

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2., Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), (у даљем тексту: Закон), и Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе број 11-12479/2021 ("Службени гласник РС", број 3 од 12. јануара 2022), члана 35. и 36. став 2. и 3. Статута Установе Центар за културу „Костолац“ у Костолцу („Службени гласник Града Пожаревца“, бр. 06/19) Управни одбор Центра за културу „Костолац“ из Костолца, на 4. ванредној седници одржаној дана 01.07.2023. године доноси:

**ПРАВИЛНИК О РАДУ КОД ПОСЛОДАВЦА
ЦЕНТАР ЗА КУЛТУРУ „КОСТОЛАЦ“
І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1

Овим Правилником о раду код послодавца (у даљем тексту: Правилник о раду), у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности из области рада и радног односа, као и важење, те поступак измена и допуна Правилника о раду.

Члан 2

Правилник о раду се непосредно примењује на све Запослене код Послодавца.

Правилник о раду и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се Запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

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

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И ИЗМЕНЕ УГОВОРЕНХ УСЛОВА РАДА

Услови за заснивање радног односа

Члан 3

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 и Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: Правилник о организацији и систематизацији).

Члан 4

Правилник о организацији и систематизацији доноси директор.

Правилником о организацији и систематизацији послова уређују се организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, број извршилаца, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима.

Уговор о раду

Члан 5.

Радни однос се заснива на неодређено или одређено време, закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду закључују Запослени и Послодавац, у писаном облику, пре ступања запосленог на рад и исти се сматра закљученим када га потпишу обе стране.

У име и за рачун Послодавца, уговор о раду закључује директор или лице/лица овлашћена од стране директора, писаним пуномоћјем снабдевеним потписом директора и печатом Послодавца.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје Запосленом, а два задржава Послодавац.

Послодавац је дужан да уговор о раду, као и све друге уговоре прописане Законом, или њихове копије, држи у свом регистрованом седишту или на адреси организационог дела Послодавца у коме су систематизовани послови које Запослени или друго радно ангажовано лице обавља, када се тај организациони део налази ван седишта Послодавца.

Члан 6

Уговор о раду обавезно садржи следеће елементе:

- 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

Елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокови за исплату зараде и других примања на која запослени има право, као и трајање дневног и недељног радног времена, не морају бити утврђени уговором о раду, уколико је у уговору о раду назначен назив, датум и број акта/аката којим су ова питања уређена, у противном, ови елементи такође представљају обавезну садржину уговора о раду.

Поред елемената из става 1 и 2 овог члана, уговором о раду могу бити уређена и друга права и обавезе релевантна за радни однос Послодавца и Запосленог.

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

Ступање на рад

Члан 7

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радиог односа од дана ступања на рад.

Ако лице са којим је закључен уговор о раду не ступи на рад дана утврђеног уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога, или ако се Послодавац и ово лице другачије договоре.

Оправданим разлогом у смислу става 2 овог члана, сматра се :

- 1) Болест Запосленог
- 2) Смрт члана уже породице
- 3) Виша сила
- 4) Позив војних или државних органа на који постоји законска обавеза одазивања

О разлогима из става 3 овог члана лице са којим је закључен уговор о раду дужно је да писаним путем обавести Послодавца најкасније на дан предвиђен за ступање на рад и то пре почетка радног времена, те да му истовремено достави и доказе о оправданости тих разлога. У случају објективне немогућности да се доказ о наступању оправданих разлога достави у наведеном року, Послодавац ће лицу са којим је закључен уговор о раду, а које је благовремено и уредно обавестило о наступању оправданих разлога, оставити накнадни рок од три радна дана за достављање документације. У случају недостављања доказа и у овом, накнадном року, Послодавац нема никаквих обавеза по основу рада и/и радног односа према том лицу.

Измене уговорених услова рада уз закључчење анекса

Члан 8

Послодавац може Запосленом да понуди измену уговорених услова рада, закључчењем анекса уговора о раду, и то:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао због потреба процеса и организације рада
- 2) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са Законом
- 3) ако је Запосленом који је вишак обезбедио неку од мера за запошљавање, у складу са Законом
- 4) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања Запосленог који су садржани у уговору о раду
- 5) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Одговарајућим послом, у смислу става 1 тачке 1) и 2) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Члан 9

За време трајања радног односа код Послодавца, Запослени може бити, на основу анекса уговора о раду, премештен да обавља све послове који одговарају врсти и степену стручне спреме за који је засновао радни однос, уколико то захтевају потребе процеса и организације рада, и то:

- Када Послодавац, поредећи стручност, радно искуство и друге релевантне параметре конкретног случаја, оцени да ће послове које обавља Запослени коме се нуди премештај, успешније и ефикасније обављати други Запослени
- Када Послодавац, анализирајући стручност, радно искуство и друге референце Запосленог, оцени да ће Запослени успешније и ефикасније обављати послове за које му се нуди премештај у односу на послове које тренутно обавља
- Када привремено или трајно престане потреба за радом Запосленог на одређеним пословима
- Када се трајније смањи обим рада на одређеним пословима на којима има више извршилаца
- Када дође до промене у организацији и технологији рада
- Када се отворе нови послови у процесу рада
- Када Запослени то захтева, ако се тиме задовољавају потребе процеса рада
- Због замене одсутног Запосленог
- У случају утврђене здравствене неспособности Запосленог за обављање

послова за које је закључио уговор о раду

- Ако се утврди да Запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради или ако не остварује резултате рада

Члан 10

Запослени може да буде, на основу анекса уговора о раду, премештен у друго место рада, ако:

- 1) делатност Послодавца захтева да се рад обавља у местима ван седишта Послодавца, односно његовог организационог дела
- 2) је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 (педесет) километара и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају

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

Члан 11

Запослени може да буде, на основу анекса уговора о раду привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао, ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор, или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу претходна два става овог члана у друго место рада ако је удаљеност од места у коме Запослени ради до места у које се упућује на рад мања од 50 (педесет) километара и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

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.

