

**ЈАВНО ПРЕДУЗЕЋЕ СПОРТСКО РЕКРЕАТИВНО ПОСЛОВНИ ЦЕНТАР
"МИЛАН ГАЛЕ МУШКАТИРОВИЋ"**

ПРАВИЛНИК О РАДУ И ЗАРАДАМА



Б е о г р а д

На основу члана 33. Статута бр. 1789/2 од дана 27.5.2013.год. Јавног предузећа спортско рекреативно пословног центра "Милан Гале Мушкатиновић"(додати у даљем тексту Спортски центар) у складу са чланом 3. Закона о раду РС ("Службени гласник РС", бр.24/05,61/05,54/09,32/13,75/14,13/17) и предходне сагласности оснивача бр.....Од....., члана Пословника о раду Надзорног одбора дана..... доноси се:

ПРАВИЛНИК О РАДУ И ЗАРАДАМА

ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА СПОРТСКО РЕКРЕАТИВНО ПОСЛОВНОГ ЦЕНТРА "МИЛАН ГАЛЕ МУШКАТИРОВИЋ"

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Спортском центру из области рада и радних односа.

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене код послодавца. Послодавца заступа директор. Запослени имају права и обавезе које су утврђене Уставом, Законом, овим Правилником, као и Међународним конвенцијама. Запослени, у смислу закона јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца. Послодавац, у смислу закона јесте домаће односно страно правно или физичко лице које запошљава, односно радно ангажује једно или више лица.

Члан 3.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима, одлучује директор Спортског центра као послодавац, ако законом није другачије одређено.

Члан 4.

Запослени је дужан:

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

Члан 5.

Послодавац је дужан да :

- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из претходног члана овог Правилника и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Члан 6.

Забрањена је свака непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење, као и запослених у радном односу у Спортском центру.

2. РАДНИ ОДНОС

1) Заснивање радног односа

Члан 7.

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

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац, односно директор или друго лице на које је то право пренето.

Запослени је дужан да приликом заснивања радног односа, достави документа којима се доказује испуњеност услова за рад.

Члан 8.

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

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује, сматра се уговором о раду на неодређено време.

О потреби заснивања радног односа одлучује директор на основу указане потребе процеса рада у Спортском центру.

Уговор о раду сматра се закљученим ако га потпишу запослени и послодавац.

Члан 9.

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

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

Члан 10.

Радни однос може да се заснује са лицем које има општу здравствену способност, најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђених законом, односно Правилником о организацији и систематизацији послова у Спортском центру.

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

Особа са инвалидитетом заснива радни однос под условима и на начин утврђен законом о раду, ако посебним законом није друкчије одређено.

Члан 11.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Спортског центра;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовање 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, непуну 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 које запослени има право;
- 13) трајања дневног и недељног радног времена.
- 14) време трајања приправничког стажа уколико је уговор закључен са приправником,
- 15) могућност премештаја запосленог на друго радно место или на рад код другог послодавца,
- 16) одредбе повреде радног односа,
- 17) основ отказа уговора о раду,
- 18) пробни рад,
- 19) право на накнаду трошкова и друга примања.

Уговор о раду не мора да садржи елементе (тач. 11-13) овог члана ако су они утврђени законом о раду или овим Правилником о раду Спортског центра у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

Члан 12.

Директор заснива радни однос на одређено или неодређено време на основу одлуке оснивача о избору и уговора о раду који закључују директор и Надзорни одбор.

2. Ступање на рад

Члан 13.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад. Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се директор и запослени другачије договоре. Уговор о раду чува се у складу са законом у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

3. Пробни рад

Члан 14.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова. Пробни рад може трајати најдуже шест месеци. Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, директор или запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду. Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока утврђеног уговором о раду.

4. Радни однос на одређено време

Члан 15.

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. Директор 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.

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

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

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 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;
- са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

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

5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 16.

Директор може да закључи уговор о раду за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима. Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежне здравствене установе, у складу са законом.

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 17.

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

Члан 18.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на обавезно социјално осигурање, на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду.

Директор 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.

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

3. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 19.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

2. Скраћено радно време

Члан 20.

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 личне заштите, 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.

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

3. Прековремени рад

Члан 21.

На захтев директора и потреба рада, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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 чланом 20. овог Правилника не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако Законом није друкчије одређено.

4. Распоред радног времена

Члан 22.

Радна недеља траје по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 23.

Директор може радну недељу да организује на други начин када природа посла и организација рада захтева увођење сменског рада и рада ноћу.

Запослени се мора обавестити о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно овај рок из претходног става може да се смањи на 48 часова унапред, у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

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

Запослени чије је радно време организовано у сменама, не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно радно време на месечном нивоу. У овом случају, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

5. Прерасподела радног времена

Члан 24.

