

На основу члана 1. став 2. и члана 3. ст.2. и 4. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005 и 61/2005),

Управни одбор Специјалне олимпијаде Србије, на седници, одржаној 24.12.2012. године, усвојио је

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником о раду ( у даљем тексту: **Правилник**) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа, односно по основу рада у Специјалној олимпијади Србије (у даљем тексту: **Послодавац**), а нарочито:

- 1) заснивање радног односа;
- 2) радно време;
- 3) одмори и одсуства;
- 4) зарада, накнада зараде и друга примања;
- 5) забрана конкуренције;
- 6) накнада штете;
- 7) престанак радног односа;
- 8) удаљење запосленог са рада;
- 9) решавање вишка запослених;
- 10) остваривање и заштита права запослених, и
- 11) услове за рад синдиката.

#### **Члан 2.**

Права, обавезе и одговорности запослених из радног односа, односно по основу рада, уколико нису уређени овим Правилником, утврђују се уговором о раду.

#### **Члан 3.**

Запослени остварују основна права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада, у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

## **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Услови за заснивање радног односа**

#### **Члан 4.**

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

Правилником из става 1. овог члана утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

#### **Члан 5.**

Радни однос заснива се добровољно ради обављања одређених послова у Специјалној олимпијади Србије и остваривања зараде и других права које се стичу на раду и по основу рада.

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота у Специјалној олимпијади може да се заснује само уз писану сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

#### **Члан 6.**

Лице које заснива радни однос дужно је да Специјалној олимпијади достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова Специјалне олимпијаде.

#### **Члан 7.**

Одлуку о избору лица за обављање одређених послова доноси директор Специјалне олимпијаде.

Изабрани кандидат заснива радни однос са Специјалне олимпијаде уговором о раду.

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

### **2. Ступање на рад**

#### **Члан 8.**

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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 другачије договоре.

#### **Члан 9.**

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

### **3. Пробни рад**

#### **Члан 10.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад у Специјалној олимпијади. Пробни рад може да се уведе за послове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова Специјалне олимпијаде.

#### **Члан 11.**

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.  
За време пробног рада Послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком.  
Отказни рок из става 2. овог члана износи пет радних дана.

#### **Члан 12.**

Вршење послова на пробном раду од стране запосленог прати комисија, чији чланови имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду.

Комисију из става 1. овог члана образује директор.

Своје мишљење о резултатима пробног рада комисија доставља у писменом облику у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

#### **Члан 13.**

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

#### **4. Радни однос на одређено време**

##### **Члан 14.**

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова у Специјалној олимпијади само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 12 месеци, као што су рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл.

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

##### **Члан 15.**

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

##### **Члан 16.**

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

#### **5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

##### **Члан 17.**

Послодавац може да закључи уговор о раду са одређеним лицем за послове за које су прописани посебни услови рада ( послови с повећаним ризиком) само ако такво лице испуњава услове за рад на тим пословима.

Послови са повећаним ризиком утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

##### **Члан 18.**

Запослени може да ради на пословима са повећаним ризиком само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

Запослени из става 1.овог члана имају посебна права на пословима са повећаним ризиком, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

#### **6. Радни однос са непуним радним временом**

##### **Члан 19.**

Радни однос у Специјалној олимпијади може да се заснује и за рад са непуним радним временом , на неодређено или одређено време.

Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца утврђују се и послови са непуним радним временом .

#### **Члан 20.**

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом или општим актом није другачије одређено.

### **7. Радни однос са приправником**

#### **Члан 21.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

#### **Члан 22.**

За време приправничког стажа приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и сва друга права по основу радног односа, у складу са законом и уговором о раду.

#### **Члан 23.**

Уговором о раду утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Уговором о раду може се утврдити да приправник није дужан да полаже стручни испит , ако је у току оспособљавања за самостални рад, по оцени надлежне комисије, оспособљен за самостални рад.

#### **Члан 24.**

Приправник који је положио стручни испит распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самостални рад.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање стручног испита, или је поднесе а не приступи његовом полагању, сматраће се да испит није положио.

Приправнику који не положи стручни испит престаје радни однос са послодавцем.

## **10. Уговор о правима и обавезама директора**

### **Члан 25.**

Директор заснива радни однос на неодређено или одређено време.  
Радни однос директора заснива се уговором о раду.

## **III РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 26.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно, ако законом и овим Правилником није друкчије одређено.

Пуно радно време за запосленог млађег од 18 година живота износи 36 часова недељно.

