

На основу члана 3. Закона о раду (Сл. гласник РС, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2012, 75/2014, 13/2017-ОУС и 113/2017), члана 36. став 2. тачка 4) Статута Спортског савеза Београда, Извршни одбор Спортског савеза Београда на седници одржаној 19.06.2018. године, доноси следећи:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Опште одредбе

Члан 1.

Овим правилником, у складу са Законом о раду, Законом о спорту и Статутом Спортског савеза Београда, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи између послодавца и запосленог у друштву.

Под послодавцем у смислу овог правилника сматра се: Спортски савез Београда, Тиршова 3, Београд; Матични број: 07000804, ПИБ: 100268738

Запосленим у смислу овог правилника сматра се лице које у складу са законом и овим правилником заснује радни однос са послодавцем.

Члан 2.

Овим правилником уређују се:

- 1) права и обавезе послодавца и запосленог;
- 2) заснивање радног односа;
- 3) радно време;
- 4) зараде, накнаде и друга примања;
- 5) одмори и одсуства;
- 6) остваривање и заштита права запослених;
- 7) накнада штете;
- 8) забрана конкуренције;
- 9) радне обавезе и радна дисциплина;
- 10) заштита на раду;
- 11) друга питања од значаја за рад.

Члан 3.

Правилник о раду и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, подзаконским актима или општим колективним уговором.

Овим правилником и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, подзаконским актима или општим колективним уговором, осим ако прописима није друкчије одређено.

Права запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за

време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са прописима и овим правилником.

Запослена жена као и жена која доји дете има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

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

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

Члан 5.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима са послодавцем, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, 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 прописима.

Члан 6.

Уговором о раду или одлуком послодавца може се утврдити учешће запосленог у добити оствареној у пословној години, у складу са прописима и овим правилником.

Обавезе запослених

Члан 7.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Обавезе послодавца

Члан 8.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са прописима, овим правилником и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима рада и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење од представника кога одреде запослени у случајевима утврђеним прописима.

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 9.

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

Члан 10.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација (у смислу закона) лица која траже запослење, као и 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.

Дискриминација је забрањена у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Забрањено је узнемиравање било које врсте дефинисано одредбама закона, као и сексуално узнемиравање на послу.

Услови за заснивање радног односа

Члан 11.

Радни однос може да се заснује са пунолетним лицем, односно лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно Правилником о организацији и систематизацији послова.

Правилником о организацији и систематизацији послова се утврђују организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси извршни одбор на предлог генералног секретара.

Члан 12.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

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

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

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

Члан 13.

Одлуку о избору између пријављених кандидата доноси генерални директор.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 15. Закона о раду.

Уговор о раду

Члан 14.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и генерални секретар, односно лице које овласти генерални секретар.

Члан 15.

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.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 16.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

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

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

Ступање на рад

Члан 17.

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 спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Послодавац може да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање уколико запослени то тражи.

Пробни рад

Члан 18.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци. Уговором о раду утврђује се дужина трајања пробног рада који је неопходан да запослени покаже своје радне и стручне способности и начин провере тих способности.

За време пробног рада послодавац и 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 и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду, о чему га директор писмено обавештава.

Обављање послова запосленог на пробном раду прати непосредни руководиоцац или запослени кога овласти директор.

Непосредни руководиоцац или запослени из става 5. овог члана дужан је да, најкасније три дана пре престанка уговореног пробног рада, достави директору коначну оцену о радним и стручним способностима запосленог.

Радни однос на одређено време

Члан 19.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба, као што су: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл., с тим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може трајати дуже од 24 месеца.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

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

Права и обавезе генералног секретара

Члан 20.

Генерални секретар може да 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 генерални секретар, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности генералног секретара који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором у складу са одлуком о именовану.

Лице које обавља послове генералног секретара 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 из ст. 2. и 4. овог члана са генералним секретаром у име послодавца закључује председник Спортског савеза Београда, односно за то овлашћено лице од стране председника Спортског савеза Београда.

Образовање стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са прописима.

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

Радно време

Члан 22.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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 одређени посао.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Послодавац води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

Дневну евиденцију о прековременом раду запослених води запослени овлашћен од стране послодавца.

Дневна евиденција о прековременом раду се објављује на огласној табли послодавца.

Распоред радног времена

Члан 23.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује генерални секретар, односно лице које он овласти.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

У службама где природа и организација посла то захтева рад се обавља у сменама и ноћу а радна недеља и распоред радног времена се организују према потебама посла.

У службама где природа и организација рада то дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (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, или изузетно, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности, када то мора учинити најмање 48 часова унапред.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 24.

Рад који се обавља у времену од 22:00 часа до 6:00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Пслодавац 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.

Одмори и одсуства

Члан 25.

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

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

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

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

Време одмора урачунава се у радно време.

Члан 26.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида.

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

Члан 27.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Изузетно, запослени који због обављања посла у различитим сменама не може да користи

одмор у утврђеном трајању, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом а послодавац одређује 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.

