

**УСТАНОВА КУЛТУРЕ „КОРАЦИ“, КРАГУЈЕВАЦ**

**П Р А В И Л Н И К  
О  
РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ У УСТАНОВИ КУЛТУРЕ „КОРАЦИ“ У КРАГУЈЕВЦУ**

**Крагујевац , јун 2018. год.**

На основу члана 3. став 2. Закона о раду ( „Сл. гласник РС“ број 24\05, 61\05, 54\09, 32\13, 75\14 13\17-УС и 113\17), Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединице локалне самоуправе („Сл. гласник РС“ број 10\2015) и члана 23. став 1. тачка 3 и члана 49. Статута Установе културе „Кораџи“ у Крагујевцу, бр. 1/2017 од 23.06.2017. године, директор Установе културе „Кораџи“, дана 18.06.2018. године, донео је следећи

**П Р А В И Л Н И К**  
**О**  
**РАДУ ЗАПОСЛЕНИХ УСТАНОВИ КУЛТУРЕ „КОРАЦИ“ У КРАГУЈЕВЦУ**

**I – ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим Правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Установе културе „Кораџи“ у Крагујевцу (у даљем тексту: Установа) у складу са Законом и Статутом Установе и то:

- заснивање радног односа, врста радног односа, уговор о раду,
- други видови ангажовања лица ,
- образовање, стручно оспособљавање и усавршавање,
- радно време, одмори и одсуства,
- заштита запослених,
- плате, накнаде плате и друга примања,
- вишак запослених ,
- забрана конкуренције,
- накнада штете,
- удаљење запосленог са рада,
- измена уговора о раду ,
- престанак радног односа ,
- остваривање и заштита права запослених ,
- мирно решавање радних спорова,
- остваривање права на штрајк,
- ступање на снагу, прелазне и завршне одредбе.

**Члан 2.**

У погледу права, обавеза и одговорности запослених из радног односа , као и права и обавеза Установе као послодавца, која нису уређена овим Правилником, непосредно се примењују одредбе Закона.

## **II - ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

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

#### **Члан 3.**

Радни однос у Установи може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Законом и Правилником о организацији и систематизацији послова Установе културе „Кораци“.

#### **Члан 4.**

Са лицем млађим од 18 година живота, радни однос може да се заснује само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал, образовање, односно ако такав рад није забрањен Законом.

Заснивање радног односа са лицем млађим од 18 година, могуће је 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.

#### **Члан 5.**

О потреби заснивања радног односа одлучује директор Установе у складу са Законом, овим Правилником и осталим актима Установе који су од значаја за област рада.

### **2. Начин заснивања радног односа - Уговор о раду**

#### **Члан 6.**

Радни однос се заснива Уговором о раду, који у писменом облику закључују директор Установе и лице које заснива радни однос и то пре његовог ступања на рад.

Уговор о раду директора закључује Управни одбор и директор као лице које заснива радни однос у Установи и то након претходно донете одлуке о именовању од стране надлежног органа Оснивача Установе, у складу са Законом.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца,
2. име и презиме запосленог, пребивалиште или боравиште запосленог,
3. врсту и степен стручне спреме запосленог,
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,

6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време)
7. трајање уговора о раду на одређено време,
8. дан почетка рада ,
9. радно време (пуно, непуно или скраћено),
10. новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
11. рокове за исплату зараде и других примања на које запослени има право,
12. трајање дневног и недељног радног времена.

#### **Члан 7.**

Уговор о раду се закључује на одређено време или на неодређено време.

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

Поред услова утврђених Законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора испуњавати и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

#### **Члан 8.**

Радни однос у установи заснива се Уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор.

#### **Члан 9.**

Установа као послодавац је дужан да лице које прима у радни однос обавезно пријави на социјално осигурање одређеним фондовима – Фонду пензијског и инвалидског осигурања и Фонду здравствене заштите и најкасније у року од 3 дана од дана ступања запосленог на рад достави запосленом фотокопију пријаве .

Запослени који ради са непуним радним временом, има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом, овим Правилником и Уговором о раду није другачије одређено.

#### **Члан 10.**

Запосленом се може понудити закључење Анекса Уговора о раду, који подразумева измену уговорених услова рада, у случајевима и под условима дефинисаним Законом и овим Правилником.

Запосленом који одбије понуду за закључење Анекса Уговора о раду из става 1. овог члана, може се отказати Уговор о раду под условима и у случајевима дефинисаним Законом.