У Спортском центру се може извршити прерасподела радног времена када то захтева природа обављања послова, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

Запослени 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 запосленог се обрачунавају и исплаћују као прековремени рад.

Члан 25.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 26.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 27.

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

Члан 28.

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 обрачунава и исплати као часове прековременог рада.

5. Ноћни рад

Члан 29.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу. Ако је рад организован у сменама које укључују и ноћни рад, мора се обезбедити измена смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду.

4. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 30.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута, који не може користити на почетку и на крају радног времена.

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 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 се урачунава у радно време.

Члан 31.

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 директор.

2. Дневни одмор

Члан 32.

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

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

3. Недељни одмор

Члан 33.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, због природе посла који обавља, мора му се обезбедити одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Члан 34.

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 35.

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

Члан 36.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се 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 боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

Члан 37.

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

Члан 38.

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

- за сваких навршених 5 година пензијског стажа..... 1 радни дан,
- по основу сложености послова радног места:
 1. НКВ,ПКВ,..... 1 радни дан,
 2. КВ,ВКВ,ССС..... 2 радна дана,
 3. ВШС и ВСС..... 3 радна дана,
- на услове рада уз предлог непосредног руководиоца до..... 2 радна дана,
- запосленом са инвалидитетом..... 2 радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до 15 година..... 2 радна дана,
- родитељу са двоје или више малолетне деце..... 2 радна дана.

Члан 39.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у више делова уз сагласност директора. Спортски центар је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека од годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете,ако дневно радно време запослене жене износи 6 и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 2. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Члан 40.

У зависности од потребе посла, директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију са другим руководећим запосленима и самим запосленим.

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 може се доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, али најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

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

Члан 41.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 42.

Запосленом коме престаје радни однос, а који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, послодавац је дужан да исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Отказни рок од 15 дана може да се продужи за онај део преосталих дана годишњег одмора. Уколико запослени одбије коришћење годишњег одмора које му законски припада, сматраће се да је учинио повреду радне дисциплине.

5. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 43.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) највише до 5 радних дана у случају:

- ступања запосленог у брак..... 5 радних дана,
- порођаја супруге 5 радних дана,
- смрти члана уже породице.. 5 радних дана,
(брачни друг, родитељ, деца, брат, сестра)
- смрти члана шире породице. 2 радна дана,
(баба, деда, снаја, таст, ташта, зет и њихови потомци)
- заштите и отклањања штетних последица елементарне непогоде 5 радних дана,
- селидбе сопственог домаћинства са породицом..... 5 радних дана,
- селидбе самца..... 3 радна дана,
- полагања стручног или другог испита..... 3 радна дана,
- неге оболелог члана породичног домаћинства..... 5 радних дана,
- добровољног давања крви (на дан давања и следећег дана)..... 2 радна дана,
- учествовања на спортским и другим приредбама..... 1 радни дан,
- ступање деце запосленог у брак..... 2 радна дана.

Запосленом може бити одобрено продужење плаћеног одсуства у конкретном случају, уколико за то постоје оправдани разлози.

Члан 44.

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане верских празника и то:

- православци на први дан Божића (7. јануар), на други дан Васкрса и на први дан крсне славе,
- католици и припадници других хришћанских заједница на први дан Божића, и други дан Ускрса према њиховом календару,
- припадници исламске заједнице на први дан Рамазанског бајрама и на први дан Курбанског бајрама,
- припадници јеврејске заједнице на први дан Кипура.

Ако се запосленом који жели да одсуствује са посла због природе посла или организације рада, одреди да ради на дан верског празника, припада му право на увећану зараду за рад на дан верског празника.

6. Неплаћено одсуство

Члан 45.

Запосленом се може одобрити одсуство са рада без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у трајању од три месеца у следећим случајевима:

- регулисања личних и породичних прилика,
- стручног образовања и усавршавања,
- ради бањског лечења
- у другим оправданим случајевима.

Дужина неплаћеног одсуства одређује се решењем којим се одобрава његово коришћење. Запосленом може да се одобри неплаћено одсуство са рада у свим случајевима када се са послодавцем постигне сагласност с тим да неплаћено одсуство може трајати најдуже једну годину. Споразум се закључује уз предходни писмени захтев запосленог који се може одбити од стране директора уколико се ремети процес рада.

Запослени који се налази на неплаћеном одсуству дужан је да се у року од 15 дана по истеку неплаћеног одсуства врати на посао.

Уколико се запослени не врати на посао у року од 15 дана сматра се да му је радни однос престао.

Решење о престанку радног односа доноси директор у року од 15 дана од истека рока.

За време неплаћеног одсуства запослени има право на здравствену заштиту, док му остала права из радног односа мирују.