Члан 12

Уз анекс уговора о раду, Послодавац је дужан да Запосленом достави писмено

обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс, 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 о раду.

Сматра се да је Запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако се не изјасни у року из става 1 овог члана.

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

Члан 13

Одредбе члана 12 Правилника о раду не примењују се у следећим случајевима:

- закључења анекса уговора о раду на иницијативу запосленог
- измене личних података о Запосленом и података о Послодавцу и других података којима се не мењају услови рада

Измене уговорених услова рада без закључења анекса

Члан 14

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, Запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења Послодавца, без закључења анекса уговора у смислу члана 14 Правилника о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Члан 15

Изузетно од општих правила о премештају на одговарајуће послове, у ванредним ситуацијама Запослени може бити привремено премештен, на основу решења Послодавца, без закључења анекса уговора у смислу члана 14 Правилника о раду, на послове за које се тражи нижи степен стручне спреме од оне коју Запослени има и то у случајевима:

- више силе која наступа или непосредно предстоји (пожар, земљотрес, поплаве ...)
- непосредне опасности за оштећење сировина или другог материјала и производа
- потребе спасавања људских живота, поправке или спасавања средстава рада
- замене изненадно одсутног Запосленог ако то захтеват процес рада

Запослени је дужан да обавља послове из става 1 овог члана док трају изузетне околности, а у случају замене изненадно одсутног Запосленог, најдуже 30

(тридесет) дана у току календарске године.

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

Пробни рад

Члан 16

Уговором о раду може да се уговори пробни рад са новим Запосленима, за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду, најдуже за период до 6 месеци по заснивању радног односа, у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, Послодавац или Запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

По истеку периода пробног рада:

1. Радни однос се може наставити у случају да је Запослени показао одговарајуће радне и стручне способности, без посебне одлуке;
2. Радни однос престаје у случају да Запослени није показао одговарајуће радне и стручне способности, о чему Послодавац доноси решење.

Радну и стручну способност Запосленог за време пробног рада прати и оцењује непосредни руководилац Запосленог.

Непосредни руководилац из става 3 овог члана дужан је да директору поднесе писани извештај о радним и стручним способностима Запосленог на пробном раду најкасније 15 (петнаест) радних дана пре истека пробног рада.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока за пробни рад, на основу решења о отказу уговора о раду које доноси директор.

Уговор о раду на одређено време

Члан 17

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

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1 овог члана

на основу којих се радни однос са истим Запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2 овог члана.

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

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

Послодавац може са истим Запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 4 тачка 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

Члан 18

Време трајања радног односа на одређено време утврђује се уговором о раду.

Члан 19

Конкретне ситуације у којима је потребно засновати радни однос на одређено време, као и дужину трајања тог радног односа, процењује директор својом одлуком, самоиницијативно или на предлог неког од руководилаца.

Члан 20

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

Пуно и непуно радно време

Члан 21

Радни однос може да се, изузетно, заснује и за рад са радним временом краћим од радног времена (непуно радно време).

Радни однос из става 1 овог члана може се засновати на неодређено или одређено

време.

Члан 22

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом, Правилником о раду 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.

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

Запослени који код Послодавца ради са непуним радним временом може код другог послодавца да заснује радни однос до пуног радног времена.

Члан 23

Радни однос са приправником може се засновати са лицем које први пут заснива радни однос у струци, као и са лицем које не заснива први пут радни однос, али је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, ако је то предвиђено Правилником о систематизацији или посебним законом као посебан услов за обављање одређених послова.

Дужина трајања приправничког стажа утврђује се уговором о раду, и то :

- На пословима за које се захтева високо образовање одређене врсте и степена студија, од девет до дванаест месеци.
- На пословима за које се захтева средње образовање у трајању од 3 године и средње образовање у трајању од 4 године, као и на пословима за чије се обављање тражи стечено специјалистичко образовање, до шест месеци.

Послодавац може образовати посебну комисију или одредити лице (ментора) за назор над радом приправника и, након тога, за утврђивање оспособљености приправника за самостални рад, који морају имати исти или виши степен стручне спреме у односу на приправника чији се рад прати.

За време трајања приправничког стажа, приправник има право на основну зараду у

висини од 100% од основне зараде утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права по основу радног односа.

III ОБУКА И СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 24

Послодавац на основу својих потреба, организује и спроводи обуку и усавршавање стручне и радне способности Запослених.

Све трошкове повезане са ставом 1 овог члана сноси Послодавац.

У случају да Запослени прекине обуку и усавршавање стручне и радне способности, дужан је да, на образложени захтев Послодавца за накнаду насталих трошкова, исте надокнади, осим ако је до прекида дошло из оправданих разлога.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Радно време

Члан 25

Радно време је временски период у коме је Запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима Послодавца, на месту где се ти послови обављају, у складу са Законом.

Пуно радно време, по правилу, износи 40 сати недељно.

Прековремени рад

Члан 26

Прековремени рад је рад дужи од пуног радног времена, који Запослени оствари искључиво по захтеву непосредног руководиоца, а у случају више силе, изненадног повећања обима послана и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

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

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

Послодавац је дужан да Запослене обавести о увођењу прековременог рада, по правилу, најкасније 24 часа пре отпочињања таквог рада, када је неопходно да се заврши процес рада.