### **2. Непуно радно време**

#### **Члан 27.**

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена, у складу са чл.19. и 20. овог Правилника.

### **3. Скраћено радно време**

#### **Члан 28.**

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 заштите на раду , средства и опреме за личну заштиту, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време из става 1. овог члана утврђује се општим актом о заштити здравља и безбедности на раду, а на основу стручне анализе, која се сачињава у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права као и да ради са пуним радним временом.

#### **4. Прековремени рад**

##### **Члан 29.**

На захтев послодавца запослени је обавезан да ради дуже од 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.

Запослени не може да ради прековремено дуже од четири часа дневно, нити дуже од осам сати недељно.

О увођењу прековременог рада одлучује директор.

##### **Члан 30.**

Директор Специјалне олимпијаде може да уведе дежурство као облик прековременог рада ако организацијом рада у сменама или прерасподелом радног времена није у могућности да обезбеди обављање делатности.

Дежурство може да се уведе ноћу, у дане државног празника и недељом.

Дежурство не може да траје дуже од десет часова недељно по запосленом.

#### **5. Распоред радног времена**

##### **Члан 31.**

Радна недеља код послодавца траје пет радних дана .

Запослени раде једнократно, двократно и у сменама.

Почетак и завршетак радног времена доноси оснивач.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

##### **Члан 32.**

Изузетно од члана 31. став 1. овог Правилника , ако то природа посла и организација рада буде захтевала, послодавац може радну недељу организовати и на други начин.

О распореду и промени радног времена послодавац ће обавестити запослене најмање седам дана пре почетка рада по новом распореду о промени радног времена.

## **6. Прерасподела радног времена**

### **Члан 33.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена у случајевима и под условима предвиђеним законом.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог и у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

### **Члан 34.**

У случају прерасподеле радног времена радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

### **Члан 35.**

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена (прерасподела радног времена) , коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може бити дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

### **Члан 36.**

Прерасподела радног времена не може се извршити запосленом који је млађи од 18 година живота.

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

### **Члан 37.**

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.



## **7. Ноћни рад**

### **Члан 38.**

Радно време запосленог између 22 часа и шест часова наредног дана сматра се радом ноћу.

У организационим деловима послодавца у којима је рад организован у сменама обезбеђује се измена 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 писмену сагласност.

## **IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току календарске године**

#### **Члан 39.**

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

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

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

Време одмора у току дневног рада урачунава се у радно време.

#### **Члан 40.**

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

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

## **2. Дневни одмор**

### **Члан 41.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

## **3. Недељни одмор**

### **Члан 42.**

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

Ако је због потребе посла неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац ће му обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

## **4. Годишњи одмор**

### **Члан 43.**

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим Правилником.

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

### **Члан 44.**

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником, а најмање 20 радних дана.

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

1. Услови рада:
  - а) за послове са скраћеним радним временом..... 5 радних дана
  - б) за остале послове..... 1 радни дан
  -
2. Допринос на раду и сложеност послова:
  - за I – III степен стручне спреме..... 3 радна дана
  - за IV – VI степен стручне спреме..... 4 радних дана
  - за VII – VIII степен стручне спреме..... 5 радних дана

2. Радни стаж:
- од 3 – 10 год. радног стажа..... 1 радни дан
  - од 11 – 20 год. радног стажа..... 2 радна дана
  - преко 21 год. радног стажа..... 3 радна дана
3. Социјални услови, инвалидност:
- самохраном родитељу са дететом до 14 год. живота..... 2 радна дана,
  - родитељу са троје и више деце до 14 година живота..... 2 радна дана,
  - инвалид рада и војни инвалид..... 2 радна дана,
4. Одговорност:
- за I – III степен стручне спреме..... 1 радна дана
  - за IV – VI степен стручне спреме..... 2 радних дана
  - за VII – VIII степен стручне спреме..... 3 радних дана

Годишњи одмор запосленог по основу свих наведених критеријума из става 2. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана, осим за запослене на пословима на којима је утврђено скраћено радно време којима може трајати 35 радних дана.

#### **Члан 45.**

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

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

#### **Члан 46.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години:

- 1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;
- 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа дужег од 30 радних дана.

#### **Члан 47.**

Годишњи одмор запослени може да користи у два дела.

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

#### **Члан 48.**

Запослени користи годишњи одмор по плану коришћења годишњих одмора који утврђује директор, уз претходну консултацију запосленог.

План коришћења годишњих одмора садржи нарочито: имена запослених који имају право на коришћење годишњег одмора или ће исто стећи у календарској години, дужину годишњег одмора и време његовог коришћења за сваког запосленог.