Члан 46.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- упућивања на рад у иностранство од стране Спортског центра или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
- привременог упућивања на рад код другог послодавца.
- избора, односно именовања на функцију у државном органу или политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради у Спортском центру,
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана престанка разлога због којег је користио неплаћено одсуство врати на рад у Спортски центар на исто или друго радно место које одговара степену и врсти његове стручне спреме одређене врсте занимања, знању и способности.

Права из овог члана има и брачни друг запосленог у Спортском центру, лица које је упућено у иностранство.

5. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 47.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Спортски центар је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених у складу са законом и другим прописима.

Члан 48.

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

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

запослени има право увида у документе који садрже личне податке запосленог, а који се чувају у Спортском центру.

Запослени има право да тражи брисање података који нису од непосредног значаја за посао који обавља, као и право да захтева 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, 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 који је овлашћен од стране директора спортског центра.

Члан 49.

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

Члан 50.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела запосленог који је млађи од 18 година живота.

Члан 51.

Запослена жена 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 или вибрацијама.

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

Запослена за време трудноће и запослена који 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.

Један од родитеља са дететом до три године живота, може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено или ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

Члан 52.

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

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

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању до две године има и запослена жена која на првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која има једно или више деце, а роди још двоје или више деце.

Члан 53.

Отац детета може да користи право из става 3. чл. 53., у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест). То право отац детета има и када мајка није у радном односу. Отац детета може да користи право из става 4. чл. 53.

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

Члан 54.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство.

Један од родитеља детета коме је неопходна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању на основу оцене надлежног здравственог органа, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада због неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

За време одсуства са рада, у складу са ставом 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, Правилником и Уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена – накнаду зараде у складу са законом.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у усвојитељску, 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, усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета, има право да ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Одлуку о дужини одсуства доноси Директор предузећа по захтеву запосленог.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које остварује право из става 1. и 2. овог члана, има право на наканду зараде у складу са законом.

Један од родитеља 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 поједина права законом, општим актом или Уговором о раду није другачије одређено.

Члан 55.

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 Спортском центру потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, Спортском центру достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

7. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 56.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварује у Спортском центру.

Под радом исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност и физички и интелектуални рад.

Члан 57.

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

Под зарадом се сматра зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Члан 58.

Основна зарада, одређује се на основу услова, утврђених Правилником о организацији и систематизацији радних места у Спортском центру, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Цена рада посла који запослени обавља на радном месту на које је распоређен, за типична радна места утврђује се множењем цене рада за наједноставнији рад по потребној стручној спреми израженом коефицијентом у стотинама.

Члан 59.

Ако су општим актом о систематизацији послова у Спортском центру за обављање послова на одређеном радном месту предвиђени алтернативно различити услови у погледу стручне спреме, полази се од основног коефицијента за стручну спрему коју запослени стварно има.

Члан 60.

Основна цена рада одређује се за пун фонд сати на бази 40 часовне радне недеље и за стандардни радни учинак, што подразумева у себи квалитет и обим просечно потребног обима посла, као и одговоран однос запосленог према својим радним обавезама.

Члан 61.

Основну цену рада одређује директор Спортског центра, на основу прибављеног мишљења Надзорног одбора и Организације синдиката.

Члан 62.

Вредност коефицијента за обрачун зарада утврђује се за сваки месец у бруто износу јединствено за све запослене.

Вредност коефицијента мора да обезбеди најмање основну цену рада за све групе послова, увећану за минули рад.

Критеријуми за утврђивање зараде по основу радног учинка запосленог су:

- обим обављених послова;
- квалитет рада запосленог;
- залагање на раду запосленог;
- остварене уштеде у трошковима;
- испуњења обавеза о року;
- извршење Планова и Програма донетих од стране надлежних органа Спортског центра.

Увећање и умањење зараде запосленом врши директор Спортског центра на предлог непосредног руководиоца организационе јединице и на основу наведених критеријума.

Зарада запослених који су својим радом допринели већем и квалитетнијем обиму рада, већој продуктивности, креативности, очувању и заштити имовине и остварили друге пословне резултате, увећава се зарада до 30% односно умањује до 30% зарада запосленог који у току рада не даје потребне резултате у извршавању радног задатка на радном месту на које је распоређен.

2. Увећана зарада

Члан 63.

Запослени има право на додатак на зараду од 0,4% по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у спортском центру (минули рад).

Члан 64.

Запослени има право на додатак на зараду:

- за рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан 110% од основице;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана), ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада 26% од основице;
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) 26% од основице.

Додаци из става 1. овог члана утврђују се према заради коју запослени оствари на основу цене рада, радног учинка, времена проведеног на раду и времена проведеног у радном односу.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. тачка 1) до 3) овог члана, проценат додатка не може бити нижи од збира процената додатка по сваком од основа.

