

На основу члана 3. став 3. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – др. пропис), Самостални синдикат културе Србије, Статута Народне библиотеке у Оџацима, Управни одбор Народне библиотеке «Бранко Радичевић» у Оџацима, 28.02.2019. године, донео је

Деловодни број: 36/2019.
28.02.2019.

ПРАВИЛНИК О РАДУ
НАРОДНЕ БИБЛИОТЕКЕ «БРАНКО РАДИЧЕВИЋ»
У ОЏАЦИМА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Народној библиотеци «Бранко Радичевић» Оџаци (даље: Послодавац) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, осим права утврђених законом.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Правилником примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и других важећих прописа.

Члан 3.

Правилником о раду могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, осим ако законом није другачије одређено.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА
Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава услове за рад предвиђене законом и посебне услове за рад предвиђене правилником о организацији и систематизацији послова којим се утврђују организациони делови, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други услови за рад на појединим пословима код послодавца.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем уколико су испуњени сви законом предвиђени услови.
Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор, или надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Радни однос заснива се на неодређено или одређено време, у складу са законом.

Члан 5.

Лице које заснива радни однос дужно је да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Послодавац не може да заснује радни однос са лицем које не испуњава услове предвиђене законом и друге услове за рад предвиђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Послодавац може да изврши контролу исправности достављених докумената уколико из било којих разлога посумња у истинитост и исправност истих.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду, лице са којим заснива радни однос обавести о: послу; условима рада; организацији рада и пословању послодавца; правима, обавезама и одговорностима из радног односа у складу са законом; испуњавању уговорних и других обавеза из радног односа; забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања и другим условима и правилима у вези са испуњавањем обавеза из радног односа код послодавца.

Члан 6.

Послодавац врши проверу – контролу да ли је лице са којим заснива радни однос обавештено у складу са чланом 6. овог правилника.

Проверу – контролу обавља овлашћено лице послодавца.

Члан 7.

Слободно радно место оглашава се посредством организације надлежне за послове запошљавања преко званичних образаца.

Рок за подношење пријава на конкурс не може бити краћи од 8 дана. Библиотека није у обавези да огласи потребу за радним местом уколико може да изврши попуну тог радног места распоређивањем својих радника.

Члан 8.

Све пријаве на конкурс заводе се у деловоднио протокол по редоследу пријема. У циљу утврђивања рока предаје пријаве пошти, са пријавама се чувају и коверте на којима је утиснут и поштански жиг.

Члан 9.

Пријаве које не испуњавају услове конкурса и које су поднете не благовремено неће се разматрати. Не разматрају се ни пријаве које су поднешене пре оглашавања огласа.

Члан 10.

Записник о пристиглим пријавама води шеф рачуноводства и књиговодства.

Члан 11.

Ако су за радно место предвиђена два степена стручне спреме може бити изабран и кандидат и са нижим степеном стручне спреме ако испуњава остале услове и има вишегодишње радно искуство на тим или сличним пословима.

Директор може заказати индивидуални разговор са сваким кандидатом који испуњава услове конкурса. кандидат који је био на разговору.

Члан 12.

Директор доноси одлуку о избору у року од 15 дана од дана истека рока за подношење пријаве.

Члан 13.

Ако нико од кандидата није изабран, директор може да одлучи да се објави нови конкурс.

Члан 14.

Радни однос се заснива уговором о раду који, пре ступања на рад, у писаном облику, закључују лице које заснива радни однос и послодавац.

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

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

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

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;

- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
 - 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
 - 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог (ако нису утврђени овим правилником);
 - 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право (ако нису утврђени овим правилником);
 - 13) трајање дневног и недељног радног времена (ако нису утврђени овим правилником);
 - 14) разлоге за доношење одлуке о увођењу минималне зараде и друга права и обавезе;
 - 15) повреде радне обавезе (уколико нису утврђене општим актом).
- На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог правилника.
- Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на које се закључује, сматра се да је уговор о раду закључен на неодређено време.

Члан 15.

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

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду сматраће се:

- 1) болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству;
- 2) смртни случај члана уже породице;
- 3) позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова;
- 4) природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.);

У случају постојања оправданих разлога запослени је дужан да се јави послодавцу ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

Члан 16.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Члан 17.

Ради сагледавања радних и стручних способности запосленог на пробном раду послодавац може, из реда својих запослених, да одреди лице или формира комисију која прати рад запосленог на пробном раду.