Члан 28.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

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

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

Члан 29.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим правилником и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

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

- 1)** доприноса у раду до 5 радних дана;
- 2)** услова рада:
 - за послове са повећаним ризиком 3 радна дана;
 - за остале послове 1 радни дан;
- 3)** радног искуства:
 - за радно искуство до 5 година 1 радни дан;
 - за радно искуство од 5 до 15 година 2 радна дана;
 - за радно искуство од 15 до 25 година 3 радна дана
 - за радно искуство преко 25 година 5 радних дана;
- 4)** стручне спреме:
 - за I - II степен стручне спреме 1 радни дан;
 - за III - IV степен стручне спреме 2 радна дана;
 - за V - VI степен стручне спреме 3 радна дана;
 - за VII - VIII степен стручне спреме 4 радна дана;
- 5)** утврђене инвалидности 2 радна дана.

Члан 30.

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

Укупна дужина годишњег одмора не може прећи више од 30 радних дана.

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

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

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

Члан 31.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у два или више делова. Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

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

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

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

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

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

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

Члан 32.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању од најдуже (број) радних дана у календарској години, у следећим случајевима:

- 1) ступања у брак у трајању од 5 радних дана;
- 2) порођаја супруге у трајању од 5 радних дана;
- 3) теже болести члана уже породице у трајању од 5 радних дана;
- 4) у случају смрти члана уже породице од 5 радних дана;
- 5) добровољног давања крви у трајању од 2 узастопних радних дана;
- 6) навести друге случајеве утврђене општим актом и уговором о раду, ако их има.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из ст. 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство и у дужем трајању од наведеног ст. 1. овог члана.

Члан 33.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), 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;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

Запослени коме мирују права и обавезе 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 личних података

Члан 34.

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 са радом.

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

Привремена спреченост за рад

Члан 35.

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

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи 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 са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Зарада, накнада зараде и друга примања

Члан 36.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца. Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са наведеним су ништави.

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

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

Члан 37.

Зарада се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са овим правилником и уговором о раду.

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

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

Члан 38.

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

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

По основу радног учинка, основна зарада може да се увећа односно умањи по оцени послодавца.

Радни учинак утврђује се на основу оцене обављеног рада запосленог, у складу са следећим критеријумима:

- 1)** квалитета обављеног посла;
- 2)** обима обављеног посла;
- 3)** односа запосленог према радним обавезама;
- 4)** доприноса у раду.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из општег акта.

Члан 39.

Запослени има право на увећану зараду:

- за рад на дан празника који је нерадни дан, у складу са законом у висини 110% од основице;
- за рад ноћу у висини 26% од основице;
- за прековремени рад у висини 26% од основице;
- за време provedено у радном односу ("минули рад") у висини 0.4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

Уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време provedено у радном односу код послодавца претходника, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Члан 40.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним овим правилником и уговором о раду, једном месечно до 25. у месецу за текући месец.

Зарада се исплаћује само у новцу.

Члан 41.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, који претходе месецу почетка одсуства, односно прекида рада:

- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- за време коришћења годишњег одмора;
- за време одсуства са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство);
- за време војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада у висини 80% просечне зараде;
- за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад због привремене спречености за рад до 30 дана која је проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу у висини 100% просечне зараде;
- за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог у висини 80% просечне зараде, у случајевима и под условима прописаним Законом о раду.

Уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

Накнада трошкова

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова који су у функцији извршења послова и имају карактер пословних расхода и ако није на други начин обезбеђено подмирење тих трошкова, у складу са овим правилником и уговором о раду, и то:

- за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- за време проведено на службеном путу у земљи;
- за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
- за исхрану у току рада;
- за регрес за коришћење годишњег одмора;
- Остала примања.

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

Друга примања

Члан 43.

Послодавац је дужан да исплати запосленом, у складу са општим актом:

- 1)** отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде;
- 2)** накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 3)** накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;
- 4)** јубиларну награду и солидарну помоћ.

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

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

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

Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 44.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде уз обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата, најдоцније до краја месеца за претходни месец.

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

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Евиденција зараде и накнаде зараде

Члан 45.

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

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

Евиденција не може да садржи непопуњена и брисана места и накнадно уписане податке.

Евиденцију оверава генерални секретар, или друго лице – запослени кога он овласти.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 46.

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

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

Забрана конкуренције

Члан 47.

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. Ове одредбе односе се првенствено на пословно руководство.

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

Уговором о раду утврђује се и територијално важење забране конкуренције, у зависности од врсте посла на који се забрана односи.

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

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

Забрана конкуренције из става 5. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Накнада штете

Члан 48.

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

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

Ако се за запосленог из 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.

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 49.

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

Удаљење запосленог са рада и друге дисциплинске мере

Члан 50.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1)** ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, до правноснажног окончања тог кривичног поступка;
- 2)** ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене Правилником или уговором о раду;
- 3)** ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.
- 4)** ако му је одређен притвор, од првог дана притвора, док притвор траје.

Удаљење са рада из ст. 1. тач. 2-3) овог члана може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са овим законом ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду.

Накнаде зараде и друга примања у случају привременог удаљења са рада запослени остварује у складу са законом.

