана.

ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 99.

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 или промене технологије рада код послодавца;

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 101. овог Правилника;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона;

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5. Закона;

5) у случају промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог садржаних у уговору о раду запосленог;

6) у другим случајевима утврђеним Законом 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 запосленог.

Члан 100.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року од осам радних дана од дана пријема понуде.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора о раду у року из става 2. овог члана.

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

Одредбе овог члана не примењују се у случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог.

Ако је потребно да се одређени посао заврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења послодавца, без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, у ком случају запослени задржава основну зараду утврђену за посао с кога се премешта, ако је то повољније за запосленог.

Измена личних података за запосленог, података о послодавцу, као и других података којима се не мењају услови рада, може да се, на основу одговарајуће документације, констатује анексом уговора о раду, без спровођења поступка за понуду анекса уговора о раду из овог члана Правилника.

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

Премештај у друго место рада

Члан 101.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) када постоји потреба да се рад, односно посао обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак с рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 102.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, ако је дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана и у другим случајевима утврђеним уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 101. став 1. тачка 2. овог Правилника, а ван тога само уз пристанак запосленог.

Запослени с послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има право да се врати на рад на одговарајућим пословима код послодавца који га је упутио.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 103.

Радни однос запосленом 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 другачије 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.

Члан 104.

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 правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан с 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 с рада – даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са Законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 105.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог. Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 106.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због повреда обавеза утврђених Законом, општим актом и уговором о раду, које је учинио послодавац, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Отказ од стране послодавца

Члан 107.

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, што се утврђује на начин и у поступку дефинисаним у интерном акту послодавца којим је регулисана ова област;
- 1) ако запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

- а) неосновано и неоправдано одбије да обавља послове на којима ради, односно не извршава послове, радне налоге и задатаке поверене од претпостављеног руководиоца или другог овлашћеног запосленог; неблаговремено, неажурно, несавесно, неодговорно, некавалитетно или немарно извршава послове односно извршава послове супротно закону, прописима, процедурама, правилима, упутствима, инструкцијама, одлукама, налозима и/или актима послодавца, односно општепознатим и прихваћеним стандардима или правилима струке;
- б) не поштује законе, друге прописе, интерне акте послодавца или непредузима прописане мере у области противпожарне заштите, заштите од елементарних непогода, отровних или опасних материја, заштите и безбедности живота и здравља људи на раду и заштите животне, односно радне средине, као и злоупотребљава положај или прекорачује овлашћења;
- в) неовлашћено, нецелиходно, нерационално или неодговорно располаже, користи, губи, уништава или краде новац, вредносне папире, имовину, основна средства, опрему, средства рада, ситан инвентар послодавца и ИД картице, средства или опрему за личну заштиту на раду, односно њима располаже или користи супротно закону, пропису, актима послодавца, њиховој намени или пословним потребама послодавца;
- г) не доставља или неблаговремено доставља, односно даје нетачне или непотпуне информације или податаке, посебно о резултатима рада, који су од утицаја на доношење одлука овлашћеног лица или органа послодавца или су од утицаја на достављање и тачност података или извештаја послодавца надлежним државним органима или институцијама;
- д) нетачно евидентира или приказује резултате раде, доставља нетачне податке или документацију о радном учинку запосленог у циљу остварења или онемогућавања остварења одређених права запосленог сагласно закону или актима послодавца;
- ђ) проузрокује штету послодавцу својим поступањем у обављању послова из уговора о раду или по налогу послодавца у износу већем од износа просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку пре настанка штете.

3) ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, а нарочито ако учини следеће повреде радне дисциплине:

- а) понаша се супротно кодексу, односно правилима понашања и професионалне етике, процедурама, правилима, упутствима, инструкцијама, налозима, одлукама и/или актима послодавца, односно општепознатим и прихваћеним стандардима, нормама или правилима пословног понашања и радне дисциплине запослених;
- б) неосновано и неоправдано одбија да обавља послове на којима ради, не извршава послове, радне налоге и задатке поверене му од претпостављеног руководиоца или другог овлашћеног запосленог;
- в) неосновано и неоправдано одбија да по налогу послодавца послове на којима ради обавља на терену, прековремено, у сменама, прерасподелом радног времена или ноћу;
- г) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела на раду или у вези с радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за то кривично дело;
- д) понаша се насилнички, непристојно, недолично, немарно или некултурно (свађа, физичко насиље, употреба грубог или вулгарног речника, псовке, вређање, омаловажавање и сл.) према другим запосленима, клијентима, пословним партнерима или послодавцу;
- ђ) поседује или конзумира алкохол или наркотику за време рада, у току радног времена или у просторијама послодавца, долази на рад или обавља послове у алкохолисаном стању и под утицајем наркотика што може да има утицаја на обављање послова, као и ако неосновано одбије анализе или тестирања на алкохолисаност и наркотику у наведеним случајевима;