Приликом одређивања Запосленог да ради дуже од пуног радног времена, непосредни руководилац треба да води рачуна како о потреби процеса рада тако и о интересима и обавезама Запосленог.

Члан 27

На захтев непосредног руководиоца, Запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, поред случајева утврђених Законом и у следећим случајевима:

1. да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу;
2. због замене изненадно одсутног Запосленог;
3. ако су уговорени послови са роковима у којима поса^т не може да се обави у редовно радно време;
4. да се изврше одређени послови и радни задаци који се у одређеном року нису могли завршити због недостатка материјала или погонске енергије;
5. због пријема, утовара и истовара материјала, опреме и друге робе;
6. када је наступила или непосредно прети да наступи опасност због елементарне непогоде (олуја, поплава, клизиште, пожар, експлозија и слично);
7. кад постоји потреба да се без одлагања изврши одређени посао, односно радни задатак који се по прописима или по наређењу државног органа мора извршити у одређеном року;
8. да се изврше одређени неодложни монтажни и ремонтни радови или да се изврше неодложне мере на постројењима;
9. у случају наступања вишег сила и изненадног повећања обима посла.

Распоред радног времена

Члан 28

Радна недеља траје, по правилу, 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац, с тим да пуно или непуно радно време Запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се, према потребама процеса и организације рада може утврдити као просечно недељно радно време на месечном нивоу, у ком случају Запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

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

рада.

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

Прерасподела радног времена

Члан 29

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време Запосленог у периоду од шест месеци у просеку не буде дуже од уговореног радног времена Запосленог, с тим што се наведени период прерасподеле не везује за календарску годину.

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

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

Члан 30

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Запосленом који ради у смислу члана 29 Правилника о раду, коришћење дневног и недељног одмора мора се обезбедити у обimu утврђеном Правилником о раду.

Запосленом коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена, прерачунају у његово радно време и да га Послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

Ноћни рад и рад у сменама

Члан 31

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се

радом ноћу.

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

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

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

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

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

В ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 32

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

Запослени не може користити одмор у току рада на почетку и на крају радног времена, и то у првих и последњих 2 сата радног времена.

Члан 33

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор или Запослени кога он овласти.

Дневни одмор и недељни одмор

Члан 34

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 (дванаест) часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако Законом није другачије одређено.

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

Члан 35

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 34 Правилника о раду, ако Законом није другачије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Изузетно од става 1 овог члана, Запослени који због обављања после у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1 овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно. Послодавац ће организовати процес рада тако да Запослени не буде више од два пута месечно онемогућен да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1 овог члана.

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

Годишњи одмор

Члан 36

Запослени 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 одсуству 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, у складу са Законом и Правилником о раду.

Члан 37

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

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

Ако је Запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора, у термину који му одобри Послодавац, зависно од потреба процеса и организације рада.

Члан 38

Запослени је дужан да Послодавцу достави писани захтев за одобрење коришћења годишњег одмора, на обрасцу који прописује Послодавац, најкасније 20 (двадесет) радних дана пре датума наведеног у захтеву као почетак коришћења годишњег одмора. Уколико Запослени не поднесе уредно попуњен и потписан захтев за одобрење годишњег одмора у складу са овом одредбом, Послодавац ће донети решење о коришћењу годишњег одмора у складу са Планом годишњих одмора, који доноси Послодавац.

Послодавац је дужан да размотри захтев Запосленог сачињен у складу са ставом 1 и да по истом донесе решење о коришћењу годишњег одмора.

Уколико потребе процеса рада не омогућавају да се Запосленом одобри коришћење годишњег одмора у термину који је Запослени одредио у захтеву из става 1, Послодавац је овлашћен да решењем из става 2 одбије захтев за коришћење годишњег одмора у термину који је захтевао Запослени, с тим што је истим решењем дужан да одреди други термин у коме Запослени може користити годишњи одмор. Овакво поступање Послодавца неће се сматрати ускраћивањем права на годишњи одмор кривицом Послодавца и не може представљати основ за

било какву накнаду штете Запосленом.

Решење о коришћењу годишњег одмора из става 2 Запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног тим решењем за почетак коришћења годишњег одмора, изузев ако сам Запослени захтева коришћење годишњег одмора у краћем року, а Послодавац се са оваквим захтевом сагласи, у ком случају Послодавац може решење о годишњем одмору доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

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, при чему је обавезан да Запосленом надокнади стварне настале трошкове због измена времена коришћења годишњег одмора, под условом да је Запослени поступио у складу са ставом 1 овог члана и да Запослени достави Послодавцу доказе о насталим стварним трошковима које је имао.

Члан 39

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

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

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

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

Ако Запослени годишњи одмор користи у деловима, за коришћење сваког дела годишњег одмора Запослени подноси посебан захтев, о коме Послодавац одлучује на начин предвиђен одредбама члана 38.

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

Члан 40

Приликом израде Плана годишњих одмора Послодавац ће се трудити да максимално уважи потребе Запослених изражене у пријавама које Запослени доставе Послодавцу до окончања израде Плана годишњих одмора.