### **3. Врсте радног односа**

#### **Члан 11.**

Радни однос може да се заснује на неодређено време и на одређено време. Радни однос на одређено време заснива се када су у питању :

- сезонски послови,
- рад на одређеном пројекту ,
- повећање обима посла који траје одређено време,
- када је потребно да се заврши неки хитан посао и замена привремено одсутног запосленог .

Радни однос заснован у складу са ставом 1. овог члана, непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 24 месеца, осим када је у питању замена привремено одсутног запосленог, у ком случају радни однос траје до повратка привремено одсутног запосленог.

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

Радни однос заснован на одређено време, постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање 5 радних дана по истеку рока на који је заснован радни однос.

#### **Члан 12.**

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

Радни однос може да се заснује за обављање послова и ван просторија послодавца, ако се оцени целисходним, а у складу са Законом.

### **3. Пробни рад**

#### **Члан 13.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Установа као послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду, са отказним роком, који не може бити краћи од 5 радних дана.

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

### **4. Приправници**

#### **Члан 14.**

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 услов за рад на одређеним пословима утврђен Законом или Правилником.

Дужина приправничког стажа утврђује се Уговором о раду и то:

- за средњу стручну спрему - 6 месеци,
- за вишу стручну спрему - 9 месеци ,
- за високу стручну спрему - 12 месеци.

Приправнички стаж се може продужити за период евентуалних одсуствовања са рада дужих од месец дана.

## **Члан 15.**

Стручно оспособљавање приправника врши се по посебном програму.

Праћење рада приправника прати Комисија од три члана, коју именује директор.

Чланови комисије из става 1. овог члана морају имати исти или виши степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и приправник .

Непосредно по окончању приправничког стажа, приправник мора полагати посебан испит, који може бити усмен, писмен или комбинован.

Испит садржи проверу знања из струке и делокруга за који се приправник оспособљава .

Приправник полаже посебан испит пред Комисијом из става 2 овог члана .

У случају позитивног исхода, наставља се радни однос на неодређено време, ако је као такав и заснован.

Ако је приправник засновао радни однос на одређено време у трајању приправничког стажа, директор може да одлучи о његовом пријему у стални радни однос.

У случају да приправник не положи посебан испит, директор ће поступити у складу са Законом.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга примања по основу рада у складу са Законом, овим Правилником и Уговором о раду.

## **5. Измена уговорених услова рада**

### **Члан 16.**

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на све послове који одговарају његовој стручној спремности и радним способностима, у складу са Законом.

Потребе процеса и организације рада у смислу уговора јесу:

- 1) успешније и ефикасније обављање послова;
- 2) потпуније коришћење радне способности запосленог;
- 3) усавршавање постојеће и увођење нове технологије организације рада;
- 4) престанак потребе за радом запосленог на одређеним пословима;
- 5) смањење обима послова;
- 6) увођење нових послова;
- 7) отклањање поремећених односа у процесу рада.

## **Члан 17.**

При премештају послодавац је дужан да наведе околности и чињенице које доказују да је наступила потреба да запослени буде премештен на друге послове или у друго место рада.

## **Члан 18.**

Запослени се не може преместити на рад из једног у друго место рада, без своје сагласности, и то:

1) ако на другом месту нису обезбеђени једнаки или бољи услови рада;

2) ако је запослени особа са инвалидитетом;

3) запослена жена за време трудноће;

4) самохрани родитељ детета са инвалидитетом;

5) по основу бриге о деци старости до 15 година: родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ;

6) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;

7) запослени који има преко 25 година проведених у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 6) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

## **Члан 19.**

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца, у складу са Законом.

Послодавац код кога је запослени привремено упућен закључује Уговор о раду на одређено време којим се одређује рок до кога запослени привремено заснива радни однос код тог послодавца, а најдуже годину дана.

Запосленом из става 1. овог члана мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада код послодавца код кога је радио пре упућивања.

