

На основу члана 3. став 4. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05 и 54/09) и члана 44. тачка 2 Статута Градске библиотеке „Божидар Кнежевић“ Уб, Управни одбор Градске библиотеке „Божидар Кнежевић“ Уб, на седници одржаној 11.04.2013. године, донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ ГРАДСКЕ БИБЛИОТЕКЕ „БОЖИДАР КНЕЖЕВИЋ“ УБ

І. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Градској библиотеци „Божидар Кнежевић“ Уб (у даљем тексту: послодавац), и обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених на раду и по основу рада, као и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запосленог која нису уређена овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и других важећих прописа.

Запослени остварује основна права, обавезе и одговорности из Закона о раду, у складу са тим законом, овим правилником и уговором о раду.

Обавезе утврђене Законом о раду послодавац остварује у складу са тим законом, овим правилником и уговором о раду.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим правилником и уговором о раду.

Члан 3.

Правилник се доноси на неодређено време и примењује се на све запослене код послодавца.

Правилник престаје да важи даном ступања на снагу колективног уговора код послодавца, ако га учесници колективног уговора закључе у складу са законом.

Члан 4.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа, одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење запосленог за одлучивање даје се у писаном облику.

Члан 5.

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

Члан 6.

Овим правилником и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, а могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

Члан 7.

Права, обавезе и одговорности које се утврђују уговором о раду морају бити у складу са законом и одредбама овог правилника.

Поједине одредбе уговора о раду, којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и овим правилником, односно које се заснивају на нетачном обавештењу запосленог од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима- ништаве су.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 8 .

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

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови код послодавца, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник о организацији и систематизацији послова доноси директор.

Члан 9.

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

Лице из става 1. овог члана може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Члан 10.

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

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета утврђен од стране надлежног здравственог органа.

Послодавац не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 11.

Потребу за заснивањем радног односа са новим запосленим код послодавца, утврђује директор.

Потребу за заснивањем радног односа - слободне послове и услове за рад на тим пословима, послодавац је дужан да пријави надлежној организацији за запошљавање, у складу са законом.

Послодавац може слободне послове из става 2. овог члана да огласи у средствима јавног информисања непосредно, или да повери надлежној организацији за запошљавање да она изврши оглашавање слободних послова у средствима јавног информисања доступним грађанима на територији Републике или посебном гласилу, односно да захтева да се оглас објави у посебној форми и у одређеном средству јавног информисања.

Члан 12.

Оглас о слободним пословима садржи нарочито: назив и седиште послодавца, врсту и назив посла, стручну спрему и друге услове за рад на тим пословима, проверу радних способности, као и рок за подношење пријаве.

Проверу радних способности из става 1. овог члана врши комисија, коју образује директор.

Члан 13.

Пријаву на оглас из члана 12. овог правилника, са исправама и другим доказима о испуњености услова за рад на пословима за које се заснива радни однос, кандидати подносе послодавцу у року предвиђеном у огласу.

Послодавац је дужан да размотри уредно поднете пријаве и изврши избор кандидата за заснивање радног односа.

Избор између пријављених кандидата врши директор или лице које он овласти.

Са изабраним кандидатом из става 3. овог члана заснива се радни однос, уговором о раду.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и обавези запосленог да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове

и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

2. Уговор о раду

Члан 14.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор, у складу са законом.

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

Члан 15.

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.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду пре ступања запосленог на рад, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 16.

Директор заснива радни однос на основу одлуке о постављењу, уговором о раду, који закључују управни одбор и директор.

Директор заснива радни однос на одређено време, који траје до истека рока на који је изабран, односно до његовог разрешења.

Директор који није засновао радни однос у смислу става 1. овог члана, послове директора обавља на основу одлуке о постављењу, а међусобна права, обавезе и одговорности директора и послодавца, као и право на накнаду за рад која има карактер зараде, уређују се уговором који закључују управни одбор и директор, у складу са законом и овим правилником.

Члан 17.

Уговором о раду, поред права и обавеза утврђених Законом о раду, могу да се уговоре и друга права и обавезе.