Члан 41

Дужина годишњег одмора за све Запослене се утврђује тако што се основица од 20 радних дана увећава, највише до 35 радних дана, и то:

1. по основу радног искуства - за један радни дан за сваких навршених 5 година радног стажа,;
2. по основу стеченог образовања:
 - за послове за које се захтева високо образовање другог степена одређене врсте и степена - за 5 радна дана;
 - за послове за које се захтева високо образовање првог степена одређене врсте и степена - за 4 радна дана;
 - за послове за чије се обављање захтева средње образовање у трајању од три године и средње образовање у трајању од четири године, као и послови за чије се обављање тражи стечено специјалистичко образовање - за 3 радна дана;
 - за послове за чије се обављање захтева образовање за рад у трајању од две године - за 2 радна дан;
3. по основу доприноса на раду - до 6 радних дана, по предлогу непосредног руководиоца Запосленог;
4. по основу критеријума социјалних и здравствених услова:
 - родитељу за свако дете до 14 година живота, - за 1 радни дан;
 - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - за 4 радна дана;
 - инвалиду рада - за 4 радна дана.

Самохрани родитељ из претходног става, јесте родитељ који самостално врши родитељско право у смислу одредби Породичног закона.

Ради остваривања права из става 1 тачке 4 овог члана, Запослени су дужни да доставе Послодавцу одговарајуће доказе о чињеницама које су основ за увећавање трајања годишњег одмора (извод из матичне књиге рођених за децу; извод из матичне књиге умрлих за другог родитеља; правоснажна судска пресуда о разводу брака којом се запосленом поверава самостално вршење родитељског права; мишљење/уверење/потврда надлежне здравствене установе о постојању тешког степена психофизичке ометености детета итд).

Изузетно од става 1 овог члана следећи Запослени имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана:

- Запослени мушкарац са 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота;
- Запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или са навршених 50 година живота,
- Запослени млађи од 18 година живота,

Члан 42

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

Накнада из става 1 овог члана има карактер накнаде штете, на проузроковање које штете ће се примењивати одредбе закона који уређује облигационе односе.

Плаћено и неплаћено одсуство

Члан 43

Послодавац је дужан да Запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у случају:

1. ступања Запосленог у брак – 7 радних дана,
2. порођаја супруге - пет радних дана,
3. порођаја другог члана уже породице - један радни дан,
4. теже болести члана уже породице - до седам радних дана,
5. смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга Запосленог - 5 радна дана,
6. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 5 радна дана,
7. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места - један радни дан, а из једног у друго насељено место - три радна дана.

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

Уз захтев за коришћење одсуства из става 1 овог члана Запослени је дужан да прибави и приложи одговарајуће доказе који потврђују постојање наведеног случаја.

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. 3 дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви,
3. полагања стручног и другог испита за потребе Послодавца најмање 2 радна дана по испиту.

Запослени је дужан да захтев за коришћење плаћеног одсуства поднесе Послодавцу

на обрасцу који прописује Послодавац. Послодавац коришћење плаћеног одсуства одобрава посебним решењем које доноси по том захтеву.

Члан 44

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

За време неплаћеног одсуства Запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом није друкчије одређено.

Члан 45

Услед привременог престанка потребе за радом Запослених, без кривице Запосленог, до престанка такве потребе, Послодавац може упутити Запослене на плаћено одсуство, а најдуже 45 радних дана у календарској години, у складу са Законом.

Послодавац може Запослене упутити на плаћено одсуство из става 1 овог члана само ако пре тога искористи сваку могућност да Запослене упосли на другим пословима у складу са стручном спремом и способностима.

VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 46

Безбедност и заштита Запослених на раду уређује се Законом о раду и другим општим актима.

VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 47

Запослени има право на одговарајућу зараду, накнаду зараде, накнаду трошкова и друга примања у складу са Законом, Правилником о раду и уговором о раду.

Послодавац је дузан да примања наведена у ставу 1 исплати у складу са Законом, Правилником о раду и уговором о раду.

Зарада

Члан 48

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности.

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

Одлука Послодавца или споразум са Запосленим који нису у складу са ставом 2 овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2 овог члана Запослени има право на накнаду штете.

Члан 49

Зарада Запослених састоји се од :

- зараде за обављени рад и време проведено на раду
- зараде по основу доприноса Запосленог пословном успеху Послодавца (награде, бонуси)
- друга примања по основу радног односа у складу са овим Правилником о раду и уговором о раду.

Зарада у смислу овог Правилника о раду садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде (Бруто 1).

Члан 50

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основне зараде
- дела зараде за радни учинак и
- увећане зараде.

Основна зарада

Члан 51

Основна зарада утврђује се за пуно радно време и стандардни радни учинак.

Члан 52

Основна плата одређује се множењем основице са коефицијентом за обрачун плате.

Основна плата одређује се за радно место за које је запослени закључио уговор о раду, односно на које је премештен у складу са законом.

Ако је уговором о раду одређено да запослени обавља послове више радних места, основна плата одређује се за свако радно место сразмерно времену проведеном на раду на том радном месту.

Запослени остварује основну плату из става 1. овог члана за остваривање очекиване радне успешности за послове које обавља.

Основица за обрачун и исплату основне месечне плате запослених утврђује се у складу са законом којим се уређује систем плате запослених у јавном сектору.

Члан 53

Уговором о раду Запосленом се утврђује новчани износ основне зараде који не може бити нижи од основне зараде утврђене у складу са овим Правилником о раду.

Основна зарада може, уговором о раду да се уговори и у већем износу од износа утврђеног овим Правилником о раду, на основу следећих критеријума:

1. личних квалитета захваљујући којима се може остварити посебан успех у раду; посебних стручних знања којима се одређени Запослени разликује од других Запослених на истим пословима;
2. постојећих пословних контаката, односно способности брзог успостављања, одржавања и унапређења нових контаката, којима може допринети укупном пословању Послодавца;
3. признања у пословним круговима за претходни рад - пословни углед, репутација;
4. натпркосечног радног учинка у дужем континуираном временском периоду.