Запослени из става 1. овог члана има право, по истеку времена на које је упућен, да се врати на рад на исте или друге послове који одговарају степену и врсти стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

## **III - ДРУГИ ВИДОВИ АНГАЖОВАЊА ЛИЦА**

### **Члан 20.**

Установа као послодавац може ангажовати лица за рад на одређеним условима, који не подразумева радни однос у складу са Законом и то :

- Уговором о обављању привремених и повремених послова, који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана и то директно или преко омладинске или студентске задруге за лица до 30 година старости,

- Уговором о делу, за обављање послова ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла,
- Уговором о ауторском делу за обављање послова из области уметничке или друге делатности у области културе и стваралаштва,
- Уговором о заступању или посредовању за послове из области продаје услуга, а према потребама Установе,
- Уговором о стручном оспособљавању и усавршавању лица, ради обављања приправничког стажа и полагања стручног испита, кад је то Законом или правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци, као и лице које жели да се стручно усаврши, да обави специјализацију за време утврђено Програмом усавршавања, односно специјализације.

Уговор из става 1. овог члана, закључује се у писаној форми.

У условима кад директор није засновао радни однос у Установи, међусобна права се регулишу такође закључивањем посебног Уговора, а сагласно одлуци надлежног органа.

#### **IV - ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ, КРЕДИТИРАЊЕ И СТИПЕНДИРАЊЕ**

##### **1. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање**

###### **Члан 21.**

Запослени имају под истим условима право на различите видове стручног оспособљавања и усавршавања, као облика иновирања и проширивања знања, у складу са Законом и овим Правилником.

###### **Члан 22.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, када то захтева потреба процеса рада, техничко-технолошка унапређења и увођење новог начина и организације рада, а посебно када је то Законом и овим Правилником дефинисано.

###### **Члан 23.**

Запослени, кога на стручно оспособљавање и усавршавање упућује послодавац, има право на накнаду зараде, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

###### **Члан 24.**

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених, који се реализује у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода.



О упућивању запосленог на стручно усавршавање и оспособљавање, директор закључује Уговор о међусобним правима и обавезама са запосленим којим се дефинишу међусобна права и обавезе, а нарочито интерес Установе, погодности које запослени добија, начин њиховог коришћења, услове, обавезе запосленог поводом погодности, последице неизвршења, односно раскида Уговора и друга права уговорних страна.

Подразумева се да је у сваком случају у основи увек интерес Установе, да се кадар у који се улаже и задржи у Установи.

## **V - РАДНО ВРЕМЕ , ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

### **1. Радно време**

#### **Члан 25.**

Пуно радно време у Установи износи 40 часова недељно, а за запосленог млађег од 18 година 36 часова недељно.

Радни дан траје по правилу 8 часова, а радна недеља 5 радних дана.

Радно време програмског и техничког особља обухвата и чекање на рад и дежурства.

У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа и органа управљања установе.

#### **Члан 26.**

Распоред радног времена, почетак и завршетак радног времена, време паузе, утврђује директор у складу са Законом и овим Правилником.

Директор има право да, због природе делатности, организације рада, бољег коришћења средстава рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у роковима, изврши прерасподелу радног времена у складу са Законом .

Подразумева се да се прерасподела радног времена из става 2. овог члана не сматра прековременим радом .

#### **Члан 27.**

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) уводи се у случајевима и под условима дефинисаним Законом .

#### **Члан 28.**

Рад који запослени обавља у времену од 22:00 часа до 06:00 часова наредног дана сматра се ноћним радом и исти се обрачунава и плаћа или посебно или се вреднује уз зараду, већ како је дефинисано овим Правилником.

## 2. Одмори

### Члан 29.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор између два узастопна радна дана, на недељни одмор и годишњи одмор у складу са Законом и овим Правилником.

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

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

О распореду коришћења одмора у току рада одлучује директор.

## 3. Годишњи одмор

### Члан 30.

Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује послодавац решењем, на основу критеријума утврђених законом, уговором и оштим актом послодавца.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се Законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1) Радног искуства, и то најмање један радни дан за сваких навршених пет година времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем;

2) Образовања, и то:

- запосленом, за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године, четири радна дана;

- запосленом, за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања, три радна дана;

- запосленом, са средњим образовањем у трајању од четири године, два радна дана;

- запосленом, за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године, један радни дан;

3) Услови рада, и то:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком, три радна дана;

4) Доприноса на раду до пет радних дана;

5) Других критеријума, и то три радна дана: запосленом с инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана.