Члан 65.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду зараде и то:

- а) У висини просечне зараде у претходних 12 месеци у следећим случајевима:
- коришћења годишњег одмора, коришћења плаћеног одсуства, осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог,
 - престанка са радом пре истека отказног рока,
 - одсуствовања у дане државног и верског празника,
 - давања крви, ткива и других делова тела,
 - присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката, и савеза синдиката у својству члана,
 - учешћа на радно-производним такмичењима, изложбама иновација, спортским такмичењима и другим видовима стваралаштва,
 - за време проведено на војној вежби и другог одсуства са посла по позиву државних органа,
 - стручног оспособљавања и усавршавања због потреба процеса рада,
 - привремене спречености за рад до 30 дана због професионалних болести и повреда на раду.
- б) У висини 75% просечне зараде у претходних 12 месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад до 30 дана, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада.
- в) Ако је запослени на боловању преко 30 дана, накнада зараде се од 31. дана обезбеђује из средстава Републичког фонда здравственог осигурања, осим у случају повреде на раду или професионалне болести када за све време трајања боловања накнаду зараде исплаћује послодавац из својих средстава и боловања због неге детета до три године старости када се за све време трајања боловања накнада исплаћује из средстава Републичког фонда.
- г) У висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци с тим да не може бити нижа од минималне зараде, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

3. Накнада трошкова

Члан 66.

Запослени има право на:

- накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада – у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Накнада се може исплатити или у новцу или уплатом за претплатне карте од стране послодавца,
- накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи у висини тренутно важећег неопорезивог износа, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну,
- накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству, у висини тренутно важећег неопорезивог износа,
- накнаду за смештај и исхрану за рад и боравак на терену у висини утврђеној посебном одлуком, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде,
- накнаду за исхрану у току рада у висини утврђеној одлуком директора а на основу прибављеног мишљења Надзорног одбора и Организације синдиката,
- накнаду за регрес за коришћење годишњег одмора у висини утврђеној одлуком директора а на основу прибављеног мишљења Надзорног одбора и Организације синдиката,
- дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (терен додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици

према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхра накнаду трошкова истих.

Члан 67.

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да иста не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, 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 затева дуже одсуство, Спортски центар може, уз претходну сагласност надлежног министарства за рад, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 дана, уз накнаду зараде из претходног члана. Запослену има право на накнаду зарде у висине од 65% за време рекида рада до ког је дошло наредбом државног органа или Дирекора или Надзорног одбора због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов за даље обављање рада без угоржавања живота и здравља запослених.

Члан 68.

Запосленом који је привремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има, припада право на разлику у заради до висине зараде коју би остварио на радном месту са којег је распоређен.

4. Друга примања

Члан 69.

Спортски центар је дужан да запосленом исплати:

- отпремнину 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,
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 70.

Спортски центар исплаћује солидарну помоћ породици у случају смрти члана шире породице до две просечне зараде у Спортском центру у месецу смртног догађаја (само родитељи).

Члан 71.

Спортски центар може да исплати запосленом јубиларну награду и то за првих десет и сваких даљих пет година непрекидног рада у Спортском центру. Награда се исплаћује у висини половине једне просечне нето зараде за јубилеје од 10 и 15 година, за јубилеје од 20 и 25 година у висини једне просечне нето зараде, за јубилеје од 30 и 35 година у висини једне и по зараде исплаћене у Спортском центру у претходном месецу.

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

Спортски центар може, у зависности од финансијских могућности, да исплати запосленима поклон честитку за Нову годину, Дан жена, Дан рада у висини утврђеној посебном одлуком.

Члан 72.

Спортски центар може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице, уџбеника и друге потребе и то највише до висине једне просечне бруто зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, са роком враћања од 6 месеци без камате.

Спортски центар може исплатити запосленом бесповратну новчану помоћ из оправданих разлога (дејство елементарних непогода на стан или стамбену зграду у којој запослени живи, набавка лекова запосленом или члановима уже породице и у другим случајевима када се запослени налази у тешким социјално-економским приликама) и то до висине једне просечне нето зараде у Спортском центру, односно у посебно оправданим случајевима (тешка обољења, угрожености основних животних потреба услед последица елементарних непогода и сл.) до износа трошкова према приложеном рачуну.

5. Остале одредбе о зарадама

Члан 73.

Зараде се исплаћују из два дела и то:

- први део до 20-ог у месецу, за текући месец (као аконтациони део за тај месец у висини 50% од зараде за претходни месец),
- други део најкасније до 5-ог у наредном месецу.

Зарада се исплаћује само у новцу.

Спортски центар је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде достави месечни обрачун исте.

Члан 74.

Посебним уговором који закључују директор и Надзорни одбор, утврђује се зарада директора и услови под којима се она исплаћује.

Члан 75.