Уколико финансијске могућности Послодавца буду умањене, или уколико Запослени престане да испуњава критеријуме из претходног става, основна зарада Запосленог може се умањити до најнижег нивоа основне зараде предвиђене Правилником о раду за послове које обавља, закључењем анекса уговора о раду.

Члан 54

Основна зарада приправника је 100 % основне зараде за одговарајуће послове за

које се Запослени оспособљава за самосталан рад.

Радни учинак

Члан 55

Део зараде Запосленог за радни учинак утврђује се на основу квантитета и квалитета и обима обављеног посла, као и односа Запосленог према радним обавезама, односно радно-технолошкој дисциплини, према оцени надлежног органа, а уз сагласност директора, у складу са утврђеним елементима за оцену радног учинка.

Увећана зарада

Члан 56

Запослени има право на увећану зараду, и то:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
2. за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде (између 22,00 – 06,00 сати наредног дана) - 26% од основице;
3. за прековремени рад - 26% од основице;
4. За рад на дан недељног одмора – 10% од основице;
5. по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

Ако се истовремено стекну услови по више основа, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за исплату увећане зараде, у смислу става 1 овог члана, представља вредност радног часа Запосленог, утврђена у складу са одредбама члана 52 Правилника о раду, за ефективне часове рада који представљају основ за исплату увећане зараде.

Послодавац може увећати плату запосленог 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.

Накнада зараде

Члан 57

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

- у висини 65% просечне зараде Запосленог остварене у претходних 12 месеци који претходе месецу 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;
- у висини 100% просечне зараде Запосленог остварене у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу;
- у висини 100% просечне зараде Запослене остварене у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је разлог спречености за рад одржавање трудноће.

Члан 58

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време трајања плаћеног одсуства из члана 45 овог Правилника о раду.

Члан 59

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечне зараде Запосленог остварене у претходних 12 месеци и то у случајевима:

- коришћења годишњег одмора,
- коришћења плаћеног одсуства из члана 43 овог Правилника о раду,
- за време државних празника који су законом утврђени као нерадни дани, као и по основу коришћења права одсуствовања са посла у дане верских празника у складу са законом,
- престанка са радом пре истека отказног рока, на основу споразума са послодавцем,
- у случају давања ткива и других органа у хумане сврхе,

- стручног оспособљавања и усавршавања ради организационо-технолошких потреба процеса рада код Послодавца,
- учешћа на војној вежби,
- одазивања на позив државног органа.

Члан 60

Запослени има право на накнаду зараде у висини 65 % просечне зараде у претходних 12 месеци 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 који је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са Законом

Право на накнаду зараде утврђене у ставу 1 овог члана има и Запослени за кога је утврђено да представља вишак запослених, за време чекања на премештај на друге послове код Послодавца, чекања ради упућивања на рад код другог Послодавца, чекања на преквалификацију или доквалификацију, обављање преквалификације или доквалификације и за време чекања на премештај на одговарајуће послове после обављене преквалификације или доквалификације.

Рокови за исплату зараде

Члан 61

Зарада се исплаћује у два дела, и то у текућем месецу за предходни месец .

Зарада се исплаћује само у новцу.

VIII ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 62

Послодавац је дужан да Запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини три просечне зараде Запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по Запосленом код Послодавца у моменту исплате, односно две просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за Запосленог повољније.

Члан 63

Послодавац је дужан да Запосленом исплати накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи Запосленог), а члановима уже породице у случају смрти Запосленог, у висини неопорезивог износа.

Члан 64

У циљу остваривања права, Запослени, односно друго лице из претходног члана у обавези је да поднесе захтев за исплату трошкова погребних услуга и да уз захтев поднесе извод из матичне књиге умрлих за члана уже породице, када се трошкови исплаћују Запосленом, односно за Запосленог, када се трошкови исплаћују члановима уже породице.

Члан 65

Послодавац је дужан да на свој терет колективно осигура Запослене за случај смрти, повреде на раду, губитка или смањења радне способности, ради обезбеђивања накнаде штете.

Члан 66

Јубиларне награде Послодавац ће исплатити Запосленима за време проведено у радном односу, и то:

- за 10 година –једна плата
- за 20 година –две плате
- За 30 година –три плате
- За 35 година –три и по плате
- За 40 година –три и по плате

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

Послодавац може исплатити Запосленима и награду за јубилеј поводом дана Послодавца у складу са могућностима Послодавца, а на основу одлуке Послодавца.

Јубиларне награде исплаћиваће се једном годишње на дан [унети датум].

Максимални износ јубиларне награде исплаћује се и Запосленом који одлази у инвалидску пензију.

Члан 67

Поводом новогодишњих празника, Послодавац ће обезбедити поклоне за децу запослених до 15 година живота.

Запослени има право на исплату стимултивне накнаде за новорођено дете, као и право на робна давања детету за полазак у први разред основне школе у складу са општим актом Послодавца.

Такође поводом 8. марта Послодавац може обезбедити Запосленим женама поклон честитку.

Поводом значајних датума у раду Установе Послодавац може Запослене наградити новчано или другим видом награђивања.

Посебном Одлуком Послодавца ће бити одређена врста и висина напред наведених давања.

Члан 68

Запослени има право на солидарну помоћ.

Случајеви у којима Запослени има право на солидарну помоћ, критеријуми по којима се запосленима додељују средства из фонда солидарне помоћи и услови за остваривање права на солидарну помоћ биже утврђени општим актом Послодавца.