Члан 51.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду, да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1)** привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2)** новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3)** опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. закона, ако у

наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Измене уговора о раду

Члан 52.

Послодавац може у складу са чланом 171. ст. 1 тач. 1-5) Закона о раду, да запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1)** ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2)** ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173. Закона о раду;
- 3)** ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду;
- 4)** ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) Закона о раду;
- 5)** ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона 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.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде. Предлог Анекса уговора о раду је саставни део понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Потписивање анекса уговора о раду, сматра се као прихватање понуде и позитивно изјашњавање. Уколико запослени не прихвата понуду, потребно је да се писмено изјасни. Такође, сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако се не изјасни у наведеном року.

Уколико се запослени не изјасни или се изјасни негативно (да не прихвата понуду), послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са чл. 179. став 5 тач. 2) Закона о раду.

Ако запослени прихвати понуду и потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост анекса уговора. Уколико запослени одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2) Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Премештај

Члан 53.

Запослени може да буде премештен у друго место рада само уз свој пристанак у случајевима и под условима одређеним законом.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп

пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана, а дуже од годину дана уз своју сагласност.

Престанак радног односа

Члан 54.

Радни однос престаје:

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

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 са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Члан 55.

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.

Члан 56.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 а највише 30 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Члан 57.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у случајевима, под условима и по процедури прописаним Законом о раду, овим правилником и уговором о раду.

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

- 10 дана , ако је навршио до 10 година стажа осигурања;

- 20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

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

Члан 58.

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 сматра се достављеним.

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

Члан 59.

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

Члан 60.

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

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

Остваривање и заштита прва запослених

Члан 61.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује генерални секретар или запослени кога он овласти.

Овлашћење се даје се у писаном облику.

Члан 62.

Уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог у складу са законом.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Ако међу странама у индивидуалном спору тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа суд ће застати са поступком.

Стране у спору дужне су да суд обавесте о покретању поступка у складу са овим законом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 63.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Безбедност и здравље на раду

Члан 64.

Општа заштита запослених, заштита запослених лица млађиих од 18 година, жена за време трудноће, породилца, самохраних родитеља, особа са инвалидитетом и осталих заштићених категорија запослених одређује се у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 65.

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

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

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

Члан 66.

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

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

Члан 67.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду и Закона о безбедности и здрављу на раду у организовању и спровођењу заштите на раду.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање техничких уређаја у исправном стању и да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Запослени су дужни да се оспособе за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленим уколико им прети опасност по живот и здравље.

Запослени је одговоран уколико супротно намени користи средства и опрему за заштиту на раду или их не одржава их у исправном стању и ако одмах не извести о евентуалним кваровима и недостацима те опреме.

Радне обавезе и радна дисциплина

Члан 68.

Овим правилником прописује шта се сматра повредом радних обавеза за које се запосленом може изрећи предвиђена казна.

Теже повреде радних обавеза су:

1. давање нетачних података, ако је то било од битног утицаја на доношење одлуке код послодавца;
2. давање нетачних података од стране одговорних радника којима се радник обмањује у погледу остваривања права из радног односа;
3. неовлашћена послуга средствима поверених радницима за извршавање послова, односно радних задатака;
4. долазак на рад у напитом стању или употреба алкохола или другог наркотичког средства за време рада, које смањују способност за рад;
5. изазивање нереди или учествовање у тучи код послодавца или на службеном путу;
6. неоправдано узастопно изостајање са рада три радна дана, или неоправдано изостајање са рада највише пет радних дана са прекидима у току 12 месеци;
7. организовање политичких странака код послодавца;
8. непристојно понашање према странкама и купцима;
9. непоштовање прописа и општих аката послодавца;
10. непридржавање обавеза утврђених уговором о раду;
11. непријављивање повреде радне обавезе,
12. непријављивање потенцијалних опасности везаних за безбедност и здравље на раду;
13. повреда конкуренције.

Мера престанка радног односа изриче се за теже повреде радних обавеза утврђене законом, ако су те повреде учињене намерно или из грубе непажње, или ако су проузроковале теже штетне последице.

Лакше повреде радних обавеза за које се може изрећи опомена, односно и казна запосленом су:

1. неоправдано закашњење најмање у три радна дана у току три месеца;
2. неоправдани излазак са рада пре завршетка радног времена, најмање у три радна дана у току три месеца;
3. недолично понашање према осталим радницима (свађа, увреда и сл.), непосредном руководиоцу, пословодном органу, односно послодавцу;
4. неоправдани изостанак са посла од једног радног дана у току једног месеца, а највише два радна дана у току године.

Рад ван радног односа

Члан 69.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи у писаном облику 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;
- 4) лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

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

Завршне одредбе

Члан 70.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду стручне службе донет 23.11.2011. године.

Члан 71.

На права, обавезе и одговорности запослених, који нису уређени овим правилником или уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Члан 72.

Овај правилник ступа на снагу осмог (8) дана од дана објављивања на огласној табли и веб страници Спортског савеза Београда.

ГЕНЕРАЛНИ СЕКРЕТАР

Јован Копривица