Спортски центар је дужан да запосленом надокнади разлику у заради ако по прописима о пензијско-инвалидском и здравственом осигурању ради са скраћеним радним временом или ради на другом одговарајућем послу за који је предвиђена мања цена рада.

Ова обавеза постоји за Спортски центар само ако законом није прописано да право на ову надокнаду запослени остварује код организације за пензијско и здравствено осигурање, односно из других средстава.

Члан 76.

Запослени који је у складу са законом привремено распоређен на друго радно место у Спортском центру или код другог послодавца, има право на разлику у заради коју је остварио на радном месту са кога је распоређен.

Запослени има право на разлику у заради и када је привремено распоређен на послове на којима је утврђена већа основна цена рада него на месту на које је стално распоређен.

Члан 77.

Запосленом који својим повећаним ангажовањем, повећаним обимом посла, разним иновацијама, техничким и другим решењима, уштедама енергената, као и запосленима који раде значајне пројекте за Спортски центар, програмске, комерцијалне, техничке, развојне и који на други начин буду посебно ангажовани, а чијим се доприносом на тај начин значајно повећава приход Спортског центра, може се увећати зарада до 30% за период тог ангажовања.

Одлуку о висини увећања зараде доноси директор Спортског центра на основу предлога непосредног руководиоца запосленог и достављањем писменог образложења тог предлога.

Члан 78.

Запосленом који не извршава своје предвиђене и планиране обавезе, који одбија да изврши налоге непосредног руководиоца или их не извршава у наложеној мери или пропусти да изврши своје задатке и послове из описа радних места, може се умањити зарада до 30% у месецу када је те пропусти учинио.

Предлог за умањење зараде запосленог подноси уз писмено образложење непосредни руководиоца запосленог, а одлуку о истом доноси директор.

6. Заштита зараде

Члан 79.

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

На основу правоснажне одлуке суда Спортски центар може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде.

7. Критеријуми за исплату зарада

Члан 80.

Вредновање рада врши се применом критеријума квантитета и квалитета рада у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака у Спортском центру.

Члан 81.

Под квантитетом рада подразумева се обим послова који се може извршити коришћењем пуног радног времена уз просечан психофизички напор, а уз оптимално коришћење средстава рада и објективну потрошњу средстава, материјала, енергије и слично.

Утврђивање обима рада врши се на основу искуствених, техничких и других норми, а где то није могуће обим рада се мери проценом или утврђивањем рокова за извршење одређених планираних задатака.

Члан 82.

Под квалитетом рада подразумева се:

- сложеност рада,
- одговорност у раду и
- услови рада.

Приликом вредновања послова примењују се односи у вредновању типичних послова у полазним основама за сваку делатност, као и односи у типичним пословима у делатностима којима се баве спортски центри.

Члан 83.

Сложеност рада се утврђује у зависности од: врсте и сложености послова, сложености предмета рада, организације рада, технологије рада, потребног знања и радног искуства.

Члан 84.

Одговорност у раду утврђује се у зависности од: сигурности запослених и корисника, самосталности у извршавању послова, одговорности за организацију, координацију и несметано одвијање процеса рада, вредности средстава и предмета рада.

Члан 85.

Услови рада утврђују се у зависности од: појачаних психофизичких напора у обављању послова, опасности од настанка професионалних обољења или других значајних фактора за нарушавање здравља запосленог, опасности од повреда и несрећних случајева.

Члан 86.

Најједноставнијим пословима у Спортском центру сматрају се послови који се обављају најједноставнијим покретима и радњама, које је због технолошке једноставности могуће обављати једноставним средствима, а за њихово обављање није потребно стручно образовање, ни радно искуство.

Најсложенији послови у Спортском центру су они за које је потребна висока стручна спрема и одговарајуће радно искуство у струци, као и поседовање организаторских способности.

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 за сваког запосленог.

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

Р.бр.	НАЗИВ РАДНОГ МЕСТА	СТРУЧНА СПРЕМА	ПОСЕБНИ УСЛОВИ	КОЕФИЦИЈЕНТИ
--------------	---------------------------	-----------------------	-----------------------	---------------------