Члан 69

Послодавац може одлуком надлежног органа да обезбеди финансијску помоћ или стипендију током редовног школовања деци погинулих или умрлих запослених.

IX НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 70

Запосленима ће се обезбедити накнада трошка превоза исплатом новчаног износа у висини од 100% цене превозне карте у јавном саобраћају, у случају када је њихово стварно место становања удаљено две и више аутобуских станица од места рада, а највише до максималне цене превозне карте у локалном јавном саобраћају на подручју седишта Послодавца или места рада Запосленог (ако је место рада Запосленог ван седишта Послодавца).

Промена места становања Запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошка превоза које је Послодавац дужан да накнади

Запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца.

Изузетно од става 1 овог члана, у случају упућивања Запосленог у друго место рада, Запосленом се надокнађују трошкови превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају на релацији место рада са кога се упућује – место рада у које се упућује, у складу са Законом.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза само за дане проведене на раду.

Послодавац није дужан да Запосленима надокнади трошкове превоза у смислу претходних одредаба овог члана, у случају када обезбеди превоз Запослених о свом трошку и у својој организацији, у складу са Законом.

Запослени којима је Послодавац доделио путничко возило не остварују право на накнаду трошкова превоза.

Члан 71

Послодавац је дужан да Запосленом надокнади трошкове за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству у складу са општим актом.

Члан 72

Запослени има право на накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини утврђеној уговором о раду, ако Послодавац није Запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Рад и боравак на терену подразумева рад и боравак Запосленог ван места рада у периоду дужем од 15 дана.

Право на теренски додатак и право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству се међусобно искључују.

Члан 73

Послодавац је дужан да Запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила по налогу Послодавца у службене сврхе до износа 30% цене једног литра бензина по пређеном километру.

Члан 74

Запослени који има право на коришћење годишњег одмора стиче право на регрес за коришћење годишњег одмора.

Исплата регреса Запосленима ће се вршити једнократно, најкасније до краја јуна текуће године за коју је Запослени стекао право на коришћење годишњег одмора.

Изузетно од става 3 овог члана, Запосленима који радни однос код Послодавца заснују након исплате регреса у складу са ставом 3, исплата регреса биће извршена најкасније до краја децембра текуће године, једнократно и у износу сразмерном дужини трајања годишњег одмора на који имају право.

Члан 75

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини од РСД 200,00 (словима: двестотинединара) дневно, увећано за припадајуће порезе и доприносе.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 76

Ако Послодавац утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена доћи до престанка потребе за радом Запослених на неодређено време, о томе доноси:

1. Програм решавања вишке запослених, у случајевима предвиђеним Законом (у даљем тексту: Програм), који садржи елементе из члана 78 Правилника о раду, а припрема се и реализује у складу са члановима 77 и 79 Правилника о раду;
2. Одлуку о решавању вишке запослених, у случајевима када по Закону није обавезан да доноси Програм (у даљем тексту: Одлука о вишаку).

Акте из става 1 овог члана доноси директор.

У периоду од доношења предлога Програма или Одлуке о вишаку, па до коначног решавања радноправног статуса Запосленог који се утврђује као вишак, Послодавац може да упути Запосленог на плаћено одсуство, уз накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде Запосленог, остварене у претходних 12 месеци пре месеца у коме се Запослени упућује на плаћено одсуство.

Посебну заштиту од отказа уговора о раду због технолошких, економских или организационих промена, тако да радни однос код Послодавца не може, без њихове сагласности, престати решењем Послодавца из члана 92 став 5 тачка 1 Правилника о раду, уживају следеће категорије запослених:

1. инвалид рада, који је инвалидност стекао радом код Послодавца;
2. самохрани родитељ из члана 41 овог Правилника о раду са дететом до седам година живота;
3. родитељ са дететом са посебним потребама.

Члан 77

Послодавац је дужан да, пре доношења Програма, у сарадњи са републичком

организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишке Запослених.

Мере за запошљавање у смислу става 1 овог члана, када је исте могуће обезбедити, Послодавац утврђује предлогом Програма, којим утврђује и Запослене утврђене вишком којима ће те мере бити понуђене.

Мере за запошљавање из става 2 овог члана обухватају нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију и доквалификацију, непуну радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере које је могуће обезбедити у циљу новог запошљавања вишке Запослених.

Члан 78

Програм нарочито садржи:

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

Члан 79

Послодавац је дужан да предлог Програма достави републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније у року од 8 дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Републичка организација надлежна за запошљавање, дужна је да у року од 15 дана од дана достављања предлога Програма, достави Послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, самозапошљавање и друге мере за ново запошљавање вишке Запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и да је обавести о свом ставу у року од 8 (осам) дана.

Члан 80

Вишак Запослених, у зависности од разлога за престанак потребе за радом

запослених, утврђује Послодавац, полазећи од околности да Запослени ради на пословима:

1. за чијим обављањем је престала потреба и који услед тога престају да постоје;
2. чији је обим смањен и на којима се услед тога смањује потребан број извршилаца.

Када се вишак запослених утврђује на пословима из става 1 тачка 1 овог члана, сви запослени на овим пословима по аутоматизму представљају вишак запослених за чијим радом престаје потреба.

На пословима из става 1 тачка 2 овог члана, вишак запослених се утврђује применом критеријума, који се прописују Програмом или Одлуком о вишку, на основу којих се врши поређење свих запослених који раде на истим пословима, како би се међу њима утврдили они који представљају вишак.