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

3. Ступање на рад

Члан 18.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад, који се одређује уговором о раду.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако послодавац и запослени друкчије договоре.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

4. Пробни рад

Члан 19.

Послодавац може за одређене послове, ако је то Правилником о организацији и систематизацији послова предвиђено као услов за заснивање радног односа, да уговором о раду уговори пробни рад, у складу са законом.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком, у складу са законом.

Обављање послова за време пробног рада прати директор или лице које он овласти.

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

5. Радни однос на одређено време

Члан 20.

Радни однос заснива се уговором о раду, на време чије је трајање унапред одређено, када постоји потреба за обављањем послова који трају одређено време, и то када је у питању:

- повећање обима посла- док траје повећани обим послова;
- рад на одређеном пројекту- за време потребно за израду пројекта;
- замена привремено одсутног запосленог;
- други посао за чије обављање не постоји стална потреба.

Радни однос на одређено време из става 1. овог члана непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 12 месеци, с тим што се под прекидом не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана.

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

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

6. Радни однос са непуним радним временом

Члан 21.

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

Врста послова за које се заснива радни однос са непуним радним временом и трајање непуног радног времена утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова.

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 друкчије одређено.

7. Приправници

Члан 22.

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

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

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

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

Уговором о раду са приправником утврђује се нарочито дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђује се начин оспособљавања приправника за самостални рад.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и овим правилником.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање и усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време и непуно радно време

Члан 24.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Послодавац може са запосленим да заснује радни однос са непуним радним временом, које у смислу закона, јесте радно време краће од пуног радног времена и које се утврђује уговором о раду у складу са законом и овим правилником.

2. Прековремени рад

Члан 25.

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

3.Распоред радног времена

Члан 26.

Радна недеља траје пет радних дана.

Радни дан траје осам часова.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Ако се рад обавља у сменама, радну недељу и распоред радног времена директор може да организује и на други начин којим се обезбеђује такав рад и дужан је да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

4.Прерасподела радног времена

Члан 27.

Послодавац може, да изврши прерасподелу радног времена, када то захтева организација рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима, на начин и под условима утврђеним законом.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор

Члан 28.

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

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

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

Време одмора из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, када се ради са странкама.

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

Запослени има право на дневни и недељни одмор, у складу са законом, на основу одлуке директора о начину коришћења одмора.

2. Годишњи одмор

Члан 29.

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

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години: ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада или ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу става 2. овог члана.

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

Члан 30.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у трајању утврђеном овим правилником и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

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

- 1) доприноса на раду: - преко 3 године----- 1 радни дан;
 - преко 5 година----- 2 радна дана;
 - преко 10 година----- 3 радна дана;
 - преко 20 година----- 4 радна дана;
 - преко 30 година----- 5 радних дана;

- 2) стручне спреме запосленог: - ВСС, ВС----- 5 радних дана;
 - ССС ----- 3 радна дана;

- 3) здравственог и социјалног стања:
 - инвалид рада и друго инвалидно лице---- 2 радна дана;
 - запослени са дететом које има сметње у психофизичком развоју----- 2 радна дана;
 - самохрани родитељ са дететом до 14 година живота---- 2 радна дана;
 - родитељ који има више од троје деце до 14 година живота---- 2 радна дана.

Члан 31.

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

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

Члан 33.

Начин и време коришћења годишњег одмора, издавање решења о коришћењу годишњег одмора, измену времена одређеног за коришћење годишњег одмора, послодавац је дужан да обезбеди на начин утврђен законом.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца утврђене општим актом и уговором о раду.

3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 34.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године у случајевима утврђеним законом, овим правилником и уговором о раду, и то у случају:

- склапања брака---- 5 радних дана;
- порођаја супруге---- 5 радних дана;
- теже болести члана уже породице---- 5 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства---- 2 радна дана;
- заштите и отклањања штетних последица проузрокованих елементарним непогодама---- 3 радна дана;
- полагања стручног испита---- 5 радних дана.

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

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

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

Време трајања плаћеног одсуства утврђује се овим правилником и уговором о раду.