Лице односно члан комисије, мора да поседује одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, односно образовање као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија прати рад запосленог на пробном раду и о сагледаним радним и стручним способностима доставља редовне извештаје директору, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директор непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије.

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

Члан 18.

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на све послове који одговарају његовој стручној спреми 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 19.

Колективним уговором код послодавца, односно правилником о раду (у даљем тексту: општи акт) утврђују се случајеви и услови под којима послодавац може запосленог да премести на рад из једног у друго место рада без његове сагласности, у складу са законом.

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 20.

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 сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 21.

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.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају оправдани разлози за његово упућивање.

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

Запослени 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.

Радни однос на одређено време

Члан 22.

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

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

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;

4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци;

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока по истом, односно другом правном основу.

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

Радни однос са непуним радним временом

Члан 23.

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

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

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

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

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Приправници

Члан 24.

Радни однос у својству приправника заснива се 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 и правилником о организацији и систематизацији послова.

Одредба 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, ако законом није другачије одређено, траје најдуже годину дана, односно 12 месеци за приправнике са високим нивоом образовања, 10 месеци за приправнике са струковних студија и шест месеци за приправнике са средњим нивоом образовања.

Члан 25.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа као и други запослени код послодавца.

Уговор о раду са приправником садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Члан 26.

Послодавац одређује лице задужено да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради, прати и надзире његов рад из реда запослених или по уговору ван радног односа.

Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог и да се придржава закона и одредаба овог правилника.

Члан 27.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад приправник је дужан да полаже испит, у складу са законом.

Уколико законом није прописана врста и услови за полагање, испит код послодавца полаже се пред комисијом која се састоји од председника и најмање два члана, који имају најмање исти ниво образовања као и приправник. О полагању испита комисија издаје уверење.

Члан 28.

Послодавац може да буде организатор волонтирања и да са волонтером закључи уговор о волонтирању, у складу са законом.

Образовање и усавршавање

Члан 29.

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада код послодавца.

Послодавац треба лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди новчану накнаду и друга права утврђена правилником о стручном оспособљавању и усавршавању, у складу са програмом стручног усавршавања и финансијским планом.

Послодавац је дужан да сачини финансијски план због стручног оспособљавања и усавршавања запослених, те и начин покривености радника где се подразумева пола припадајуће дневнице за усавршавање по закону о потврди лиценцираних бодова и библиотечко - музеолошком испиту са путним трошком.

Програм из става овог члана реализује се у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода.

Уговором се уређују права на накнаде (школарину, стипендију и плате).

Запослени не може да трпи штетне последице ако послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

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

Накнада плате из става 1. овог члана се исплаћује у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци, у складу с општим актом и уговором о раду.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању из става 1. овог члана да обезбеди поред новчане накнаде из става 2. овог члана и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању или усавршавању.

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

III РАДНО ВРЕМЕ

Члан 30.

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

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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

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

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

Накнада за време приправности утврђује се уговором о раду у складу са законом.

Члан 31.

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 (у даљем тексту: прековремени рад).

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

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

Запосленом се, пре почетка обављања прековременог рада, издаје налог за прековремени рад са разлoзима и трајањем прековременог рада, сем у случају више силе или другог изненадног и неодложног разлога, када се запослени усмено обавештава о потреби обављања прековременог рада.

Члан 32.

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

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

У случају прераспoделе радног времена, радно време може да траје најдуже 60 часова недељно.

Прераспoдела радног времена не сматра се прековременим радом.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 33.

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

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

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

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

Члан 34.

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

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

Годишњи одмор

Члан 35.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за

рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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

Члан 36.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 а највише 30 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу нивоа образовања, доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених овим правилником.

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

1) нивоа образовања, и то:

- основна школска спрема – за 1 радна дана,
- средња школска спрема – за 2 радна дана,
- виша школска спрема/струковне студије – за 3 радна дана,
- висока школска спрема/академске студије – за 4 радна дана;

2) доприноса у раду, и то за један или три радна дана;

3) радног искуства, и то за укупан стаж осигурања:

- до 10 година – за 2 радна дана,
- од 10 до 20 година – за 3 радна дана,
- преко 20 година сходно годинама укупно до 30 радних дана

Под стажом осигурања подразумева се само стаж осигурања који је уписан у радну књижицу запосленог као и стаж осигурања код послодавца.

Поред наведених критеријума, годишњи одмор запосленог увећава се и:

1) добровољним даваоцима крви преко 2 пута (према евиденцији из књижице даваоца крви) – за 1 радни дан;

2) мајкама са троје деце до 10 године старости – за 3 радна дана.