## Члан 31.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

## 4. Плаћено одсуство

### Члан 32.

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим - пет радних дана;
- 3) поласка детета запосленог у први разред основне школе - два радна дана;
- 4) селидбе домаћинства - три радна дана;
- 5) склапања брака детета запосленог - три радна дана;
- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, или другим непредвидивим разлозима више силе – пет радних дана;
- 7) одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима, културним, радничко спортским играма и другим синдикалним активностима које се организују од стране репрезентативних синдиката на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и града уз достављање пратеће документације - до седам радних дана;
- 8) теже болести члана уже породице запосленог - до седам радних дана;
- 9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит - два радна дана;
- 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета - седам радних дана;
- 11) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених - до седам радних дана;
- 12) смрти сродника (рођака) – до два радна дана, у складу с актом послодавца.

Плаћено одсуство одобрава се, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

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

Чланом уже породице запосленог из става 1. тачка 8) и става 3. тачка 1) овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 12) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

## **5. Неплаћено одсуство**

### **Члан 33.**

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 30 дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у случају:

1) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у које спадају послови које запослени обавља, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу искористио своје право на плаћено одсуство;

2) стручног усавршавања за које запослени нема право на плаћено одсуство;

3) лечења или неговања члана уже породице;

4) учешћа у културним и спортским активностима у својству извођача, уз приложен позив;

5) обављања приватних послова – до три радна дана;

6) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до пет радних дана.

У случају неплаћеног одсуства запосленог права и обавезе запосленог из радног односа мирују.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од 30 дана у једној календарској години, ако то допушта процес рада.

Одсуство са рада, у договору са руководиоцем, одобрава директор на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

## **VI - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Заштита личних података**

#### **Члан 34.**

Запослени има право на заштиту личних података у складу са Законом .

### **2. Заштита омладине и заштита материнства**

#### **Члан 35.**

Заштита омладине, при чему се подразумева заштита запослених млађих од 18 година и запослених између 18 и 21 годину дефинисана је Законом .

Запослена жена за време трудноће и посебно за време прве 32 недеље трудноће и последњих 8 недеља трудноће ужива посебну заштиту у погледу послова које може обављати, рада ноћу и прековременог рада, а у складу са Законом.

Посебну заштиту ужива и запослени – један од родитеља детета до три године живота, као и самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид и то у погледу ограничења прековременог рада, рада ноћу, односно прерасподеле радног времена, а у складу са Законом.

У погледу права из става 3. овог члана изједначени су и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

### **3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**

#### **Члан 36.**

Запослена жена ужива заштиту, тако што има право на породилско одсуство, као и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана у складу са Законом, при чему породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

Отац детета има право на породилско одсуство изузетно у случајевима дефинисаним Законом, а право на одсуство са рада ради неге детета под истим условима као мајка.

#### **Члан 37.**

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од 2 године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 2 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 породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 2 године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 94. став 2. Закона о раду, односно члана 37. став 2. овог Правилника.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана, може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима дефинисаним Законом, а право на одсуство са рада ради неге детета под истим условима као мајка.

### **4. Одсуство са рада ради посебне неге детета**

#### **Члан 38.**

Права запослених која су дефинисана као права на одсуство са рада ради посебне неге детета, а која припадају или једном родитељу детета или усвојоцу, хранитељу односно старатељу, користе се у складу са Законом.

## **5. Посебне одредбе о заштити запослених**

### **Члан 39.**

За време трудноће, породилшког одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, запосленом се не може дати отказ Уговора 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.

За време породилшког одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, запослени\корисник права, има право на накнаду зараде у складу са Законом.

## **6. Заштита инвалида**

### **Члан 40.**

Запосленом код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима – послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

## **7. Обавештење о привременој спречености за рад**

### **Члан 41.**

Запослени је дужан да најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад, послодавцу достави прописану потврду о томе.

У случају теже болести, потврду достављају чланови уже породице или лице које живи у породичном домаћинству, а ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са Законом, при чему се подразумева да ако се утврди да постоји злоупотреба боловања, да се против запосленог могу покренути одговарајући поступци за утврђивање одговорности, те отказ Уговора о раду.

## **VII - ПЛАТЕ , НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Елементи за утврђивање плате**

#### **Члан 42.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом, овим Правилником и уговором о раду.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

#### **Члан 43.**

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са Законом.