#### **Члан 49.**

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

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла у Општој болници.

#### **Члан 50.**

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи годишњи одмор, им аправо на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца.

### **5. Одсуство уз накнаду зараде ( плаћено одсуство )**

#### **Члан 51.**

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

- 1) склапања брака.....7 радних дана;
- 2) порођаја супруге..... 5 радних дана;
- 3) теже болести ужег члана породице ..... 7 радних дана;
- 4) селидбе запосленог ..... 3 радна дана;
- 5) одласка на одслужење или дослужење  
војног рока ..... 1 радни дана
- 6) полагање приправничког или другог  
стручног испита..... 1 радни дан

- 7) учешће на стручним саветовањима  
и симпозијумима..... 5 радних дана

Поред права на плаћено одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство више пута у току календарске године у случајевима:

- 1) седам радних дана због смрти члана уже породице;
- 2) два дана за сваки случај добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ст.1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

## **6. Одсуство без наканде зараде ( неплаћено одсуство )**

### **Члан 52.**

Директор може одобрити запосленом одсуство без наканде зараде (неплаћено одсуство) у случају:

- 1) неговања болесног члана уже породице;
- 2) смрти сродника који не спадају у чланове уже породице;
- 3) учествовања у спортским такмичењима и културно-уметничким манифестацијама;
- 4) извршавања одређених послова ван места становања;
- 5) у другим случајевима када то не ремети процес рада код послодавца.

Дужина неплаћеног одсуства одређује се решењем којим се одобрава његово коришћење.

### **Члан 53.**

За време одсуствовања са рада због коришћења неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом или уговором о раду није друкчије одређено.

## **7. Мировање радног односа**

### **Члан 54.**

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,

2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,

3) привременог упућивања на рад код другог послодавца,

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) издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из ст. 1 овог члана има право да 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 мера 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.

## **V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1.Зарада**

#### **Члан 55.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, у складу са законом, овим Правилником и уговором о раду.

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.

Зарада запосленом исплаћује се у новцу једанпут месечно, најдаље до 5-тог у месецу за претходни месец. Приликом сваке исплате зараде запосленом се доставља обрачун, који садржи износ зараде и износе плаћених пореза и доприноса из зараде.

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

#### **Члан 56.**

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

#### **Члан 57.**

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова послодавца потребних за рад на

пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

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

### **Члан 58.**

Основна зарада не може бити мања од минималне зарде у Републици Србији.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од основне зараде утврђене на основу елемената из става 1. овог члана.

## **3. Увећање зараде**

### **Члан 59.**

Запослени има право на увећану зараду:

- |  |                   |
|--|-------------------|
| 1) за рад на дан празника који је нерадни дана   | 110% од основице; |
| 2) за рад ноћу и рад у сменама   | 26% од основице;  |
| 3) за прековремени рад   | 26% од основице;  |
| 4) по основу времена проведеног на раду за свку пуну годину рада остварену у радном односу | 0,4% од основице. |

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада запосленог.

### **Члан 60.**

За изузетне резултате постигнуте на раду и унапређењу пословања, запосленом се може увећати зарада највише до 30% месечно, а највише три месеца годишње по одлуци директора.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада запосленог.

Средства за исплату увећања зараде из става 1. овог члана, обезбеђују се из сопствених средстава Специјалне олимпијаде.

## **4. Минимална зарада**

### **Члан 61.**

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Минимална зарада из става 1. овог члана уговара се и исплаћује запосленом у складу са законом.

## **5. Накнада зараде**

### **Члан 62.**

Запослени има право на накнаду зараде у следећим случајевима:

- 1) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа – у висини просечне зараде у претходна три месеца;
- 2) за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана – у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 3) за време привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу – у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим што таква накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом.
- 4) За време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 радних дана у календарској години – у висини 60% прсечне зараде у претходна три месеца;
- 5) За време прекида рада до којег је дођло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица – у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца ;

## **6. Накнада трошкова**

### **Члан 63.**

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) за долазак на рад и одлазак са рада – у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 2) дневница за службени пут у земљи – у висини од 5 % од просечне зараде у привреди Републике Србије, према последњем званично објевљеном податку, као и трошкова ноћења, превоза и других трошкова према приложеном рачуну, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу " А " категорије;
- 3) дневница и других трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству – под условима, на начин и у висини утврђеној посебним прописима;



Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:  
- за 12 сати проведених на службеном путу, цела дневница;  
- за време проведено на службеном путу од осам до 12 сати, пола дневнице.  
Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова.  
Запослени по правилу добија путни налог пре започетог путовања.  
Запослени је дужан да у року од 5 дана, по повратку са службеног путовања, поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о службеном путу.