Уколико применом критеријума резултата рада није могуће утврдити вишак запослених на пословима из става 1 тачка 2 овог члана, исти ће бити утврђен на основу социјално-економског положаја Запосленог, као допунског критеријума, тако што ће између запослених на истим пословима предност за остајање у радном односу имати Запослени у неповољнијем социјално-економском положају.

Када је ради утврђивања вишака Запослених у случају из става 4 овог члана потребно применити критеријум социјално-економског положаја Запосленог, Програмом, односно Одлуком о вишку, биће прописане све чињенице релевантне за утврђивање социјално-економског положаја Запосленог, њихов утицај на коначну оцену социјално-економског положаја Запосленог, као и документација којом се те чињенице доказују и коју су Запослени дужни доставити, како би Послодавац на основу достављених доказа могао да оцени социјално-економски положај Запослених, утврди ранг-листе и Запослене који се применом овог критеријума утврђују као вишак. Запослени који не доставе сектору надлежном за људске ресурсе тражену документацију, благовремено и комплетно, сматраће се као Запослени бољег социјално-економског положаја у односу на све остale извршиоце са којима се пореде и тиме први на ранг листи Запослених који се утврђују као вишак, на пословима чији је обим смањен.

Одредбе става 5 овог члана односе се и на друге критеријуме чија је примена условљена утврђивањем чињеница којима Послодавац не располаже, те је зарад потпуног и правилног утврђивања тих чињеница неопходно да Запослени доставе одговарајуће исправе и доказе.

Изузетно од става 3 овог члана, при утврђивању вишака запослених неће се примењивати критеријуми у случају када на пословима из става 1 тачка 2 постоје Запослени који уживају посебну заштиту од отказа уговора о раду, а број осталих запослених, који не уживају заштиту, кореспондира броју за који се смањује број

извршилаца. У том случају, вишком ће, без примене критеријума, бити утврђени Запослени који не уживају посебну заштиту од отказа.

Уколико Послодавац оцени да је критеријуме утврђене овим чланом целисходно применити ради одређивања Запослених којима треба понудити обезбеђене мере за запошљавање Запослених који су утврђени као вишак, сагласно члану 77 став 2 Правилника о раду, има право да те критеријуме примени и на основу истих изврши одабир запослених којима ће мере за запошљавање бити понуђене, што ће бити прописано и образложено Програмом, односно Одлукум о вишку, којима је предвиђено обезбеђивање мере за запошљавање.

Члан 81

Утврђивање вишка запослених за чијим радом престаје потреба услед технолошких, економских или организационих промена, може се извршити и на основу изјашњења Запослених, прихваћених од стране Послодавца, да буду утврђени као вишак за чијим радом престаје потреба, тако да им радни однос престане на основу члана 92 став 5 тачка 1 овог Правилника о раду, уз исплату отпремне (у даљем тексту: Захтев).

Послодавац ће у року од 15 дана од пријема Захтева писаним путем обавестити Запосленог о прихватању или одбијању Захтева, а Захтеви поднети супротно одредбама овог члана, неће бити узети у разматрање и сматраће се као да нису ни поднети.

Приликом одлучивања о Захтеву, Послодавац ће ценити потребе процеса и организације рада, при чему није дужан да посебно образлаже разлоге усвајања или одбијања Захтева.

Запослени може повући Захтев, односно од њега може одустати најкасније до пријема обавештења Послодавца из става 3 овог члана.

Запосленом чији је Захтев прихваћен од стране Послодавца, радни однос ће престати најкасније у року од 120 дана од дана прихватања Захтева од стране Послодавца, а према потребама процеса и организације рада.

Уколико се Запослени изјасни да буде утврђен као вишак запослених сагласно одредбама овог члана, а Послодавац се са Захтевом сагласи, Послодавац ће Запосленог утврдити као вишак запослених за чијим радом престаје потреба, без примене критеријума из одредбе члана 84 став 3 Правилника о раду, као и без обезбеђивања мера за запошљавање вишке запослених из члана 81 став 2 Правилника о раду.

У циљу заштите интереса Запослених, Послодавац може одлучити да пре или у току поступка решавања вишке Запослених из члана 80 Правилника о раду, објави

јавни позив (иницијативу, оглас), којим ће позвати Запослене да се изјасне и поднесу Захтеве, уколико желе да буду утврђени као вишак запослених, те да им радни однос престане на основу одредбе члана 92 став 5 тачка 1 овог Правилника о раду

Члан 82

Послодавац је дужан да Запосленом за чијим радом је престала потреба исплати отпремнину у висини збира трећине зараде Запосленог, за сваку навршеној години рада у радном односу код Послодавца.

Зарадом у смислу става 1 сматра се просечна месечна зарада Запосленог исплаћена за последња 3 (три) месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Износ отпремнине по години стажа, утврђен ставовима 1 и 2 утврђује се за Запосленог који је код Послодавца у радном односу са пуним радним временом. Запослени у радном односу са непуним радним временом имају право на сразмерно мањи износ отпремнине по години стажа, пропорционалан обиму радног времена које остварују у радном односу код Послодавца.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца, као и код повезаних лица са Послодавцем, у складу са законом.

Промена власништва над капиталом Послодавца не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом. Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код Послодавца или другог послодавца.

Обавеза исплате утврђеног износа отпремнине Запосленима утврђеним као вишак, не постоји у случајевима обезбеђења мера за запошљавање из члана 77 став 2 и 3 Правилника о раду.

