

На основу чл. 3. ст. 2. тач. 2. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014) и чл. 19 Статута Спортског центра, Управни одбор Спортског центра Пирот на седници одржаној 29.01.2015. год. донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа.

Члан 2.

Права и обавезе уређене овим Правилником примењује се на све запослене у Спортском центру Пирот (у даљем тексту: "установа").

II РАДНИ ОДНОС

Члан 3.

Радни однос се заснива уговором о раду.

1. УГОВОР О РАДУ

Члан 4.

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

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

У име послодавца Уговор о раду потписује директор или лице које он овласти.

2. СТУПАЊЕ НА РАД

Члан 5.

Уколико 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.

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

3. ПРИПРАВНИЦИ

Члан 6.

Лице са средњом, вишом или високом стручном спремом који први пут заснива радни однос, као и лице са истом стручном спремом које је код другог послодавца провело на раду краће време од времена утврђеног за приправнички стаж приправника са тим степеном стручне спреме, прима се у радни однос на одређено време у својству приправника.

Приправнички стаж за приправнике траје најдуже годину дана ако Законом није другачије одређено.

Лице које у тренутку пријема у својству приправника има радни стаж краћи од времена приправничког стажа утврђеног за приправника са истим степеном школске спреме директор може признати тај стаж као део приправничког стажа, уколико је лице радило на истим или сличним пословима.

По истеку приправничког стажа приправник је дужан да у року од 6 месеци положи приправнички испит, а уколико га не положи у том року престаје му радни однос.

Приправник полаже испит пред комисијом коју именује директор.

Приправник који положи приправнички испит може да заснује радни однос и да буде распоређен на одговарајуће радно место уколико код послодавца постоје услови за то.

Члан 7.

За време приправничког стажа, приправник има право на плату и друга примања из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 8.

Приправник се може примити и ради стручног оспособљавања у својству волонтера.

Волонтер, у току стручног оспособљавања, не прима плату.

Права (право из пензијског и инвалидског осигурања), обавезе и одговорности волонтера из радног односа уређују се уговором који са њим закључује директор.

4. РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 9.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

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

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;
- 5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4. тач. 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

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

III РАДНО ВРЕМЕ

1. ПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 10.

Радно време, у радној недељи, траје 40 часова.

Радни дан, по правилу траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Послодавац је дужан да о распореду радног времена обавести запосленог најмање седам дана пре промене радног времена.

2. ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 11.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа посла (сезонски карактер послова), организација рада (боље коришћење средстава за рад и рационално коришћење радног времена и извршење посла у утврђеним роковима).

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

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

Члан 12.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 13.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

3. ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 14.

Запослени је дужан да, на захтев послодавца, ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

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

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА

Члан 15.

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

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

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

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

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

2. ДНЕВНИ ОДМОР

Члан 16.

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

3. НЕДЕЉНИ ОДМОР

Члан 17.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно и он се по правилу користи недељом.

Послодавац може, ако то природа посла и организација рада захтевају, одредити други дан за коришћење недељног одмора.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора послодавац је дужан да му обезбеди недељни одмор у току наредне недеље.

4. ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 18.

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

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 19.

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

Члан 20.

Дужина годишњег одмора преко 20 дана утврђује се у зависности од:

- услова који се траже за посао који обавља
- радног стажа
- здравствено и социјалног стања

Члан 21.

Дужина годишњег одмора према условима који се траже за посао који запослени обавља износи:

- за високу стручну спрему	3 дана
- за вишу	2 дана
- средњу стручну спрему	1 дана
- за нижу стручну спрему	0 дана

Члан 22.

Према дужини радног стажа годишњи одмор износи:

- до 5 година	1 дан
- од 5 до 10 година	2 дана
- од 10 до 15 година	3 дана
- од 15 до 20 година	4 дана
- од 20 до 25 година	5 дана
- од 25 до 30 година	6 дана

Члан 23.

Према здравственом и социјалном стању запосленог:

- инвалиду рада 3 дана
- запосленом који у свом домаћинству има дете са психофизичким сметњама у развоју 2 дана
- запослени који у свом домаћинству издржава тешког болесника 2 дана
- родитељи са децом млађом од 14 година 2 дана

Члан 24.

Дужина годишњег одмора не може бити већа од 25 дана, осим ако запослени са преко 30 година радног стажа или 55 година живота, а запослена са преко 25 година радног стажа или 50 година живота имају право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 25.

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

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

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

Члан 26.

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 27.

Годишњи одмор може се користити из два дела.

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

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

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

Члан 28.

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

5. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 29.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању од седам радних дана у току календарске године по следећим основама:

- у случају склапања брака	5 радних дана
- за порођај супруге	2 радна дана
- у случају теже болести члна уже породице	5 радних дана
- због елементарних непогода	3 радна дана
- у случају селидбе	3 радна дана
- крсна слава	1 радни дан
- полагање стручног испита	2 радна дана
- одласка на служење војног рока	1 радни дан

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

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

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

6. НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 30.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, одобрити одсуство без накнаде (неплаћено одсуство).