## 7. Друга примања

### Члан 64.

Послодавац исплаћује запосленом и друга примања и то:

- 1) отпремнину при одласку у пензију – у висини три просечне зараде у привреди Републике Србије (према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике);
- 2) помоћ породици у случају смрти запосленог или члана уже породице – у висини трошкова погребних услуга;
- 3) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења - у висини једне просечне зараде у привреди Републике Србије (према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике);
- 4) солидарну помоћ запосленом и члану његове уже породице за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности – у висини једне просечне зараде у привреди Републике Србије (према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике);
- 5) солидарну помоћ за ублажавање последица елементарних непогода ( поплава, одрон, град, земљотрес и др. ) или других ванредних догађаја ( пожар, ратна или друга разарања ) – у висини једне просечне зараде у привреди Републике Србије (према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике);

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

### Члан 65.

Исплата солидарне помоћи из предходног члана врши се:

- за ст. 1. тач. 1. - на основу решења о престанку радног односа због одласка у пензију;
- за ст. 1. тач. 2. - на основу извода из књиге умрлих;

- за ст. 1. тач. 3. - на основу решења о утврђеној инвалидности као последици повреде на раду или професионалног обољења и потврде да инвалидност захтева повећане трошкове у смислу одржавања здравствених професионалних и радних способности;

- за ст. 1. тач. 4 – на основу медицинске документације издате од стране референтне здравствене установе, односно лекарске комисије или од изабраног лекара и лекара одговарајуће специјалности да се ради о болести која изускује веће трошкове у поступку дијагностификовања, односно лечења, односно одржавања здравственог стања и радне способности, потреби медицинске рехабилитације у одговарајућој здравственој установи која се не може обезбедити из средстава обавезног здравственог осигурања;

- за ст. 1. тач. 5 – на основу потврде надлежног државног органа.

## **8. Заштита зараде и наканде зараде**

### **Члан 66.**

Послодавац може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда послодавац може запосленом да одбије највише до две трећине зараде, односно наканде зараде, ако законом није друкчије одређено.

## **VI ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 67.**

Послодавац може уговором о раду да утврди послове које запослени не може да уради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца.

Сагласност из става 1. овог члана даје директор.

### **Члан 68.**

Уговором о раду забрана конкуренције може да се утврди само у односу на запосленог који ће код послодавца обављати послове на којима може стећи нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или доћи до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи само за исту делатност.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац може захтевати накнаду штете.

## **Члан 69.**

Послодавац и запослени могу уговором о раду да уговоре забрану конкуренције и накнаду штете и по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана траје две године од престанка радног односа запосленог у погледу кога је уговорена.

## **VII НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 70.**

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

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

Ако се за запосленог из став 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.

### **Члан 71.**

Постојање штете, њену висину, околности под којима је она настала, ко је штету проузроковао и како се иста накнађује утврђује послодавац, у складу са законом и овим Правилником.

### **Члан 72.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће директор или запослени кога он овласти у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровеођење поступка.

Пријава из става 1. овог члана садржи : име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

### **Члан 73.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће се решењем.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, послове које запоелни обавља, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу и име и презиме лица одређеног за спровођење поступка.

### **Члан 74.**

Висина штете коју је проузроковао запослени утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити према ставу 1. овог члана или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина наканде утвршује се у паушалном износу, који се одређује проценом штете или вештачењем од стране стручног лица.

### **Члан 75.**

Када утврди све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, лица одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету послодавцу или се ослобађа од одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надоканди штету одређује се начин и рок наканде штете.

### **Члан 76.**

Запослени је дужан да о томе да ли пристаје или не пристаје да накнади причињену штету да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да накнади штету, послодавац ће покренути поступак за наканду штете пред надлежним судом.

### **Члан 77.**

Уколико би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај, може се делимично ослободити од наканде штете, осим ако је штету проузроковао намерно.

Одлука из става 1. овог члана доноси се на основу молбе, односно предлога запосленог који је штету проузроковао.

## **Члан 78.**

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

Ако запослени у остављеном року добровољно не накнади послодавцу исплаћени износ штете, послодавац ће покренути спор пред надлежним судом за накнаду штете.

## **Члан 79.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету.

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана запослени подноси у писменом облику. У захтеву се назначује у чему се састоји штета коју је запослени претрпео, износ штете и начин њене накнаде.