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

Члан 41.

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

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

Члан 37.

О распореду коришћења годишњих одмора одлучује послодавац у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора који доноси директор, на предлог

непосредног руководиоца.

Непосредни руководиоца до краја маја текуће године сачињава предлог плана коришћења првог дела годишњих одмора запослених у трајању од најмање две радне недеље непрекидно, односно коришћења годишњег одмора у целисти, водећи рачуна да се у сваком периоду на одређеним пословима обезбеди одговарајућа замена, односно несметано функционисање процеса рада.

Планови непосредних руководиоца се усклађују са потребама посла и доноси се коначан план коришћења годишњег одмора.

Члан 38.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

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

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

Изузетно, послодавац може, за све запослене или за запослене у организационом делу, да донесе решење о колективном годишњем одмору које може да истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 39.

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

Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

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

- склапања брака 7 - седам радних дана;
- порођаја супруге или усвојења детета 5 - пет радних дана;
- теже болести члана уже породице 7 - седам радних дана;

- селидбе 3- три радна дана;
- заштите и отклањања штетних последица проузрокованих елементарним непогодама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе 5- пет радних дана;
- након успешно окончаног посла, због појачаног психофизичког напора 5- пет радних дана;
- ради образовања уз рад и стручног усавршавања, у складу са годишњим планом рада, односно планом стручног усавршавања – 2 радна дана по сваком испиту.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се у току једне календарске године користити у укупном трајању од највише 7 радних дана.

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

- због смрти члана уже породице 5 – пет радних дана;
- за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви 3 – два узастопна радна дана; узимајући у обзир и дан давања крви.
- обављања волонтирања у хуманитарним удружењима и организацијама 2– до два радна дана, а највише 4-четири радна дана у току календарске године;
- за време трајања професионалне рехабилитације, у складу са законом;
- склапање брака запосленог детета 3 – узастопна радна дана

Члановима уже породице, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац и усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Неплаћено одсуство

Члан 40.

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.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 41.

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

- безбедност и заштиту здравља на раду;
- заштиту личних података;
- посебну заштиту појединих категорија запослених – млађег од 18 година живота, особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама;
- заштиту материнства;
- одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

Члан 42.

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.
Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези узрока, облика и последица злостављања.
Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

VI. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Елементи за утврђивање плате

Члан 43.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.
Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 44.

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.

Коефицијент плате изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спремину и то:

ГРУПЕ ПОСЛОВА	ЗАХТЕВИ СТРУЧНОСТИ - ПОСЛОВИ	КОЕФИЦИЈЕНТ
1	2	3
III	послови курира, експедиције поште и других материјала, ложење пећи на чврста горива (за вршење ових послова потребан је I степен стручне спреме)	6,60
IV	Радна места са стручним звањем, књижничар, организатор материјално-финансијских послова и општих послова (за вршење ових послова потребан је IV степен стручне спреме)	11,10
VI	Виши књижничар, организатор материјално-финансијских и општих послова, виши препарататор, оперативни технолог за конзервацију	13,20
VII	радна места са стручним звањем (за вршење ових послова потребан је VI степен стручне спреме)	13,30
	послови стручних сарадника: библиотекар, информатичар, археолог, етнолог, кустос, професор, конзерватор-рестауратор културних добара (за вршење ових послова потребан је VII степен стручне спреме и положен стручни испит)	17,30
	Послови виших стручних сарадника: библиотекар, информатичар, археолог, етнолог, кустос, професор, конзерватор-рестауратор културних добара (за вршење ових послова потребан је VII степен стручне спреме и одговарајуће стручно звање или академски назив-магистар)	18,70
VIII	Послови саветника: библиотекар, информатичар, археолог, етнолог, кустос, професор, конзерватор-рестауратор културних добара (за вршење ових послова потребан је VII степен стручне спреме и одговарајуће стручно звање или академски назив-доктор)	22,40
IX	послови руковођења (послови директора Библиотеке која обавља делатност на територији једне општине)	18,33

Коефицијент утврђен за поједине групе послова и захтеве стручности садржи: сложеност послова, одговорност и услове рада.

Под степеном стручне спреме у смислу става 1. овог члана подразумева се степен стручне спреме утврђен законом, другим прописом или општим актом, у складу са законом.

Цена рада припада раднику за пуно радно време и стандардни учинак.