Неплаћено одсуство из овог члана регулише се посебним решењем послодавца.

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

7. МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 31.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом друкчије одређено, ако одсуствује 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, конзулатарна и друга представништва,
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца,

- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији, или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Члан 32.

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

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. ОПШТА ЗАШТИТА

1.

Члан 33.

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

Послодавац и запослебни су дужни да поштују прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду.

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

Члан 34.

Запослени не може да ради прековремено нити да обавља послове ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад или послови могли да погоршају његово здравствено стање.

2. ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 35.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

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

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од

стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца

Члан 36.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена жени за време трудноће и запосленом родитељу (усвојиоцу, хранитељу или старатељу) са дететом млађим до три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писану сагласност запосленог.

3. ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА

Члан 37.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство) као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана за прво и друго, односно две године за треће и четврто дете.

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

Породиљско одсуство траје до навршетка три месеца од дана порођаја.

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

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

4. ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

Члан 38.

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 очекivanе спречености за рад.

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

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

VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. ПЛАТА

Члан 39.

Плата запосленог састоји се од:

- 1) основице за обрачун плате (у даљем тексту: основица);
- 2) коефицијента;
- 3) додатка на плату;
- 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом;
- 5) дела плате за радни учинак.

Основну плату чини производ основице из тачке 1) овог члана и коефицијента из тачке 2) овог члана.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама (редован долазак и одлазак са рада, савесно, квалитетно и благовремено извршавање послова, радних задатака и налога и сл.).

Оцену радног учинка запосленог даје директор и има право да, по том основу, умањи или увећа плату запосленом.

Максимално увећање плате (стимулација), односно умањење плате (дестимулација), по основу радног учинка износи 30%.

Члан 40.

Плата се исплаћује по истеку месеца на који се односи.

Плата се запосленима исплаћује у два дела.

Члан 41.

Основица и коефицијент утврђује се Законом или другим подзаконским актима.

Члан 42.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 43.

Додатак на плату припада за:

- 1) време проведено у радном односу (минули рад) - у висини од 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену код послодавца;
- 2) дежурство и друге случајеве рада дужег од пуног радног времена одређене прописима (прековремени рад);
- 3) рад на дан државног и верског празника;
- 4) дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак);
- 5) рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

Додатак на плату из става 1. тач. 2) - 5) овог члана обрачунава се и исплаћује у висини утврђеној прописима о раду.

Основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата утврђена овим правилником и законом.

Све установе у истој делатности обухваћене истим планом мреже, односно основане од истог нивоа власти сматрају се истим послодавцем у смислу става 1. овог члана.

Члан 44.

Приправник има право на плату у висини 80% од плате за послове на којима је распоређен.

2. НАКНАДА ПЛАТЕ

Члан 45.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци:

- за време коришћења годишњег одмора;
- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- за време војне вежбе и одазивања на позив државних органа;
- за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени овим правилником;
- за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

Запослени има право на накнаду плате најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима

рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

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

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Члан 46.

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

1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

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

4. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 47.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- на накнаду за службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање;
- на накнаду за службено путовање у иностранству у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана мора бити изражена у новцу.

Промена места становаша 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.

5. ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 48.

Запосленима у установи припада право на исплату:

- отпремнине при одласку у пензију, у висини две просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику,
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог у складу са прописима,
- због повреде на раду или професионалног обольења у складу са прописима,
- солидарне помоћи (у случају болести, здравствене рехабилитације, отклањања последица елементарне непогоде) у складу са прописима,
- јубиларне награде у складу са прописима.

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

VII ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. РАДНА ДИСЦИПЛИНА И ПРАВИЛА ПОНАШАЊА

Члан 49.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим правилником.

Запослени је дужан да:

1. послове на које је распоређен извршава уредно, савесно, благовремено и квалитетно,
2. чува имовину послодавца и да са њом поступа са пажњом доброг домаћина,
3. посао на који је распоређен обавља на месту и у време које је утврђено актом послодавца,
4. послове врши у складу са правилима струке,
5. извршава одлуке и налоге органа послодавца и непосредног руководиоца,
6. негује колегијалне односе са другим запосленима,
7. се придржава правила заштите на раду и противпожарних мера,
8. на време долази на рад,
9. да се пријави приликом доласка и одласка са рада,
10. благовремено у року од једног сата од почетка радног времена обавести непосредног руководиоца о разлозима спречености доласка на рад,
11. уз дозволу или обавештење непосредног руководиоца напусти радно место,
12. има коректан однос према колегама, сарадницима и трећим лицима (корисницима услуга) у оквиру радних обавеза,
13. не омета друге запослене у раду,
14. не долази на посао у алкохолисаном стању или под дејством опијата,

15. обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете,
16. у просторије установе не уноси алкохол и опијате и да исте не конзумира у току радног времена,
17. приликом коришћења службеног аутомобила има оверен путни налог.

Члан 50.

Запосленом који не поштује дисциплину и правила понашања утврђена овим правилником, послодавац може отказати уговор о раду, у складу са овим правилником и законом.

2. ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 51.