### **2. Додатак на плату**

#### **Члан 44.**

Запослени има право на додатак на плату по основу:

- 1) прековременог рада –26% од основице;
- 2) рада на дан празника који је нерадни дан –110% од основице;
- 3) рада ноћу –26% од основице, у складу са законом;
- 4) времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 4) овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако се истовремено стекну услови за додатак на плату по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

### **3. Накнада плате**

#### **Члан 45.**

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за време коришћења годишњег одмора;
- 2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 3) за време одсуства са рада на позив државних органа;
- 4) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;

5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

#### **Члан 46.**

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 од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

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

#### **4. Накнада трошкова**

#### **Члан 47.**

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

2) за службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање;

3) за службено путовање у иностранству у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Запослени има право на пуну накнаду трошкова за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Дневне накнаде за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, а у складу с актом послодавца.

Накнада трошкова за службено путовање у земљи износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

#### **5. Друга примања**

#### **Члан 48.**

Запосленима припада право на исплату:

1) отпремнине при одласку у пензију, у висини три плате коју би



запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

2) накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг или деца) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

## Члан 49.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

(1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

(2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;

(3) здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у складу са посебним законом;

(4) настанка теже инвалидности запосленог;

(5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;

(6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

(7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен, до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

2) Јубиларне награде, и то:

(1) за 10 година радаведеног у радном односу, једна плата;

(2) за 20 година радаведеног у радном односу, две плате;

(3) за 30 година радаведеног у радном односу, три плате;

(4) за 35 година радаведеног у радном односу, три и по плате.

Платом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачки 1) подтач. 1-6 овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана

Послодавац може исплатити јубиларну новчану награду и за јубилеј послодавца или јубилеј Града Крагујевца, као оснивача установе.

У јубиларној години послодавца, односно оснивача из става 4. овог члана, послодавац може исплатити запосленима јубиларну награду до висине просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Висину јубиларне награде која се исплаћује поводом јубилеја послодавца, утврђује послодавац у складу са одредбама става 5. овог члана.

Висина јубиларне награде која се исплаћује у години јубилеја Града Крагујевца, као оснивача установе, може се исплатити у висини јубиларне награде која се исплаћује запосленима у органима Града, поводом јубилеја Града, с тим што не може бити већа од износа утврђеног у складу са одредбама става 5. овог члана.

#### **Члан 50.**

Свим запосленима у установама културе на које се односи Закон о ауторским и сродним правима припада накнада, у складу са Законом.

#### **Члан 51.**

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу.

О висини Божићне награде Влада и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, до износа неопорезованог дела, најкасније до 31. децембра текуће године, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

#### **Члан 52.**

Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до петог у месецу за претходни месец; други део до двадесетог у месецу за претходни месец.

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

#### **Члан 53.**

Установе културе које остваре приходе који нису јавни приходи, у смислу Закона којим се уређују јавни приходи и расходи, могу увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, у складу са Законом.

#### **Члан 54.**

Општим актом код послодавца може се уговорити, односно прописати могућност увећања плате из остварених прихода који нису јавни приходи у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи (сопствених прихода установе) до 30%, у складу са законом.

Критеријуми за увећање плате из става 1. овог члана јесу:

- 1) квалитет обављеног посла;
- 2) благовременост обављеног посла;
- 3) обим извршеног посла;

4) други критеријуми утврђени општим актом код послодавца.

Саставни део одлуке о увећању плате из сопствених прихода је и образложење испуњености критеријума предвиђених овим чланом.

## **VIII – ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 55.**

Поступак за проглашење вишка запослених спроводи се у складу са Законом и овим Правилником.

### **Члан 56.**

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених под условима и у случајевима дефинисаним Законом.

### **Члан 57.**

Послодавац је дужан да пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом ако буде организован и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за решавање вишка запослених.

### **Члан 58.**

Програм решавања вишка запослених нарочито садржи:

1. разлоге престанка потребе за радом запослених;
2. укупан број запослених код послодавца;
3. број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак о послове које обављају;
4. критеријуме за утврђивање вишка запослених;
5. мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију односно доквалификацију, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
6. средства за решавање социјално – економског положаја вишка запослених;
7. рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату ако буде организован и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније 8 дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм решавања вишка запослених доноси Управни одбор Установе.

### **Члан 59.**

Синдикат, ако га има дужан је да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања истог, а Републичка организација надлежна за запошљавање, дужна је такође, да у року од 15 дана од дана достављања предлога програма, достави послодавцу предлог мера у

циљу да се спрече или смањи на најмању меру број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката ако га има и обавести их о свом ставу у року од 8 дана.

#### **Члан 60.**

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може бити одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

#### **Члан 61.**

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом који је проглашен вишком исплати отпремнину у висини која не може бити нижа од 150 Евра (у динарској противвредности) на дан исплате, за сваку навршену годину рада у радном односу.

