У складу чланом 3. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - Одлука УС РС и 113/2017. Види: Аутентично тумачење - 95/2018) и члана 36. став 1. тачка 7), члана 42. став 1. тачка 13) и 16), као и на основу члана 59. Статута ММА Савеза Србије од 23. маја 2024. године, Управни одбор ММА Савеза Србије је на седници дана 18.07.2025. године донео

ПРАВИЛНИК О РАДУ ММА САВЕЗА СРБИЈЕ

Основне одредбе
Члан 1.

Овим правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада у ММА Савеза Србије (у даљем тексту: Послодавац) у складу са Законом о раду (у даљем тексту: Закон), Статутом ММА Савеза Србије, другим општим и посебним актима ММА Савеза Србије и позитивним прописима Републике Србије.

Члан 2.

Овим правилником уређују се: заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, остваривање и заштита права запослених, савет и синдикат запослених, и друга питања од значаја за запослене и Послодаваца.

Члан 3.

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

Овим Правилником и другим општим актом Послодавца могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и другим прописима као и друга права која нису утврђена законом и другим прописима, ако законом није другачије одређено.

Члан 4.

Одредбе овог Правилника примењују се и обавезују све запослене код Послодавца.

Члан 5.

office@mmasavezsrbije.rs
www.mmasavezsrbije.rs
+381 (0) 69 3012 960
Мутапова 48/10, Београд – Врачар

Матични број: 17456296
ПИБ: 102699293
Текући рачун: 205-209149-37

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које испуњава, поред законом прописаних услова, и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним општим актом Послодавца (у даљем тексту: Правилник о организацији и систематизацији послова).

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се радно место, врста послова, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 6.

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

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацином рада, правима и обавезама из радног односа, а посебно о обавези да поштује организацију рада и пословања код Послодавца, као и услове и правила у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Послодавац је дужан да обезбеди услове рада и организује рад у складу са прописима о безбедности и заштите живота и здравља на раду.

Члан 7.

Код Послодавца не може бити запослено лице које је запослено у спортској кладионици или је власник или члан органа спортске кладионице.

Члан 8

Запослени не могу директно или индиректно бити ангажовани у конкурентској организацији у области спорта.

Сукоб интереса постоји ако је запослени или члан његове породице (супружник, крвни сродник у правој линији и у побочној линији до другог степена сродства, усвојитељ и усвојеник, сродник по тазбини до првог степена сродства):

1. Уговорна страна у правном послу са Савезом,
2. Власник или на други начин у пословном односу са лицем из правног посла или радње које закључује уговор са Савезом или које има финансијске интересе у том послу или радњи, по основу којих се разумно може очекивати да утичу на поступање запосленог, супротно интересу Савеза,

3. Под контролним утицајем стране из правног посла или радње или лица које има финансијски интерес у правном послу или радњи, тако да се основано може очекивати да то утиче на поступање запосленог, супротно интересу Савеза.

Уговор запосленог и Савеза може да се закључи по одобрењу Управног одбора Савеза.

Повреда сукоба интереса и забране конкуренције из става 1. и 2. овог члана даје Савезу право на накнаду штете и право да се послови које лице изврши за свој рачун признају као послови извршени за рачун Савеза.

Члан 9.

Председник ММА Савеза Србије (Послодавца) одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених у Савезу.

Управни одбор Послодавца утврђује зараде запослених у Савезу, на предлог Генералног секретара, у складу са овим Правилником.

Заснивање радног односа
Члан 10.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава општу здравствену способност, најмање 15 година живота и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака.

Општим актом из става 1. овог члана уређују се организациони делови код послодавца, врста посла, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

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

Инвалидна лица заснивају радни однос са Послодавцем под условима и на начин утврђен Законом о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

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

Члан 11.

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.

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

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

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

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

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

Члан 12.

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

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са Послодавцем, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога о којима је дужан да обавести Послодавца писаним путем у року од 24 часа од момента када је требало да ступи на рад.

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

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

Пробни рад
Члан 13.

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.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад Послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не мозе 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.

Радни однос на одређено време
Члан 14.

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 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. тачка 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 закона или ако запослени остане да ради код Послодавца најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Радни однос са непуним радним временом
Члан 15.

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

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

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

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, писменим или електронским путем, у року од 15 дана од дана доступности послова са пуним/непуним радним временом.