Повреде радне обавезе због којих директор може отказати уговор о раду запосленом су:

- неблаговремен долазак на посао или одлазак са посла пре истека радног времена или одсуствовање са радног места када је присуство обавезно,
- неизвршавање, односно несавесно, немарно или неблаговремено извршавање радних задатака и послова,
- коришћење имовине установе у приватне сврхе,
- уношење или изношење ствари без реверса,
- несавесно чување службених списка или података,
- крађа имовине установе, као и имовине трећих лица у пословном простору установе или покушај крађе имовине установе или трећих лица у пословном простору установе,
- непридржавање мера и прописа о заштити на раду,
- непридржавање мера и прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отрова и других опасних материја,
- неуредно држање докумената, материјала или средстава рада,
- давање нетачних података који су утицали на доношење одлуке органа установе,
- спавање у току радног времена,
- политичка агитација (дељење програма, летака и другог материјала политичких странака или политичких организација, пропагандни политички говори и слично),
- фалсификовање исправа или покушај фалсификовања исправа установе,
- долазак на рад у алкохолисаном стању или под дејством наркотичних средстава,
- употреба алкохола или наркотичних средстава за време рада,
- одбијање алкотестирања,
- недолично понашање према другим запосленима, корисницима услуга или странкама установе (свађа, псовке, непристојно обраћање, увреде, клевете и сл.),
- подстрекавање запосленог на извршење или помагање запосленом у извршењу повреде радне обавезе,

- одбијање запосленог да поступи по налогу непосредног руководиоца или директора установе,
- изазивање нереда или туче, као и учествовање у тучи у току радног времена,
- коришћење интернета за приватне потребе,
- злоупотреба картичне контроле, службеног телефона, инструментата, опреме,
- невраћање на рад по истеку рока из члана 34. овог правилника,
- изношење повериљивих података из установе,
- коришћење службеног аутомобила без одобрења овлашћеног лица или овереног путног налога.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 52.

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете који 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 и ко је штету проузроковао, утврђује Комисија коју именује директор установе из редова запослених. Комисија има три члана.

Након утврђивања околности и чињеница из става 6. овог члана Комисија ће штетнику у писаној форми доставити обавештење о насталој штети и њеној висини и позвати га да је надокнади у року који не може бити краћи од 15 дана.

Уколико се штета не накнади у складу са ставовима 5. и 6. овог члана, о њој ће одлучивати суд.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 53.

Радни однос престаје:

- истеком рока на који је заснован,
- kad запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и послодавца,
- отказом од стране послодавца или запосленог,
- смрћу запосленог,
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 54.

Радни однос запосленог или именованог лица престаје на основу писменог отказа запосленог или именованог лица који се доставља директору или телу надлежном за именовање, најмање 15 дана пре дана означеног као дана престанка радног односа.

Члан 55.

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

Послодавац је дужан да, пре потписивања споразума, обавести запосленог о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 56.

Запосленом престаје радни однос независно од његове волje у следећим случајевима:

1. ако је утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању радне способности,
2. ако му је на основу закона, правноснажне судске одлуке или одлуке другог органа забрањено обављање одређених послова, а не може му се обезбедити обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке,
3. ако због издржавања казне затвора буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци – даном ступања на издржавање казне,
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна мера или заштитна мера у трајању од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примене мера,
5. у случају престанка рада послодавца.

Члан 57.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 31. овог правилника, односно неплаћеног одсуства из члана 30. овог правилника.

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

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

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 38. овог правилника;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

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

Члан 57а.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 57. ст. 2. и 3. овог правилника да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење 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. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине

Члан 58.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 57. ст. 2. и 3. овог правилника, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Послодавац може запосленом из члана 57. став 1. тачка 1. овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 57а овог правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 59.

Послодавац не може у року од три месеца од дана прстанка радног односа запосленог по основу технолошког вишке да на истим пословима запосли друго лице.

Ако пре истека рока из ст.1. овог члана настане потреба за обављање истих послова, предност у заснивању радног односа има запослени коме је престао радни однос.

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Послодавац је дужан да исплату изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 61.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом 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 58. став 1. овог правилника.

Члан 62.

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

Члан 63.

Удаљење са рада 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 57. ст. 2. и 3. овог правилника.

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

Члан 64.

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада плате у висини од 1/4 , а ако издржава породицу 1/3 плате коју је остварио за месец који претходи месецу у коме је привремено удаљен са рада.

Накнада плате запосленом који је привремено удаљен са рада у смислу чл. 62. овог правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 65.

Запослени има право на разлику између износа накнаде коју је примао и пуног износа плате:

1. ако је кривични поступак против њега обустављен правноснажном одлуком, или је правноснажном одлуком ослобођен од оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,

2. ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 57. ст. 2. и 3. овог правилника.

IX ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 66.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор установе.

Запосленом се у писменом облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, ако законом није друкчије предвиђено.

Члан 67.

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.

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

X ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 68.

Овај правилник ступа на снагу даном доношења.

Председник Управног одбора
Спортског центра Пирот

Ненад Здравковић