	УПРАВА СПОРТСКОГ			
01.	директор	всс-7	3 год.радног искуства	550
02.	пом.директора за спорт	всс- фак.физ.култ.		290
03.	пом.дир.за услуге и угоститељство	ссс- 4		290
04.	пом.дир.за опште послове	всс-фак.физ.култ.		290
05.	менаџер за стратегијско и оперативно пословање	всс-правни факултет		355
	СЕКТОР ПРАВНИХ И ОПШТИХ ПОСЛОВА			
06.	секретар спорт.центра	всс-7,правни фак.	3 год.радног искуст.	290
07.	координатор сектора	всс-7		290
08.	правни аналитичар	всс-7,правни факултет		270
09.	административни оператер	кв-3		170
10.	лекар	всс-доктор медицине		200
11.	гардеробер-рецепционар	всс-7		165
12.	чувар портир	кв-3		150
13.	кафе куварица-физички радник	кв-3		145
	ФИНАНСИЈСКО КОМЕРЦИЈАЛНИ СЕКТОР			
14.	руководилац сектора	вшс-6, економска	3,год. радно искуст.	290
15.	књиговођа	всс-7		200
16.	реф.комерц.послова	ссс-4		180
17.	реф.финансиј.посл.	ссс-4		165
18.	главни благајник- магационер	ссс-4		160
19.	шеф рецепц.- рачунополагач	ссс-4		170
20.	рецепц.-рачунополагач	ссс-4		165
21.	рекреатор	всс-фак.спорта		190
22.	инструктор пливања	ссс-4		190
	СЕКТОР ТЕХНИЧКИХ ПОСЛОВА И ПОСЛОВА ОДРЖАВАЊА ОБЈЕКТА			
23.	руководилац тех.сектора	ссс-4	3 год.радно искуст.	325
24.	заменик руководиоца техн.сектора	всс-7		270
25.	координатор технике	всс-6		245
26.	тех.анализе базенске воде	кв- 3		175
27.	електричар	ссс- 4		200
28.	физички радник	кв-3		130
29.	заменик координатора тех.	ссс-4		200

8. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Основне одредбе о одговорности запослених

Члан 87.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом (у даљем тексту: радне обавезе).

Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донесених код послодавца одговара за повреде радне обавезе у складу са законом, овим Правилником о раду и зарадама, Правилником о радној дисциплини и понашању запослених у току рада, уговором о раду.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или прекршај, не искључује одговорност запосленог за повреде радних обавеза, ако та радња представља повреду радне обавезе.

Запослени одговара за повреду радне обавезе која је у време извршења била утврђена законом, односно овим Правилником.

Члан 88.

Запослени одговара за повреду радне обавезе коју учини својом кривицом у стању урачунљивости.

Довођење себе у стање неурачунљивости услед употребе алкохола или опојних средстава не искључује одговорност запосленог за повреде радних обавеза.

Урачунљивим се сматра онај запослени који је у време извршења повреде радне обавезе био способан да схвати значај свог понашања и да управља својим поступцима.

Члан 89.

Запослени је са умишљајем учинио повреду радне обавезе када је био свестан те повреде и хтео њено извршење или када је био свестан да услед његовог поступања или непоступања могу наступити одговарајуће штетне последице, па је на ту могућност пристао.

Запослени је из нехата учинио повреду радне обавезе када је био свестан да до повреде радне обавезе може доћи, али је олако држао да неће доћи или да ће моћи отклонити њене последице или када није био свестан могућности настанка повреде радне обавезе, али је према околностима случаја и својим личним својствима могао и морао бити свестан те могућности.

Члан 90.

Решење директора Спортског центра о престанку радног односа, односно отказу уговора о раду је је коначно.

Против коначног решења, односно одлуке, запослени може покренути поступак пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно одлуке.

2. Повреде радних обавеза за које се може изрећи мера престанка радног односа, односно отказати уговор о раду

Члан 91.

Сматра се да је запослени повредио радну дисциплину, односно правила понашања у следећим случајевима:

1. неоправдани изостанак са посла од три радна дана са прекидима у току једног месеца, неоправдано изостајање са рада пет радних дана узастопно или седам дана са прекидима у току 12 месеци;
2. долазак на рад у напитом стању или опијање у току рада;
3. давање нетачних, неблаговремених и непрецизних података који су од утицаја за