4. Неплаћено одсуство

Члан 35.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), на основу писменог захтева, у случају:

- 1) неге болесног члана породице---- 5 радних дана;
- 2) смрти сродника ---- 1 радни дан;
- 3) обављања личних послова---- 1 радни дан;
- 4) у другим случајевима, када директор нађе да је одсуство оправдано и када то не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, овим правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

5. Мировање радног односа

Члан 36.

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада у случајевима предвиђеним законом.

Запослени коме мирује радни однос има право да се, у року од 15 дана од дана престанка разлога за мировање радног односа, врати на рад код послодавца.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 37.

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

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

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

Запослени не може да ради прековремено 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 за његову околину.

Члан 38.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

Члан 39.

Заштиту омладине, инвалида, материнства, породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе, послодавац је дужан да обезбеди у складу са законом.

Члан 40.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

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

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

VII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 41.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Члан 42.

Зарада из члана 41. став 1. овог правилника састоји се од зараде за обављени рад и време проведено не раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са овим правилником и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде, као и сва примања из радног односа, осим накнада трошкова запосленог у вези са радом из члана 55. овог правилника.

Члан 43.

Овим правилником, у складу са законом, уређује се:

- 1) зарада за обављени рад и време проведено на раду;
- 2) минимална зарада;
- 3) накнада зараде;
- 4) накнада трошкова;
- 5) друга примања.

1.Зарада за обављени рад и време проведено не раду

Члан 44.

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

Члан 45.

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

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

Основна зарада се обрачунава и исплаћује по радном часу за одређене послове, за пуно радно време, стандардни учинак, према:

- условима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова;
- сложености посла и
- одговорности.

Зарада за радни учинак се обрачунава и исплаћује на основу:

- квалитета рада према утврђеним стандардима;
- обима обављеног посла;
- поштовања утврђених рокова;

- рационалног коришћења радног времена;
- односа према раду, сарадњи у обављању посла;
- уштеди у материјалу.

Радни учинак утврђује месечно директор, односно лице које он овласти, приликом обрачуна и исплате зараде.

Стандардним учинком, у смислу овог правилника, сматра се извршење свих радних обавеза предвиђених Правилником о организацији и систематизацији послова, за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду, у складу са планом, нормативима и стандардима рада које одређује директор.

По основу радног учинка основна зарада може да се увећа, односно умањи највише за 10%.

Члан 46.

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

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

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Члан 47.

Приправник има право на зараду у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду.

Члан 48.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним овим правилником, и то: у два дела, први део најкасније до 15. у месецу, а други део зараде најкасније до краја текућег месеца, за текући месец.

2. Минимална зарада

Члан 49.

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

Ако послодавац и запослени уговоре минималну зараду из става 1. овог члана, послодавац је дужан да ту зараду исплати запосленом у висини утврђеној у складу са законом, за месец у којем се врши исплата.

3. Накнада зараде

Члан 50.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца, у складу са овим правилником и уговором о раду, за време:

- одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- годишњег одмора;
- плаћеног одсуства, и
- војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

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

Члан 51.

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

- 1) у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 52.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

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

Члан 53.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 80% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица.

Члан 54.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходна три месеца пре месеца у коме су наступиле околности због којих запослени остварује право на накнаду зараде, и у следећим случајевима:

- за време образовања, стручног оспособљавања и усавршавања за рад;
- за време преквалификације, доквалификације или другог облика додатног образовања и обуке.

4. Накнада трошкова

Члан 55.

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

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи- накнаду трошкова ноћења, превоза и других трошкова који су неопходни за обављање послова због којих је запослени упућен на службени пут, по приложеном рачуну;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству- накнаду трошкова смештаја, исхране и превоза, у висини утврђеној посебним прописима.

5. Друга примања

Члан 56.