- е) злоставља на раду, узнемирава или сексуално узнемирава запослене у току рада или у вези с радом, које има за циљ или представља повреду достојанства, личног и професионалног интегритета запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење;
 - ж) понаша се супротно законским прописима и интерним актима којима је регулисана забрана пушења и заштита људи од штетних последица излагања дуванском диму;
 - з) даје, саопштава или чини доступним неовлашћеним лицима податке о заради и другим примањима запослених код послодавца или саопштава податке о својој заради другом запосленом или неовлашћеним лицима;
 - и) даје, саопштава или чини доступним неовлашћеним лицима податке о примању или накнадама лица која су у било ком уговорном односу са послодавцем;
 - ј) одаје пословне тајне утврђене законом и интерним актом послодавца којим је регулисана ова област;
 - к) неоправдано касни на посао или неоправдано прекорачује време прописано за дневни одмор у току рада и самовољно напушта посао пре истека радног времена;
 - л) неоправдано изостаје са посла један радни дан у току месеца;
 - љ) организује политичке странке или политичке активности код послодавца или учествује у њима;
 - м) неоправдано одбије учешће у обуци, неоправдано одсуствује са обуке или неоправдано напусти стручно обучавање или усавршавање на које га је упутио послодавац;
 - н) неоправдано одбија учешће у процесу утврђивања и оцене радног учинка запосленог;
 - њ) не достави потврде лекара о привременој спречености за рад у законом прописаном року;
 - о) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
 - п) не достави, неблаговремено достави или достави нетачне податке или исправе које су од одлучујућег значаја за заснивање радног односа, вођење прописаних евиденција у области рада или за остваривање права и обавеза из радног односа;
 - р) неблаговремено поднесе прописана докумената ради правдања трошкова службеног пута на начин и у роковима утврђеним законом или интерним актом послодавца којим је регулисана ова област;
 - с) неоправдано не пријави повреде радне обавезе или повреде радне дисциплине, односно понашања запосленог због кога не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези с радом;
 - 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона и овог правилника;
 - 6) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу овог правилника;
 - 7) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Пријаву за учињену повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, односно понашања запосленог због кога не може да настави рад код послодавца, може поднети:

- 1) руководиоца организационог дела у коме запослени обавља послове по уговору о раду или други надлежни руководиоца код послодавца;

2) запослени који у току обављања послова интерне контроле утврди чињенице на основу којих се основано сумња да су се стекли услови за покретање поступка против запосленог;

Пријаву може поднети и сваки запослени или друго лице који има сазнања, информације или доказе о учињеној повреди радне обавезе или непоштовању радне дисциплине.

Пријава повреде радне обавезе и непоштовања радне дисциплине садржи нарочито: име и презиме запосленог за кога се основано сумња да је повредио радну обавезу или непоштује радну дисциплину, послове на које је распоређен, опис повреде радне обавезе или непоштовања радне дисциплине, време, место, и начин извршења, чињенице и доказе да је повреда радне обавезе или непоштовање радне дисциплине извршено, да их је извршио пријављени запослени, као и доказе о његовој одговорности за пријављену повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Пријава из претходног става подноси се председник Савезау послодавца или запосленом кога он овласти, који на основу поднете пријаве, изјаве запосленог коме се повреда ставља на терет, као и достављених и прикупљених додатних чињеница и доказа, доноси одлуку по поднетој пријави.

Одлуку о утврђивању одговорности запосленог за извршену повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине председник Савеза послодавца или лице које он овласти може да донесе и без пријаве, на основу личних сазнања, на основу самоиницијативно прикупљених информација, чињеница и доказа, уз обавезно омогућавање запосленом да се претходно изјасни о њима.

Пријава се одбацује ако је поднета по истеку рока застарелости за давање отказа прописаног Законом – 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.

Пријава се одбија као неоснована уколико се утврди да повреда радне обавезе или радне дисциплине није извршена, да повреду није извршио запослени коме је повреда стављена на терет, односно да нема основа за његову одговорност за извршену повреду.

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

1) привремено удаљење с рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 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 с најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 108. овог Правилника, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 108.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 107. став 1. тач. 2. и 3. овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам радних дана од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 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.

Послодавац може запосленом из члана 107 став 1. тач. 1. овог правилника, да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 107. став 9. овог правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези с недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 109.

Запослени уз изјашњење на упозорења из члана 107. овог Правилника, може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року од осам дана од дана достављања упозорења запосленом.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 110.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 107. став 1. тачка 7. овог Правилника, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос, осим у случају из члана 102. став 2. Закона.