#### **Члан 62.**

У случају спровођења поступка проглашења вишка запослених, одређене категорије запослених уживају посебну заштиту у складу са Законом и овим Правилником.

#### **Члан 63.**

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

##### **1. Рад остварен у радном односу**

(1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем ..... 1 бод;

(2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе..... 0,35 бода;

##### **2. Стручна спрема**

(1) за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године..... 30 бодова;

(2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања..... 20 бодова;

(3) са средњим образовањем у трајању од четири године .....15 бодова;

(4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године.....10 бодова.

### 3. Резултати рада

(1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима) ..... до 3 бода;

(2) учествовање на такмичењима и остварени резултати ..... до 3 бода.

### 4. Имовно стање

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику ..... 2 бода;

(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику ..... 3 бода;

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику ..... 5 бодова;

### 5. Здравствено стање

(1) особа с инвалидитетом друге категорије.....5 бодова;

(2) хронични и тешки болесници.....3 бода;

(3) запослени који болује од професионалне болести.....3 бода.

### 6. Број деце на редовном школовању

(1) ако запослени има једно дете на школовању.....1бод;

(2) ако запослени има два детета на школовању.....3 бода;

(3) ако запослени има троје и више деце на школовању 5 бодова.

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 2. и 3. овог члана утврђују се за период од годину дана.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум - имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

2) тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 6. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми, и то:

1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;

2) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

#### **Члан 64.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са Законом, може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне зараде по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

### ***IX - БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ***

#### **Члан 65.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и колективним Уговором код послодавца.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са Законом.

#### **Члан 66.**

Директор, односно надлежни орган код послодавца установе одговоран је за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује систематски здравствени преглед за запослене најмање једном годишње, на иницијативу синдиката.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са Законом и колективним Уговором.

#### **Члан 67.**

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

## **Члан 68.**

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

## **Члан 69.**

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, Уговором, колективним уговором код послодавца и општим актима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се буџетом и годишњим програмом пословања.

## **Члан 70.**

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

## **Члан 71.**

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених, које именује одбор репрезентативног синдиката, образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређује се колективним Уговором код послодавца.

## **Члан 72.**

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

## **Члан 73.**

Представник запослених, односно Одбор имају право:

1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора, има право да присуствује инспекцијском надзору.

#### **Члан 74.**

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

#### **Члан 75.**

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са Законом, Уговором и другим прописима.

#### **Члан 76.**

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности.

Послодавац је у обавези да пре склапања Уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац може ако му билансне могућности то дозвољавају да обезбеди систематски преглед свих запослених најмање једном годишње.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са посебним условима рада најмање једном годишње.

### ***X - КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ***

#### **Члан 77.**

У циљу заштите интереса и угледа послодавца успоставља се забрана конкуренције за запослене који раде на одређеним пословима на којима се процењује да постоје услови да могу да се стекну нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да се дође до сазнања важних пословних информација или тајни.



Сагласно ставу 1. овог члана, запослени код послодавца, на пословима уредника програма Установе, уредника музичког програма, уредника сценског програма, стручног сарадника за фолклор, техничког сарадника, сниматељским и монтажерским као и на пословима, не могу да раде ни у своје име и за свој рачун, као ни у име и за рачун друге установе, нити било ког другог правног или физичког лица без сагласности директора предузећа.

#### **Члан 78.**

Територијална забрана конкуренције у сваком случају за све послове покрива територију Града, регије, а може покривати и територију Србије, као и Европе, зависно од конкретних послова који се дефинишу уговором о раду.

#### **Члан 79.**

Одредбе о забрани конкуренције уносе се и конкретизују Уговором о раду, односно анексом уговора о раду.

#### **Члан 80.**

Непоштовање одредаба о забрани конкуренције, повлачи за собом одговорност запосленог, како материјалну тако и одговорност везану за отказ Уговора о раду, у складу са Законом и овим Уговором.

#### **Члан 81.**

Уговором о раду може се уговорити да забрана конкуренције обавезује и за период по престанку радног односа, али не дуже од две године, али под условом да се послодавац Уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

### ***XI - НАКНАДА ШТЕТЕ***

#### **Члан 82.**

За штету коју је на раду или у вези са радом запослени намерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу, одговоран је и дужан да је надокнади у складу са Законом и овим Правилником.