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

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

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца
Члан 16.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред елемената из члана 6. став 2. овог Правилника, садржи и:

1. Трајање радног времена према нормативима рада;
2. Начин вршења наздора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
3. Средства за рад за обављање послова које је Послодавац дужан да набави;
4. Коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
5. Накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
6. Друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама Послодавца.

Обим послова и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим Правилником о раду.

Послодавац може да уговори послове ван својих просторија, ако су послови такви да нису штетни или опасни за здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

Приправници
Члан 17.

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

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

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

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

Уговор о правима и обавезама заступника
Члан 18.

Председник, односно други заступник Послодавца 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 Председник, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорност Председника, који није засновао радни односа са Послодавцем, и Послодавца уређују се уговором.

Лице које обавља послове Председника има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из става 2. и 4. овог члана са Председником закључује у име Послодавца Подпредседник ММА Савеза Србије (Послодавца) ,односо надлежни орган утврђен Статутом Послодавца.

Образовање и усавршавање

Члан 19.

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

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

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да Послодавцу надокнади трошкове, осим ако је до прекида дошло из оправданих разлога.

Радно време
Члан 20.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима Послодавца, на месту где се послови обављају.

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

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

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

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

Пуно и непуно радно време
Члан 21.

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

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

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

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

Скраћено радно време
Члан 22.

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

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

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

Прековремени рад
Члан 23.

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

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

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

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

Распоред радног времена
Члан 24.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац, посебном појединачним актом.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Члан 25.

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

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

Код Послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Прерасподела радног времена
Члан 26.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

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

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

Члан 27.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 28.

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

Члан 29.

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.

Ноћни рад и рад у сменама
Члан 30.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 06,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

Члан 31.

Рад у сменама је организација рада код Послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

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

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

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

Одмор у току дневног рада
Члан 32.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има права 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 права на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

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

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

Члан 33.

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

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

Дневни одмор
Члан 34.

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

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

Недељни одмор
Члан 35.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

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

Годишњи одмор
Члан 36.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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

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

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

Члан 37.

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

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

Минимални годишњи одмор од 20 радних дана увећава се по основу следећих критеријума:

1. Стручна спрема:

Основна школска спрема за 1 радни дан

Средња школска спрема за 3 радна дана

Виша школска спрема за 4 радна дана

Висока школска спрема за 5 радних дана

2. Допринос на раду:

Допринос на раду за 2 радна дана

Изузетан допринос на раду у развоју интернационалног односа са страним националним и међународним федерацијама и надлежним спортским телима

за 5 радних дана

3. Радно искуство – радни стаж:

За укупан радни стаж до 5 година за 1 радни дан

За укупан радни стаж од 5 до 10 година за 3 радна дана

За укупан радни стаж од 10 до 20 година за 5 радних дана

За укупан радни стаж од 20 до 25 година за 6 радних дана

За укупан радни стаж преко 25 година за 7 радних дана

4. Утврђеног степена инвалидитета за 2 радна дана

Члан 38.

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

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

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

Члан 39.

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

Члан 40.

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

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

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

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

Члан 41.

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

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

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

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у организационом делу Послодавца, Послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

Члан 41.

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

Плаћено одсуство
Члан 42.

Запослени има право на одстуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Време трајања плаћеног одуства утврђује се на следећи начин:

1. 5 радних дана у случају склапања брака запосленог;
2. 5 радних дана у случају порођаја супруге запосленог;
3. 5 радних дана у случају болести члана уже породице.

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

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

Члановима уже породице у смислу става 1. - 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. - 3. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем Послодавца.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одстуство у трајању дужем од трајања утврђеног у смислу става 1. и 3. овог члана, односно шири круг лица из става 4. овог члана.

Неплаћено одстуство
Члан 43.

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

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.

Мировање радног односа
Члан 44.

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 другу јавну функцију 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 мирију права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанку рада у иностранству, односно код другог Послодавца, престанку функције, повратка са издражвања казне затвора, односне мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код Послодавца.

Права из става 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.

Распоређивање запослених
Члан 45.

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

Заштита запослених
Члан 46.

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, у складу са Правилником о безбедности на раду.

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

Члан 47.

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

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

Члан 48.

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

Заштита личних података
Члан 49.

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 Председника или Генералног секретара уз сагласност Председника.

Заштита омладине
Члан 50.

Омладина ужива заштиту у свему према Закону о раду.

Заштита материнства
Члан 51.

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.

Члан 52.

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 53.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Члан 54.

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

Члан 55.

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

Члан 56.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да дои своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета
Члан 57.