- доношење одлуке надлежних органа у Спортском центру, а услед чега Спортски центар може претрпети штету или чије последице имају негативан утицај на пословање или углед Спортског центра;
4. изазивање нереди и учествовање у тучи, недолично понашање према осталим запосленима (свађа, увреда и сл.), директору или другим руководићим запосленима;
 5. неизвршавање решења инспектора рада од стране одговорног лица;
 6. неизвршавање правоснажне судске одлуке донете у поступку заштите права запослених;
 7. неоправдано закашњавање на посао или неоправдано напуштање радног места у току и пре истека радног времена без одобрења надлежног претпостављеног;
 8. неуредно одржавање радног места, алата, материјала и средстава рада;
 9. неуредан и алкав изглед одеће запосленог који су обавезни да носе радну одећу или униформу и након опомене од стране непосредног руководиоца;
 10. необавештавање у року од 24 часа непосредног руководиоца о недоласку на посао и разлозима тог недоласка;
 11. проузроковање Спортском центру материјалне штете намерно или из крајње непажње, када износ те штете прелази просечну зараду запослених у Спортском центру остварену у претходном месецу пре извршења повреде радне обавезе;
 12. одбијање потребне сарадње са другим запосленима у Спортском центру;
 13. некоректан однос према трећим лицима пружаоцима или корисницима услуга, када је та сарадња од значаја за одвијање процеса рада и пословања и када су последице тог одбијања већег обима;
 14. несавесно, немарно и неблаговремено извршавање радних обавеза;
 15. неодрживање позиву или одбијање сведочења у поступку утврђивања одговорности другог запосленог;
 16. давање нетачних података од стране одговорних лица у Спортском центру, којима се запослени обмањује у погледу остваривања права из радног односа;
 17. неовлашћена послуга средствима поверених запосленом за извршавање послова, односно радних задатака;
 18. неостваривање предвиђених резултата рада из неоправданих разлога у периоду од три месеца узастопно;
 19. повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и повреда прописа предузимање мера ради заштите запослених, средстава рада и животне средине;
 20. злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
 21. одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, колективним уговором или општим актом;
 22. злоупотреба права коришћења боловања;
 23. ометање једног или више запослених у процесу рада којим се отежава извршавање њихових радних обавеза;
 24. одбијање запосленог да обавља послове радног места на коме је распоређен;
 25. нецелисходно и неодговорно коришћење средстава рада;
 26. фалсификовање новчаних и других докумената;
 27. повреда радне обавезе која представља кривично дело;
 28. незаконито располагање средствима Спортског центра;
 29. предузимање радње коју је руководићи радник дужан да предузме у оквиру својих овлашћења;
 30. повреда прописа из области заштите на раду, обезбеђења;
 31. остваривање противправне имовинске користи или других погодности на штету Спортског центра;
 32. изношење или доношење нечега неистинитог или увредљивог о другом запосленом или у вези са Спортским центром,
 33. кашњање на посао или напуштање посла и то посебно запослених, на местима чувара, портира, спасиоца на базенима, филтериста, дежурни електричара, лекара и сл., а што би могло да изазове последице по објекат, кориснике, запослене или средства рада.
 34. уколико запослени одбије коришћење годишњег одмора у законски прописано

- предвиђеном року,
 35. друге повреде радних обавеза које у себи садрже елементе кривичног дела или су предвиђене законом, Општим актима Спортског центра као повреде радне обавезе.

3. Материјална одговорност

Члан 92.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузроковао Спортском центру.

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

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени који су одговорни за насталу штету, подједнако одговорни и штету надокнађују 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 на начин утврђен овим Правилником.

Члан 93.

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио Спортски центар, дужан је да Спортском центру да надокнади исплаћени износ штете.

Члан 94.

Сваки запослени је дужан да пријави проузроковану штету Спортском центру и то одмах по сазнању, непосредном руководиоцу писмено или усмено.

Члан 95.

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину, односно износ штете и ко је штету проузроковао, утврђује посебна комисија коју образује директор. Комисија мора имати најмање 3 члана.

Директор Спортског центра, решењем покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету у року од 5 дана од дана пријема пријаве о порузрокованој штети или личног сазнања да је штета настала.

У том смислу неопходно је да се детаљније дефинише поступак утврђивања настанка штете, шта садржи пријава о штети, шта садржи решење о покретању поступка.

Нема основа за ослобађање од штете уколико се утврди да је штета постојала и да је учињена од стране запосленог.

Уколико се послодавац и запослени не могу споразумети о наканди штете, запослени има право да у року од 30 дана од дана настанка штете покрене поступак пред надлежним судом.

9. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 96.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности
- ако је природа повреде радне обавезе односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад у Спортском центру

Удаљење 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 законом ако за то постоје оправдани разлози.

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 97.

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

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у овом случају исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 98.

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

Члан 99.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде, примљене по основу претходног члана и пуног износа основне зараде и то:

- ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,
- ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или
- непоштовање радне дисциплине.

Члан 100.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине, 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:

- привремено удаљење са рада без накнаде зарада, у трајању од једног до 15 радних дана,
- новчану казну у висини од 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,
- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из чл. 180 закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

10. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 101.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада-анекс уговора:

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
- ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
- 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 чл. 33 став 1. тачка 11) закона о раду,
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,
- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права предвиђених одредбама Закона о раду,

Одговарајућим послом сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 102.

Уз анекс уговора о раду директор 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.

Рок за изјашњавање запосленог о понуди послодавца је 8 радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у датом року.

Запослени који одбије понуду анекса уговора, задржава право да пред судом оспорава законитост понуђеног анекса.

Запослени задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост уговора о раду, односно анекса и ако прихвати понуду за закључење истог.

Члан 103.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Запосленом се исплаћује зарада која је за њега повољнија.

Када се анекс закључује на иницијативу запосленог, као и када се ради о измени личних података запосленог или послодавца којима се не мењају услови рада, није потребно спроводити процедуру доставе обавештења.

Члан 104.

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 да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време и тим уговором се не могу утврдити мања права од права које је имао код послодавца који га је упутио на рад.