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

Ако се не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Ако је запослени у таквом материјалном стању, да би га исплата штете довела у тежак материјални положај или ако пре тога никад није проузроковао штету послодавцу или ако је инвалид или самохрани родитељ или старији запослени, може се одлучити да запослени штету делимично надокнади, што се апсолутно искључује ако је штета проузрокована радњом која има обележја

кривичног дела извршеног са умишљајем.

### **Члан 83.**

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује директор.

Ради разјашњења појединих чињеница и доказа које могу бити од значаја за доношење одлуке, директор формира посебно помоћно тело-комисију од три члана, која даје свој налаз, а који он узима у обзир при доношењу одлуке о било ком виду штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог Уговора, о штети одлучује надлежни суд.

### **Члан 84.**

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавацу надокнади износ исплаћене штете.

### **Члан 85.**

Када је запослени одговоран за штету, решење о накнади штете не може се извршити без посебне изјаве запосленог да је сагласан са извршењем у складу са решењем.

У случају кад запослени није дао такву изјаву, послодавац право остварује судским путем.

## ***XII - УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА***

### **Члан 86.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности;
2. ако је природа повреде радне обавезе односно кршење радне дисциплине или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од 5 радних дана од дана достављања упозорења, који рок је остављен за изјашњавање запосленог на наводе из упозорења.

Под имовином веће вредности у смислу става 1. овог члана подразумева се новчани износ од најмање три просечне зараде запослених у ванпривреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

#### **Члан 87.**

У случају када је запосленом одређен притвор, исти се удаљује са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

#### **Члан 88.**

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

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленом коме је одређен притвор, исплаћује се на терет органа који је притвор одредио.

#### **Члан 89.**

Удаљење са рада по овом Правилнику може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози дефинисани Законом.

#### **Члан 90.**

У случајевима дефинисаним Законом, ако запосленом не престане радни однос, припада му разлика између накнаде зараде коју је примио за време удаљења и пуног износа основне зараде.

### ***XIII - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА***

#### **Члан 91.**

Запосленом може престати радни однос код послодавца у складу са Законом.

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним законом.

#### **1. Разлози за престанак радног односа**

#### **Члан 92.**

Радни однос престаје у следећим случајевима :

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

### **Члан 93.**

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца у складу са Законом.

## **2. Споразумни престанак радног односа**

### **Члан 94.**

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

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

## **3. Отказ од стране запосленог**

### **Члан 95.**

Запослени има право да послодавцу откаже Уговор о раду.

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

Ако запослени откаже Уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених Законом, овим Уговором и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Кад запослени откаже уговор о раду по својој вољи, исти се не може једнострано опозвати од стране запосленог.

## **4. Отказ од стране послодавца**

### **Члан 96.**

Радни однос запосленог може престати и отказом уговора о раду од стране послодавца.

### **Члан 97.**

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. овог закона, односно неплаћеног одсуства

из члана 100. овог закона.

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

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

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;
- 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.

## **5. Поступак утврђивања одговорности**

### **Члан 98.**

Поступак утврђивања одговорности за повреде радне обавезе и за непоштовање радне дисциплине, спроводи се у складу са Законом и овим

Правилником.

#### **Члан 99.**

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду у случајевима предвиђеним чланом 97. ставовима 2. и 3, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање пет радних 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.

У условима кад постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, запослени се може обавестити да ће му се отказати Уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду без поновног упозорења.

Упозорење се обавезно доставља на мишљење синдикату чији је запослени члан (ако такав синдикат постоји), који је дужан да мишљење да у року од 5 радних дана од дана достављања.

#### **Члан 100.**

Ако послодавац запосленом који је проглашен вишком да отказ Уговора о раду, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од 6 месеци од дана престанка радног односа, а ако потреба за запошљавањем настане пре истека тог рока, предност има запослени коме је престао радни однос.

### **6. Поступак у случају отказа**

#### **Члан 101.**

Отказ уговора о раду може се дати запосленом у роковима дефинисаним Законом, зависно од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа или дана њиховог наступања.

#### **Члан 102.**

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

При доношењу решења о отказу мишљење синдиката на упозорење не обавезује, већ има карактер документа који доприноси да послодавац свеобухватније сагледа све околности и чињенице, које могу утицати на ваљано доношење одлуке.

#### **Члан 103.**

Решење о отказу мора се доставити лично запосленом, у просторијама послодаваца односно на месту пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење из става 1. овог члана дужан је да о томе сачинит писмену белешку.