Када послодавац утврди да је запослени претпео штету наведену у захтеву и да је њен износ реално одмерен, исту ће накнадити у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Запослени и послодавац могу се споразумети о висини накнаде штете из став 1. овог члана.

## **VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 80.**

Радни однос запосленом код послодавца 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 запосленог;
- 5) отказом уговора о раду од стране послодавца;
- 6) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 7) смрћу запосленог;
- 8) у другим случајевима утвршеним законом.

### **1. Престанак радног односа истеком рока за који је заснован**

#### **Члан 81.**

Радни однос запосленог који је заснован на одређено време престаје истеком времена на које је заснован.

Даном истека рока одређеног уговором о раду престаје и радни однос запосленог који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности.

## **2. Престанак радног односа због навршења одређених година живота и стажа осигурања**

### **Члан 82.**

Запосленом престаје радни однос кад наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Послодавац и запослени могу се споразумети да запослени, и поред тога што је испунио услове из став 1. овог члана, остане и даље у радном односу, али најдуже до 67. године живота запосленог.

## **3. Споразумни престанак радног односа**

### **Члан 83.**

Радни однос запосленом престаје на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Споразум из става 1. овог члана утврђује се дан престанка радног односа запосленом.

Пре потписивања споразума из става 1. овог члана директор ће у име послодавца писаним путем обавестити запосленог о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

## **4. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране запосленог**

### **Члан 84.**

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.

У случају отказа из става 1. овог члана због повреде обавеза од старне послодавца утврђених законом, општим актом или уговором о раду, запослени има сва права по основу рада као у случају да му је незаконито престао радни однос.

## **5. Престанак радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца**

### **Члан 85.**

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 је утврђено да не остварује резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене законом, овим Правилником или уговором о раду;
- 3) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се 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;
- 6) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 7) ако неоправдано одбије обављање послова,
- 8) ако неблаговремено, несавесно и немарно извршава послове,
- 9) ако незаконито располаже средствима,
- 10) ако злоупотреби положај и прекорачи овлашћења,
- 11) ако ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или општим актом,
- 12) ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада,
- 13) ако фалсификује новчана и друга службена документа,
- 14) ако прими или захтева поклоне у вези са вршењем послова, примање услуга или користи за себе или друго лице или коришћење рада код послодавца ради утицања на остваривање сопствених права или права лица с њим повезаних,
- 15) ако одбија да изврши прописани лекарски преглед,
- 16) ако долази на рад у напитом стању, под дејством наркотика или се опија или дрогира у току рада,
- 17) ако одбије закључавање анеска уговора о раду у случајевима предвиђеним законом;
- 18) ако услед технолошких, економских или организационих промена код послодавца престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.
- 19) ако неоправдани изостане с посла три дана узастопно, односно 5 радних дана у току године

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду у случају из става 1. тач. 1. до 16. овог члана, запосленог упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду.

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 који не може бити краћи од 5 радних дана.

Упозорење из ст.2. и 3. овог члана послодавац ће доставити на мишљење синдикату чији је запослени члан.

У случају отказа уговора о раду запосленом из тачке 18) става 1. овог члана, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 5. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

#### **Члан 86.**

Отказом уговора о раду из члана 85. став 1. тач.1 - 3, и 5 - 16 овог Правилника послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 85. став 1. тачка 4) овог Правилника послодавац може дати запосленом најкасије до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

#### **Члан 87.**

Уговор о раду отказује се решењем.

Решење из става 1. овог члана доноси се у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења о престанку радног односа обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

#### **Члан 88.**

Послодавац је дужан да до дана престанка радног односа запосленим коме је отказао уговор о раду изврши исплату свих његових доспелих зарада, накнада зарада и других примања које је запослени оставрио до дана престанка радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана послодавац ће извршити у року од 30 дана од дана престанка радног односа запосленог.

### **6. Престанак радног односа на захтев родитеља или старатеља запосленог**

#### **Члан 89.**

Запосленом који је млађи од 18 година живота престаје радни однос на захтев његовог родитеља или старатеља.

Захтев из става 1. овог члана подноси се послодавцу у писменом облику.



## **7. Престанак радног односа услед смрти запосленог**

### **Члан 90.**

Запосленом престаје радни однос услед његове смрти.

Чињеница смрти запосленог доказује се извод из матичне књиге умрлих.