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

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

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

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

Члан 58.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1 и 2. овог члана, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породиљског одсуства.

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

Члан 59.

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

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе
Члан 60.

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

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

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

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

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

Члан 61.

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

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

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

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

Члан 62.

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 обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

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

Члан 63.

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

Члан 64.

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

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за појединa права законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама
Члан 65.

Запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 66.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. Закона о раду.

Ако Послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 65. овог Правилника, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

Обавештење о привременој спречености за рад
Члан 67.

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.

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

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

Зарада, накнада зараде, накнада трошкова и друга примања
Члан 68.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад и рад исте вредности који остварују код Послодавца.

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

Зарада запосленог састоји се из:

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

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

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

1. Примање по основу учешћа запосленог у оствареној добити;
2. Примања по основу коришћења и употребе средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
3. За долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако Послодавац није обезбедио сопствени превоз;
4. За време проведено на службеном путу у земљи;

5. За време проведено на службеном путу у иностранству;
6. Смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
7. Отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде;
8. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
9. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења;
10. Исплате деци запосленог старости до 15 година живота као поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
11. Отпремнине по основу престанка радног односа према члану 179. став 5. тачка 1. Закона о раду.

Члан 69.

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

Основна зарада и зарада за учинак
Члан 70.

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.

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

Радни учинак се утврђује на основу критеријума и мерила:

1. Остварење индивидуалних норми на основу норматива и стандарда рада;
2. Оцене резултата рада запослених;
3. Квалитет обављеног посла;
4. Однос према радној и технолошкој дисциплини;
5. Испољења иницијатива и савесност обављања посла;
6. Додатка по основу рада под посебним условима рада.

Зараду по основу радног учинка утврђује Управни одбор Послодавца.

Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка по критеријумима из става 3. овог члана.

Увећана зарада
Члан 71.

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

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

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код Послодавца претходника, као и код повезаних лица са Послодавцем у складу са законом.

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

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду, као што је увећање зараде по основу рада у сменама.

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, општим актом уговором о раду.

Члан 72.

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

Члан 73.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

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

Минимална зарада
Члан 74.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде. По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде Послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

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

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

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

Накнада зараде
Члан 75.

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

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

Члан 76.

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

1. Најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа 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 у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 77.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно 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 зараде из става 1. овог члана.

Члан 78.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

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

Накнада трошкова
Члан 79.

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

1. За долазак и одлазак са рада, у виси цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2. За време проведено на службеном путу у земљи;
3. За време проведено на службеном путу у иностранству;
4. За смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако Послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
5. За исхрану у току рада, ако Послодавац ово право није обезбедио на други начин;
6. За регрес за коришћење годишњег одмора.

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

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

Друга примања
Члан 80.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

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.

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.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

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

Послодавац може запосленима упућивати 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.

Члан 81.

Уговором о раду може да се утврди право на:

1. Јубиларну награду и солидарну помоћ;
2. Друга примања.

Обрачун зараде и накнаде зараде
Члан 82.

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

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

Уз обрачун из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

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

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

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати Послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Евиденција зараде и накнаде зараде
Члан 83.

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

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

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

Заштита зараде и накнаде зараде
Члан 84.

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 85.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

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

Послодавац и запослени уговором о раду уговарају забрану конкуренције која се састоји у томе да запослени у току радног односа не може без сагласности послодавца да на територији Србије да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица.

Забраном конкуренције подразумева се, али се неограничава и конкуренција из члана 8. овог Правилника.

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

Члан 86.

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 1. овог члана може се уговорити ако се Послодавац уговором о раду обавеже да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини, изузетно од члана 8. став 1. овог Правилника.

Члан 87.

Запослени не сме користити за сопствене потребе или упознати трећа лица са пословним тајнама које као такве одреди Послодавац, а биле су запосленом као пословна тајна саопштене или поверене или је до тих информација запослени дошао на други начин.

Пословном тајном се сматрају и информације и подаци за које је очигледно да ће проузроковати штету послодавцу ако за њих сазнају неовлашћена лица. Запослени ће одговарати за одавање оваквих података ако је знао или је морао знати за такав значај који ти подаци имају за послодавца.

Ако запослени прекрши забрану одавања пословне тајне, Послодавац има право од запосленог да захтева накнаду целокупне штете укључујући и измаклу добит.

Накнада штете
Члан 88.

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 надокнађује - утврђује Послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

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.