Послодавац је дужан да исплати, у складу са овим правилником:

- 1) запосленом отпремнину при одласку у пензију, у висини три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику;
- 2) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг и деца запосленог), а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини стварних трошкова, а највише до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- 3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, у висини стварне штете;

Поред примања из става 1. овог члана, послодавац може, у складу са овим правилником, запосленом да исплати и друга примања, и то:

- 1) деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- 2) јубиларну награду за непрекидни рад код послодавца, о чему одлуку доноси Директор, и то:
 - за 10 година рада, у висини једноструког износа просечне зараде;
 - за 20 година рада, у висини двоструког износа просечне зараде;
 - за 30 и више година рада, у висини троструког износа просечне зараде, коју је запослени остварио у складу са овим правилником за месец који претходи месецу у коме је навршио јубиларне године рада;
- 3) солидарну помоћ за случај болести, здравствене рехабилитације или инвалидности запосленог или чланова његове породице, највише до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- 4) зајам за набавку огрева, уџбеника, зимнице, у висини једне просечне зараде, исплаћене у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику- запослени враћа зајам из зараде, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у коме је зајам исплаћен, најдуже у шест месечних рата.

Члан 57.

Обавезе послодавца које се односе на обрачун зараде и накнаде зараде, евиденцију зараде и накнаде зараде, заштиту зараде и накнаде зараде, остварују се према одредбама Закона о раду.

VIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених под условима и на начин предвиђен законом.

Програм доноси Управни одбор.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у смислу члана 83. тачка 8) овог правилника, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

Зарадом у смислу става 3. овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Члан 59.

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 58. овог правилника откаже 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.

IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује, утврђује посебна комисија коју образује директор.

Комисија из става 5. овог члана утврђује висину штете на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или штету процењује уз помоћ стручњака, и доноси одлуку о висини штете и одређује рок за накнаду штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбом става 5. и 6. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

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

Члан 61.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и овим правилником.

Штету из става 1. овог члана утврђује комисија из члана 60. став 5. овог правилника.

X. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 62.

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 кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да ради код послодавца пре истека рока из члана 84. став 1. овог правилника.

Члан 63.

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

Члан 64.

Удаљење запосленог са рада у смислу члана 62. овог правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози утврђени у складу са законом.

Члан 65.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 62. и 63. овог правилника, запосленом 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 у смислу члана 63. овог правилника исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 66.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 62. и 63. овог правилника, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 65. овог правилника и пуног износа основне зараде, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 83. тачка 2) – 4) овог правилника.

Члан 67.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 83. тачка 2) и 3) овог правилника да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1. овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три дана.

XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 68.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада, потписивањем анекса уговора:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради измене новчаног износа основне зараде и елемената за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог; рокова за исплату зараде и других примања; позивања на правилник о раду који је на снази;
- 3) у другим случајевима предвиђеним Законом о раду, овим правилником и уговором о раду.

Члан 69.

Уз понуду за закључивање анекса уговора о раду послодавац је дужан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року од осам радних дана од дана добијања понуде.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

ХИ. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 70.

Запослени су дисциплински одговорни за повреду радних обавеза. Повреде радних обавеза запослених могу бити лакше и теже.

Члан 71.

Лакше повреде радних обавеза су:

- 1) неблаговремен долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање са посла за време кад је обавезна присутност;
- 2) несавесно чување службених списа или података;
- 3) неоправдан изостанак са посла један радни дан;
- 4) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду.

За повреде из става 1. овог члана може се изрећи новчана казна у висини до 20% од једномесечног износа зараде исплаћене за месец у коме је одлука донета.

Члан 72.

Теже повреде радних обавеза су:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних обавеза;
- 2) недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према осталим запосленим, странкама и правним лицима;
- 3) одбијање давања података или давање нетачних података, који су од утицаја за доношење одлуке надлежног органа, ако је давање података прописано законом;
- 4) одбијање послова радног места на које је запослени распоређен или одбијање налога директора установе, без оправданих разлога;
- 5) незаконито располагање материјалним средствима;
- 6) злоупотреба положаја и прекорачење овлашћења;
- 7) неоправдан изостанак са посла најмање два радна дана;
- 8) злоупотреба права одсуствовања у случају болести;
- 9) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- 10) долазак на рад у пијаном стању или уживање алкохола или других опојних средстава који смањују радну способност у току радног времена;
- 11) одбијање прописаног здравственог прегледа;
- 12) понављање лакших повреда радних обавеза;

13) неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку.