Члан 111.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 107. овог Правилника, не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад запосленог услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства с рада ради неге детета и одсуства с 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 и овим правилником;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са Законом, овим правилником и уговором о раду.

Поступак у случају отказа

Рок застарелости

Члан 112.

Отказ уговора о раду из члана 107. став 1. тач. 1, 2, 3, 5 и 6 овог Правилника, 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 члана 107. тач. 4. овог Правилника, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног Законом за кривично дело.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 113.

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 става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана, решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања, решење се сматра 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 смислу члана 194. Закона.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 114.

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 овим правилником, другим интерним актима послодавца и уговором о раду.

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 115.

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

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

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

Члан 116.

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.

Ако запослени из става 1. овог члана не поступа у складу са Законом, овим правилником, другим општим актима послодавца и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду, а терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај није последица статуса или активности из става 1 овог члана јесте на послодавцу.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 117.

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, има право на отказни рок од 8 дана.

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

Запослени може, по споразуму с послодавцем, да престане с радом и пре истека отказног рока из става 1. овог члана, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној споразумом.

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 запослени радио, а на захтев запосленог послодавац може, у тој или посебној потврди, дати и оцену његовог понашања и резултата рада.

Незаконити отказ

Члан 118.

У случају незаконитог отказа, у погледу права, обавеза и одговорности послодавца и запосленог непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона.

ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 119.

Запосленом се у писаном облику доставља решење или други акт у складу са Законом о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају понуде за закључење анекса уговора о раду из члана 98 овог правилника.

Достављање решења из става 1. овог члана запосленом врши се у складу са одредбама члана 113. овог правилника.

Заштита појединачних права

Члан 120.

Решавање спорних питања између послодавца и запосленог може се вршити по споразуму послодавца и запосленог.

Уколико послодавац и запослени не постигну споразум о спорним питањима, могу спорни однос поверити на решавање арбитра.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење послодавца постаје извршно.

Благовремено донета одлука арбитра коначна је и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 121.

Против решења послодавца којим је повређено право запосленог, запослени или представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени власти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 122.

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Рад ван радног односа

Привремени и повремени послови

Члан 123.

За обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години послодавац може да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- 1) незапосленим лицем;
- 2) запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена;
- 3) корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 124.

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор с лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу с прописима о задругама.

Уговор о делу

Члан 125.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког, интелектуалног, уметничког или другог посла.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 126.

Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању послодавац може да закључи:

1) са незапосленим лицем, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то Законом, односно Правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци;

2) с лицем које жели да се стручно усаврши и стекне посебна знања и способности за рад у својој струци, односно да обави специјализацију, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу с посебним прописима.

Послодавац може лицу из става 1. овог члана да обезбеди новчану накнаду и друга права, у складу са уговором о стручном оспособљавању и усавршавању.

Новчана накнада из става 2. овог члана не сматра се зарадом у смислу Закона.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Допунски рад

Члан 127.

Запослени који ради с пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду с другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена, под условом да нема уговорену забрану конкуренције и уз претходно обавештавање послодавца.

.

ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

Савет запослених

Члан 128.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са Законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених, на начин и под условима утврђеним Законом.

Синдикат запослених

Члан 129.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 130.

Синдикат је дужан да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 131.

Синдикат има право да буде га послодавац обавештава о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених – чланова синдиката.

Члан 132.

Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове у складу с просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности у складу са Законом.

Члан 133.

Овлашћени представник синдиката, односно лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца може имати право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са Законом, односно споразумом између послодавца и синдиката код послодавца, сразмерно броју чланова синдиката.

Члан 134.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање, има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Синдикални представник који је одређен да заступа запосленог у радном спору с послодавцем пред арбитром или судом има право на плаћено одсуство с рада за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује с рада у складу са ставом 1. и 2. овог члана, има право на накнаду зараде у висини основне зараде у складу са уговором о раду, а која не може бити већа од његове просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно времену одсуства с рада.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 135.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли, односно веб порталу послодавца.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје примена Правилника о раду који је био у примени од 26.09.2014. године.

Члан 137.

Сва права, обавезе и одговорности запослених и послодавца која су утврђена по одредбама ранијег Правилника о раду од 26.09.2014 године до дана ступања на снагу овог Правилника, а која нису у супротности са Законом, реализоваће се у складу с тим Правилником.

Сви започети поступци за остваривање права, обавеза и одговорности запослених и послодавца који нису окончани до дана ступања на снагу овог Правилника, окончаће се у складу са Законом и овим правилником.

У Београду, дана 14.03.2021. године

КАЈКАШКИ САВЕЗ СРБИЈЕ

Председник Управног одбора
ср. Мирко Нишовић