Запослени је дужан да надокнади Послодавцу штету због уништења, оштећења или губитка средстава за рад или опреме за личну заштиту на раду (одећа, обућа, шлем, рукавице и друго) коју је Послодавац дао на коришћење запосленом на основу уговора о раду, а која настане услед намерне или грубе непажње запосленог, због чега је потребно поправити, заменити или прибавити ново средство за рад, односно нову опрему за личну заштиту на раду.

Члан 89.

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

Измена уговорених услова рада
Члан 90.

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

1. Ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. Ради премштаја у друго место код истог Послодавца, у складу са законом;
3. Ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог Послодавца, у складу са законом;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. 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;
6. У другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

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

Члан 91.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) Послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

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

Запослени који 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.

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

Члан 92.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172. Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе о премештају у смислу става 1. овог члана не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о Послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона о раду.

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

Премештај у друго место рада
Члан 93.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. Ако је делатност Послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела;
2. Ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

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

Упућивање на рад код другог послодавца
Члан 94.

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.

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени законски услови.

Запослени са Послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

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

Престанак радног односа
Члан 95.

Радни однос престаје:

1. Истеком рока за који је заснован;
2. Кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
3. Споразумом између запосленог и Послодавца;
4. Отказом уговора о раду од стране Послодавца или запосленог;
5. На захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
6. Смрћу запосленог;
7. У другим случајевима утврђеним законом.

Члан 96.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље:

1. Ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правноснажног решења о утврђивања 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 Послодавца, у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа
Члан 97.

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

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

Отказ од стане запосленог
Члан 98.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

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

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

Отказ од стране Послодавца
Члан 99.

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

1. Ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
2. Ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3. Ако се не врати на рад код Послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа који је предвиђен законом, односно неплаћеног одсуства.

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

1. Ако несавесно или ненамерно 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 дисциплине, 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 складу са законом;
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 је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
6. 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;
7. 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.

Мере за непоштовање радне дисциплине или повреду радне обавезе
Члан 100.

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

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере
Члан 101.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из 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.

Члан 102.

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

Члан 103.

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

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 104.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду, Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају који је предвиђен чланом 102. Закона о раду.

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

Члан 105.

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

1. Привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
2. Коришћење породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
3. Одслужење или дослужење војног рока;
4. Чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
5. Деловање у својству представника запослених, у складу са законом;
6. Обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

Поступак у случају отказа
Члан 106.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1) и става 2. и 3. Закона о раду Послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тацка 2) Закона о раду Послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Достављање акта о отказу уговора о раду
Члан 107.

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 складу са законом.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде
Члан 108.

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.

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

Посебна заштита од отказа уговора о раду
Члан 109.

За време трудноће, породиљског одсуства, одстуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

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

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

Члан 110.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

Отказни рок и новчана накнада
Члан 111.

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

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом, 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 112.

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.

Правне последице незаконитог престанка радног односа
Члан 113.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху Послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2 овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати Послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код Послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка Послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је Послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из става 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из става 1. 5. 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Рад ван радног односа

Привремени и повремени послови
Члан 114.

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

1. Незапосленим лицем;
2. Запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена;
3. Корисником старосне пензије.

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

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

Уговор о делу
Члан 115.

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

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

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

Допунски рад
Члан 116.

Запослени који ради са пуним радним временом код Послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим Послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

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

Радна дисциплина
Члан 117.

Запослени је дужан да послове на које је распоређен извршава уредно, савесно, благовремено и квалитетно и да поштује овим Правилником прописану дисциплину, и то:

1. Да чува имовину Послодавца и да са њом поступа са пажњом доброг домаћина;
2. Да посао на који је распоређен обавља на месту и у време које је утврђено општим актом Послодавца;
3. Да послове врши у складу са правилима струке;
4. Да чува пословну тајну;
5. Да рационално користи радно време и средства за рад;
6. Да извршава одлуке и налоге органа Послодавца и непосредног руководиоца;
7. Да негује колегијалне односе са другим запосленима;
8. Да се придржава заштите на раду и противпожарних мера.

Уређење других права и обавеза између запослених и Послодавца биће предмет регулисања уговора о раду и других одговарајућих уговора.

Завршне одредбе
Члан 118.

Измене и допуне овог Правилника усваја Управни одбор ММА Савеза Србије.

Члан 119.

Правилник ступа на снагу осам дана након објављивања на интернет страници ММА Савеза Србије.

У Београду, дана 18.07.2025. године

Лука Николић
Председник ММА Савеза Србије