За повреде из става 1. овог члана могу се изрећи дисциплинска мера новчана казна у висини од 20% до 35% од зараде исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању од три до шест месеци, или дисциплинска мера престанак радног односа- отказ уговора о раду, у складу са законом.

Члан 73.

Дисциплински поступак против запосленог води и дисциплинску меру изриче директор установе, или запослени кога он овласти.

Поступак се покреће писменим захтевом, који садржи податке о запосленом, опис повреде радне обавезе, време извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Запослени чија се дисциплинска одговорност утврђује мора бити саслушан у дисциплинском поступку, о чему се води записник.

У дисциплинском поступку сходно се примењују правила управног поступка о усменој расправи, доказивању, записнику и достављању.

Члан 74.

По спроведеном дисциплинском поступку доноси се решење којим се запослени оглашава кривим и изриче му се дисциплинска мера, ослобађа од одговорности или се поступак обуставља.

Решење мора бити образложено.

Члан 75.

Покретање и вођење дисциплинског поступка застарева у року од шест месеци од дана извршене повреде.

Рок из става 1. овог члана не тече за време одсуствовања са рада у случају болести или годишњег одмора.

Члан 76.

Запослени против кога је покренут дисциплински поступак за тежу повреду радне обавезе може да буде удаљен са рада до окончања дисциплинског поступка, ако би његово остајање на раду могло да штети интересима послодавца.

Члан 77.

Дисциплински поступак за директора уређује се актом Оснивача.

Члан 78.

Ако је повредом радне обавезе настала штета, у дисциплинском поступку се може донети одлука о накнади штете, или се може дати иницијатива Комисији надлежној за поступак накнаде штете у смислу члана 60. овог правилника.

XIII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 79.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) ако запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 80.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) 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;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова- даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци- даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 81.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 82.

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 престанак радног односа.

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

4. Отказ од стране послодавца

Члан 83.

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 запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим правилником или уговором о раду;
- 3) ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;
- 4) ако је запослени учинио кривично дело на раду или у вези са радом;
- 5) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа, у смислу Закона о раду;
- 6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду, у смислу члана 68. овог правилника;
- 8) ако услед организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 84.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 83. тачка 1) - б) овог правилника запосленог писменим 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.

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Члан 85.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 83. овог правилника, не сматра се:

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

5. Поступак у случају отказа

Члан 86.

Уговор о раду отказује се решењем, у писменом 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 доставити решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку, и у том случају решење се објављује на огласној табли послодавца, и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

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

Члан 87.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са овим правилником и уговором о раду.

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

Члан 88.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости одређеног Законом о раду.

6. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 89.

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

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радни однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

Члан 90.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених у управном и надзорном одбору послодавца, за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, овим правилником и уговором о раду, послодавац може да му откаже уговор о раду.

7. Отказни рок и новчана накнада

Члан 91.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, 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, и то:

- 1) месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;
- 3) три месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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

Запослени може, у споразуму са директором, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим правилником и уговором о раду.

Ако је запослени привремено спречен за рад у току времена за које је дужан да остане на раду, на његов захтев, ток тог времена се зауставља и наставља да тече по престанку привремене спречености за рад.

8. Незаконити отказ

Члан 92.

Ако суд донесе правноснажну 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.

Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена проведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из става 4. овог члана суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, није могућ, с тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.

Послодавац и запослени могу поднети захтев из става 4. и 5. овог члана до окончања главне расправе пред судом.

XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

Ако настане спор између запосленог и послодавца, може се покренути поступак споразумног решавања спорних питања између запосленог и послодавца.

Спорна питања из става 1. овог члана решава арбитар, кога споразумом одређују стране у спору, из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

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

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

Ако арбитар у року из става 4. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 94.

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

Члан 95.

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

XV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 96.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

Број: 123

Датум: 4.04.2013

УПРАВНИ ОДБОР
ПРЕДСЕДНИК

Зоран Савковић