По основу руковођења коефицијентима из члана 44. овог Правилника додају се следећи коефицијенти:

- директор библиотеке који обавља делатност на територији једне општине 1,42
- за руковођење одвојеном организационом јединицом - 1,17

Додатак на плату

Члан 45.

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) временаведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.
- 5) за руковођење организационом јединицом (зависно од образовања, квалификације, способности, броја радника и разноврсности посла) – од 0,50 до 1,17
- 6) заменику диретора, односно помоћнику установе – 1,17

Оцену радног учинка утврђује директор.

Послодавац 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.

Накнада плате

Члан 46.

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 47.

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.

Члан 48.

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

1) за долазак и одлазак са рада, за запослене чије је место пребивалишта удаљено више од 500м од места рада, односно које има најмање једну станицу јавног саобраћаја, у висини цене претплатне карте у јавном саобраћају или стварним трошковима превоза, ако не постоји могућност куповине претплатне карте, према приложеним превозним картама или рачунима за превоз;

2) за време проведено на службеном путу у земљи, у случају да превоз, смештај и исхрана нису организовани од стране послодавца, у висини путних трошкова, према приложеним рачунима, односно трошкова превоза сопственим аутомобилом, према обрачуну пређених километара и трошкова ноћења у хотелу са највише 4 (четири) звездице;

3) за време проведено на службеном путу у иностранству, у складу са прописима о накнади трошкова државних службеника и намештеника.

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.

Трошкови одобреног коришћења сопственог путничког аутомобила за превоз у висини од 20% до 30% цене 1 литра бензина;

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности 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

Минимална зарада

Члан 49.

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

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде, а по доношењу одлуке послодавца о увођењу минималне зараде.

Разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде утврђују се уговором о раду.

Члан 50.

Уговорне стране приступају преговарању о висини основице и у том поступку договарају висину основице за обрачун и исплату плата која се договара на одређено време, с тим што договорени период не може бити дужи од дванаест месеци.

Уговорне стране у поступку преговарања разматрају могућност и потребу корекције коефицијента.

Основица за обрачун плата договара се у току месеца новембра текуће године за наредну годину и то пре усвајања буџета Републике Србије.

Члан 51.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун плата, уговорне стране се могу споразумети о промени основице.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Учесници овог уговора се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

Друга примања

Члан 52.

Запосленима припада право на исплату:

- 1) *отпремнине при одласку у пензију, у висини три бруто 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;

*накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, на основу достављених рачуна, у висини трошкова које признаје Републички фонд за пензијско и инвалидско осигурање;

*накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини три просечне зараде и разлике зараде коју остварује на основу премештаја на друге послове као последице повреде на раду или професионалног обољења и зараде коју би остварио на пословима на којима је радио пре премештаја;

Члановима уже породице, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 53.

Послодавац може запосленом, у складу са финансијским могућностима, на основу достављених доказа, да исплати солидарну помоћ, у случају:

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.

Докази су: потврда о спречености за рад; запосленог или члана његове уже породице; извештај лекара специјалисте о потреби за медицинским помагалом, извршавањем хируршке интервенције, односно коришћењу одговарајућих лекова; потврда органа локалне самоуправа или другог органа о уништењу или оштећењу имовине и друге исправе којима се доказује потреба за пружањем помоћи.

Члановима уже породице, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Члан 54.

Послодавац може запосленом, у складу са финансијским могућностима, да исплати јубиларну награду у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година укупног рада оствареног у радном односу и то за:

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

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

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

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

Платом 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.

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 испалти.

Деци запослених до 14 година старости припада право на пригодан поклон за, до износа неопорезованог дела, најкасније до 31. децембра текуће године, поклоне за запослене жене за осми март.

Премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, накнаду за коришћење мобилног телефона у службене сврхе и друге помоћи.

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 55.

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.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 56.

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

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

Ако се за запосленог 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, податак ко је штету проузроковао и друге околности-утврђује трочлана комисија коју у сваком конкретном случају именује послодавац.

На основу спроведеног поступка од стране комисије прави се записник у коме се наводи:

- 1) постојање штете и њена висина;
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао;
- 3) друге околности битне за утврђивање штете (изјава запосленог, сведока, вештака, одговорност и др.).

На основу записника из става послодавац одлучује о висини и начину накнаде проузроковане штете.

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

Члан 57.

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

Ако се у року од 30 дана од дана настанка штете запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

VIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 58.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу овог правилника;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу овог правилника;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зарада, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

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

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

Члан 59.