У случају из става 2. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку рока од 8 дана од дана објављивања на огласној табли сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења о отказу, осим ако Законом или решењем није одређен други рок.

#### **Члан 104.**

Послодавац је дужан да запосленом у случају отказа исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања које је запослени остварио у складу са Законом, а најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

### **7. Посебна заштита од отказа уговора о раду**

#### **Члан 105.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба, без његове сагласности, и то:

1) запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;

2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности у закуп и сл.);

3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;

4) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;

5) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;

6) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију, у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства 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.

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.

## **8. Отказни рок и новчана накнада**

### **Члан 106.**

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у складу са Законом, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца – отказни рок у зависности од укупног стажа осигурања, а према скали дефинисаној Законом.

### **Члан 107.**

Запослени може у споразуму са послодавцем да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време одређује накнада зараде у висини коју би остварио као да ради.

## **9. Незаконити отказ**

### **Члан 108.**

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Поред враћања на рад, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају по Закону, овом Правилнику и уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

### **Члан 109.**

Уместо враћања на посао у случају незаконитог престанка радног односа, суд може на захтев запосленог или послодавца, а под одређеним условима дефинисаним Законом, да досуди запосленом одређен новчани износ као накнаду штете.

Овако досуђена накнада штете, ако је на захтев запосленог износи највише 18 зарада које би запослени остварио на раду, а ако би била на захтев послодавца износ је двоструко већи од износа који би се досудио на захтев запосленог.



#### **XIV - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

##### **Члан 110.**

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

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности са образложењем и поуком о правном леку.

##### **Члан 111.**

Достављање решења се врши лично, односно на исти начин као и отказ уговора о раду у складу са Законом и овим Правилником.

##### **Члан 112.**

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно синдикат ако га запослени овласти може да покрене спор пред надлежним судом, у року од 90 дана од дана достављања решења, односно дана сазнања за повреду права.

Спор пред надлежним судом се окончава правоснажном пресудом.

##### **Члан 113.**

Рок застарелости за сва новчана потраживања из радног односа је 3 године од дана настанка обавезе.

#### **XV - МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

##### **Члан 114.**

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку дефинисаном посебним Законом.

#### **XVI - ОСТВАРИВАЊЕ ПРАВА НА ШТРАЈК**

##### **Члан 115.**

Запослени код послодавца имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских права и интереса по основу рада.

Уколико запослени оцене да се не остварују права утврђена Законом, овим Правилником и уговором о раду, захтеваће преговоре са директором ради остваривања својих права .

Уколико се о спорним питањима не постигне споразум, може се организовати прекид рада ради заштите професионалних и економских интереса запослених под условима и на начин прописан Законом о штрајку.

При организовању и спровођењу штрајка не смеју се угрожавати Уставом загарантована права и слобода других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

#### **Члан 116.**

У време штрајка мора се обезбедити минимум процеса рада.

Минимум процеса рада утврђује Оснивач, а начин обављања тих послова и број запослених који обављају те послове утврђују се споразумом између директора и одбора запослених.

Директор утврђује списак радника за обезбеђење минимума процеса рада најкасније 5 дана пре почетка штрајка.

Члан штрајкачког одбора се може уврстити у наведени списак само уз сагласност штрајкачког одбора.

#### **Члан 117.**

Послодавац не може спречити или забранити штрајк када се исти врши у складу са Законом, а такође је дужан да учествује у преговорима око решавања штрајкачких захтева.

#### **Члан 118.**

У току штрајка који је организован у складу са Законом и овим Правилником, послодавац не може запошљавати нове извршиоце ради замене запослених који учествују у штрајку.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку под условима утврђеним Законом не представљају повреду радне обавезе и не може имати за последицу отказ уговора о раду.

### ***XVII - ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ***

#### **Члан 119.**

Запосленима се гарантују права слободе синдикалног организовања и деловања без одобрења уз упис у регистар .

Сва права и обавезе запослених везано за евентуално синдикално организовање, као и права и обавезе синдиката у односу на послодавца дефинисана су Статутом Установе и Законом.

### ***XVIII - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ***

#### **Члан 120.**

Овај Правилник се објављује на огласној табли Установе, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

**Члан 121.**

Измене и допуне овог Правилника, као и његово изворно тумачење, врше се по поступку за његово доношење.

***ДИРЕКТОР***

---