## **8. Престанак радног односа запосленог у другим случајевима**

### **Члан 91.**

Запосленом престаје радни однос и у другим случајевима утврђеним законом и то:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код њега дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажности решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке ;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању 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) услед случаја , ликвидације и других случајева престанка рада послодавца;
- 6) у свим осталим случајевима када је то предвиђено законом.

## **IX УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 92.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада код послодавца ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду у вези са радом или ако је то учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене уговором о раду.

Запослени коме је одређен притвор од стране надлежног државног органа удаљује се са рада од првог дана притвора.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 1. 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 ако за то постоје оправдани разлози предвиђени законом.

Удаљење запосленог са рада у смислу става 2. овог члана траје онолико времена колико траје и притвор.

### **Члан 93.**

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

Накнада зараде запосленом за време његовог привременог удаљења са рада због притвора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

### **Члан 94.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 93. овог Правилника и пуног износа основне зараде:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном судском одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена али не због ненадлежности ;
- 2) ако запосленом не престане радни однос у смислу тач.2), 3) и 4) става 1. члана 92. овог Правилника.

## **X ПРОГРАМ РЕШАВАЊА ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 95.**

Ако послодавац намерава да откаже уговор о раду за више од 10% запослених због технолошких, економских или организационих промена доноси програм решавања вишка запослених.

Програм решавања вишка запослених дужан је да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана из напред наведених разлога, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

Пре доношења програма решавања вишка запослених послодавац ће, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузети одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана 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 или не краће од половине пуног радног времена и друге мере; 6) спредства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених; 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

#### **Члан 96.**

Предлог програма решавања вишка запослених послодавац ће доставити репрезентативном синдикату код послодавца и републичкој организацији надлежној за запошљавање у року од осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир мишљења синдиката и републичке организације надлежне за запошљавање и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Програм решавања вишка запослених доноси Управни одбор

#### **Члан 97.**

Пре отказа уговора о раду због престанка потребе за радом запосленог услед технолошких, економских или организационих промена послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине његове зараде за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за ставку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведеног у радном односу.

Зарадом у смислу става 1.овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

### **XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 98.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор.

Директор може овластити лице запослено код послодавца да одлучује о појединим питањима из става 1.овог члана.

Овлашћење из става 2.овог члана даје се у писаном облику.

### **Члан 99.**

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о оставривању права, обавеза и одговорности из радног односа.

Решење из става 1.овог члана мора садржати образложење и поуку о правном леку. Образложење садржи разлоге због којих је решење донето, а може садржати и указивање на друге околности ако су оне од утицаја на његово доношење. Поука о правном леку мора да укаже на правно средство које запосленом стоји на располагању ако није задовољан донетим решењем, коме се оно доноси и у ком року.

### **Члан 100.**

Ако настане спор између послодавца и запосленог , послодавац и запослени покушаће да спорно питање реше споразумно.

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

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у облсти која је предмет спора.

### **Члан 101.**

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

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

Ако арбитар у року из става 1. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

### **Члан 102.**

Одлука арбитра о спорном питању је коначна.

Одлука из става 1.овог члана обавезује и послодавца и запосленог.

### **Члан 103.**

Против решења послодавца 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.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

## **XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 104.**

Послодавац је дужан да обезбеди репрезентативном синдикату регистрованом код послодавца услове за рад у погледу просторије и материјално-техничких услова за несметан рад.

Председник синдиката из претходног става овог члана има право у току месеца на плаћене часове ( одсуства са рада ) за синдикалне активности, у зависности од броја чланова синдиката о чему ће са послодавцем закључити писани споразум.

Време коришћења плаћених часова у складу са овим чланом утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са непосредним руководиоцем, како одсуство председника синдиката не би угрозило процес рада.

### **Члан 105.**

Послодавац ће омогућити председнику репрезентативног синдиката регистрованог код послодавца, одсуство за присуствовање седницама органа синдиката на вишем нивоу, семинарима и другим видовима синдикалне активности, у трајању до пет радних дана годишње.

### **Члан 106.**

За време одсуствовања са рада у смислу чл. 104. и 105. овог Правилника, председник синдиката остварује новчану накнаду зараде у висини зараде коју остварио као да ради.

Зарада из претходног става овог члана се исплаћује из сопствених средстава послодавца.

### **Члан 107.**

Репрезентативни синдикат регистрован код послодавца има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

## **XIII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 108.**

Овај Правилник објавиће се на огласној табли Специјалне олимпијаде.

**Члан 109.**

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у на огласној табли Специјалне олимпијаде.

**ПРЕДСЕДНИК  
УПРАВНОГ ОДБОРА**

---