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

Премештај у друго место рада

Члан 60.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;

Запослени се не може преместити у друго место рада без своје сагласности, и то ако је запослени: особа са инвалидитетом, жена за време трудноће, родитељ детета са инвалидитетом или детета које болује од ретке болести.

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

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

IX УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 61.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже три месеца:

1) ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

Изузетно, ако је против запосленог започето кривично гоњење због

кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

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

Члан 62.

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 63.

Радни однос, у складу са законом, престаје:

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

Члан 64.

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.

Споразумни престанак радног односа

Члан 65.

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.

Отказ од стране запосленог

Члан 66.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, у писаном облику, (најмање 15 дана) пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Члан 67.

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

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

У случају остваривање резултата рада и потребно знање и способности за обављање послова на којима ради запослени прати се у периоду од најмање три месеца од уочавања недостатака и достављања упутства запосленом које садржи инструкције за побољшање рада и отклањање уочених недостатака.

Члан 68.

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

1) несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;

3) нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4) учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором раду – ода пословну тајну која се односи на зараду, друга примања или личне податке о запосленом, пословне уговоре послодавца, финансијско пословање или план рада послодавца или другу тајну у складу са законом.

Члан 69.

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

1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) не достави потврду о привременој спречености за рад;

3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) долази 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) његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;

6) је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) одбије оцену здравствене способности, а ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност;

8) неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора;

9) се недолично понаша према осталим запосленима, односно пословним партнерима, односно изврши злостављање на раду у складу са законом;

10) послове на којима ради не обавља савесно и одговорно, не поштује организацију рада и пословања, услове и правила уређена етичким кодексом послодавца.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца сматра се непоштовањем радне дисциплине.

Члан 70.

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

1) услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) одбије закључење анекса уговора о раду.

Члан 71.

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

У упозорењу 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.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Члан 72.

У случајевима, када за повреду радне дисциплине или радне обавезе постоје утврђене олакшавајуће околности, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;

2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла остављеног рока.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 73.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са 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.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 74.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих

промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним законом и овим правилником.

Члан 75.

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 сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 76.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаним законом.

Објашњење: Програм решавања вишка запослених доноси се у ситуацији када ће, због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

1) 10% од запослених код послодавца који има у радном односу **више** од 20, а **мање** од 100 запослених на неодређено време;

2) 10% запослених код послодавца који има у радном односу **најмање** 100, а **највише** 300 запослених на неодређено време;

3) 30 запослених код послодавца који има у радном односу **преко** 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом и имаа више од 20 запослених на неодређено радно време.

Члан 77.

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 1 бод

(2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж 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

4. Здравствено стање

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

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

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

5. 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

6. 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

7. Број деце на редовном школовању

- (1) ако запослени има једно дете на школовању.....1 бод
- (2) ако запослени има два детета на школовању.....3 бода
- (3) ако запослени има троје и више деце на школовању..5 бодова

Члан 78.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

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

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине, 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.

XII. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 79.

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк морају се назначити штрајкачки захтеви, место, дан и време штрајка, као и подаци о штрајкачком одбору.

Члан 80.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија у складу са законом, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Послодавац је дужан да размотри сваку иницијативу штрајкачког одбора за мирно решавање испостављених штрајкачких захтева и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 81.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

XII. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и општим актом код послодавца.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину, у складу са законом и актом послодавца којим се уређује радна дисциплина.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 83.

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања решава арбитар.

Арбитра 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 10 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 не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XVI. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 84.

Послодавац, у складу са финансијским и другим могућностима, без накнаде трошкова, обезбеђује услове за рад синдиката, и то:

1) доставља обавештења о економским и радноправним и социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката;

2) омогућава коришћење просторија за рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама послодавца – на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова;

3) обезбеђује плаћено одсуство представницима синдиката ради обављања синдикалних функција, колективног преговарања, заступања запосленог пред арбитром или судом и то сразмерно броју чланова у складу са законом;

4) пружа административну и техничку помоћ која подразумева употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и друге опреме послодавца;

5) врши обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;

6) омогућава организовање и одржавање синдикалних састанака, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова;

7) омогућава истицање обавештења и других докумената на огласним таблама послодавца, као и самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца

8) израду завршног рачуна синдикалне организације;

Послодавац обезбеђује употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл., у складу с могућностима.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 85.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду од 05.03.2010. године.

Члан 86.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Библиотеке.

Председник УО Библиотеке

Ивана Милтеновић

Правилник објављен на огласној табли дана : 28.02.2019.

Правилник ступа на снагу дана : 06.03.2019.