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.

11. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Случајеви престанка радног односа

Члан 105.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се другачије не уговори;
- споразумом између Спортског центра и запосленог;
- отказом уговора о раду од стране директора или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
- смрћу запосленог;

Члан 106.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље Спортског центра:

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности-даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 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;
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 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;
- у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни раскид радног односа

Члан 107.

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 108.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду. Отказ уговора о раду запослени доставља у писаном облику, најмање 30 дана од дана које је запослени навео као датум престанка радног односа.

4. Отказ од стране послодавца

Члан 109.

Спортски центар 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:

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа односно неплаћеног одсуства.

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

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе уговорене описом посла у Уговору о раду;
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- ако нецелиходно и неодговорно користи средства рада;
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду.

Спортски центар може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то:

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању;
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употреба алкохола или других опојних средстава у току радног времена, без обзира да ли запослени добро обавља посао;
- 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;
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услова за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

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

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

Директор је дужан да, пре отказа уговора о раду запосленог упозори писаним путем 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.

Упозорење из претходног става садржи 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.

Директор 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 непоштовања радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру опомене са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из претходног става, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 110.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из претходног члана овог правилника.
Послодавац је дужан да размотри мишљење синдиката.

Члан 111.

Ако откаже уговор о раду запосленом услед технолошких, економских или организационих промена, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од 3 месеци од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. закона о раду.
Ако пре истека рока из претходног става овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 112.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 112. овог Правилника, не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- одслужење или дослужење војног рока;
- чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- деловање у својству представника запослених, у складу са законом;
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим и уговором о раду.

5. Поступак у случају отказа

Члан 113.

Отказ уговора о раду Спортски центар 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 Спортски центар може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 114.

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, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У напред наведеном решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку рока од 8 дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања, осим ако законом или решењем није другачије одређено.

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

Члан 115.

Спортски центар је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа и то у року од најкасније 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 116.

Спортски центар има право да запосленом коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, исплати новчану накнаду и то:

- у висини једне зараде до 2 године непрекидног рада у Спортском центру;
- у висини две зараде од 2 до 10 година непрекидног рада у Спортском центру;
- у висини три зараде 10 до 20 година непрекидног рада у Спортском центру;
- у висини четири зараде преко 20 година непрекидног рада у Спортском центру.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са овим уговором, за месец за који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 117.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може да запосленом откаже уговор о раду, осим ако су се стекли услови из члана 112. ст. 1-3. овог Правилника.

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

Члан 118.

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.

Трет 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.

7. Незаконит отказ

Члан 119.

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.

У висини изгубљене зараде не улазе топли оброк, регрес за годишњи одмор, бонуси, награде.

Накнада штете из става 1. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио на основу рада, по престанку радног односа.

8. Вишак запослених

Члан 120.

Спортски центар је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Спортски центар дужан је да програм решавања вишка запослених донесе у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 121.

Директор је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Директор је дужан да предлог програма достави синдикату из претходног става овог члана и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм решавања вишка запослених доноси Надзорни одбор, мере програма морају бити у складу са Законом о раду.

Члан 122.

У случају отказа уговора о раду у горе наведеном смислу, послодавац је дужан да исплати отпремнину у износу збира 1/3 зараде запосленог за сваку навршену годину рада у Спортском центру.

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

Члан 123.

Запослени коме је Спортски центар после исплате отпремине отказао уговор о раду због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

10. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 124.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа у Спортском центру, одлучује директор или лице које он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана се даје у писаном облику. Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

1. Заштита појединачних права

Члан 125.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат, ако га запослени за то овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

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

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 126.

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

10. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. Привремени и повремени послови

Члан 127.

Спортски центар може, за обављање послова из своје делатности 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:

- незапосленим лицем;
- запосленим који ради непуно радно време-до пуног радног времена;
- корисником старосне пензије;
- чланом омладинске или студентске задруге који није старији од 30 година.

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

Члан 128.

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

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења, у складу са законом.

2. Уговор о делу

Члан 129.

Спортски центар 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, у складу са одредбама Закона о јавним набавкама ("Сл. гласник РС" бр. 124/2012,14/2015,68/2015).

3. Уговор о допунском раду

Члан 130.

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.

13. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 131.

На све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се Закон о раду, као и други подзаконски акти којима се регулише област радних односа.

Овај правилник ће бити објављен на огласној табли Спортског центра, Правилник ступа на снагу даном објављивања на огласној табли, од када престаје да важи Правилник о раду и зарадама спортског центра бр.....од.....год са свим изменама и допунама.

НАДЗОРНИ ОДБОР ЈАВНОГ ПРЕДУЗЕЋА

Број године
ПРЕДСЕДНИЦА НАДЗОРНОГ ОДБОРА
Александра Димитријевић