Изузетно од става 6 овог члана, у случају обезбеђења мере за запошљавање – рад са непуним радним временом али не краћим од половине пуног радног времена – Послодавац је дужан да Запосленом коме је обезбеђена ова мера за запошљавање исплати сразмеран део отпремнине из става 1 овог члана, кореспондентан обиму радног времена за које му престаје радни однос, с обзиром да Запослени остаје у радном односу са непуним радним временом код Послодавца, што Послодавца ослобађа обавезе на исплату дела отпремнине који кореспондира том радном времену, док му за преостали део до пуног радног времена престаје радни однос, те Послодавац има обавезу да Запосленом исплати део отпремнине сразмеран разлици између пуног радног времена и непуног радног времена које је Запосленом обезбеђено.

Члан 83

Ако откаже уговор о раду Запосленом на основу одредбе члана 92 став 5 тачка 1 овог Правилника о раду, Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа.

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

Послодавац нема ограничења, односно обавезе из става 1 и 2 овог члана у следећим случајевима:

- када је Запослени утврђен вишком запослених на основу сопственог изјашњења, односно поднетог Захтева у складу са одредбом члана 81 Правилника о раду;
- када је Запослени особа са инвалидитетом или особа са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, која не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину, а утврђен је вишком због немогућности Послодавца да Запосленом обезбеди обављање послова према радној способности.

XI ПОСТУПАК УТВРЂИВАЊА НАКНАДЕ ШТЕТЕ

Члан 84

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

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 поједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Послодавац у складу са Законом и овим Правилником о раду.

Члан 85

Директор покреће решењем поступак за утврђивање одговорности Запосленог за штету у року од 5 (пет) дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Послодавцу и налаже комисији за накнаду штете (у даљем тексту: Комисија) да спроведе поступак.

Комисију именује директор решењем из става 1, којим се одређује број чланова и састав Комисије.

Пријава из става 1 садржи: име и презиме Запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који показују да је Запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности Запосленог за штету.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности Запосленог за штету садржи: име и презиме Запосленог, послове које Запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је Запослени извршио штетну радњу.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује штете, утврђује Комисија на основу доказа изведенih у току поступка утврђивања штете. Запослени према коме се води поступак има право да предлаже Комисији доказе у своју корист, с тим што ће доказне предлоге и изведене доказе Комисија ценити по својој слободној оцени.

Висину штете Комисија утврђује на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари, а ако се висина штете не може утврдити на основу ових критеријума или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину штете утврђује Послодавац у паушалном износу, сопственом проценом штете или вештачењем стручног лица.

Када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност Запосленог, Комисија усваја заједничко мишљење већином гласова и предлаже директору да донесе решење којим се Запослени обавезује да надокнади штету или да се ослободи од одговорности. Зависно од социјалног стања Запосленог, Комисија може да предложи директору да Запосленог делимично или потпуно ослободи од накнаде штете или да му омогући накнаду штете у ратама.

Решењем директора којим се Запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Директор може у оправданим случајевима, са или без предлога Комисије, делимично или потпуно ослободити Запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, или омогућити Запосленом накнаду штете у ратама, осим ако је

штету проузроковао намерно.

При доношењу одлуке о ослобађању од накнаде штете, директор ће ценити дотадашњи рад и понашање Запосленог.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама овог члана, Послодавац ће поднети тужбу за накнаду штете надлежном суду.

Члан 86

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

Члан 87

У случају да Запослени претрпи штету од стране Послодавца, Послодавац је дужан да на захтев Запосленог штету надокнади у складу са законом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 88

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован;
- 2) кад Запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Послодавац и Запослени 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 89

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 6 (шест) месеци — даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању

дужем од 6 (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.

Члан 90

Радни однос Запосленог може да престане на основу писаног споразума Послодавца и Запосленог.

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

Члан 91

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду Запослени доставља Послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је Запослени навео као дан престанка радног односа, осим уколико уговором о раду није уговорен дужи отказни рок.

Члан 92

Послодавац може Запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност Запосленог и његово понашање и то:

1. ако не остварује разултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, што се утврђује у складу са одредбом члана 103 овог Правилника о раду;
2. ако је правоснажно 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, односно неплаћеног одсуства.

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

1. ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
2. ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
3. ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
4. ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
5. ако учини другу повреду радне обавезе утврђену одредбом члана 93 Правилника о раду, односно уговором о раду.

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

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

2. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са Законом;
3. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
4. због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
5. ако 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. ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
7. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
8. ако не поштује радну дисциплину прописану одредбом члана 94 Правилника о раду или Кодексом пословног понашања који доноси Послодавац, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Послодавац може Запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди Послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3. и 4. овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин, у складу са општим актом Послодавца. Одбијање Запосленог да се одазове на позив Послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

1. ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
2. ако Запослени одбије закључење анекса уговора о раду из члана 9 став 1 тачке 1-5 Правилника о раду.

Члан 93

Послодавац може Запосленом да откаже уговор о раду ако Запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе и то у следећим случајевима:

1. Изношење нетачних података у медијима чиме се нарушава углед Послодавца;
2. Саопштавање или на други начин преношење података о висини зарада, накнада и других својих или примања других запослених, другом запосленом или трећем лицу, на кога се ти подаци не односе;
3. Злоупотреба положаја или прекорачење овлашћења;
4. Несавестан рад Запосленог - члана комисије или неучествовање у раду исте, онемогућавање правилног функционисања рада предметне комисије и тиме наношење штете Послодавцу;
5. Кршење клаузуле забране конкуренције;

6. Неблаговремено извршавање радних дужности и обавеза;
7. Несавесно или немарно извршавање радних обавеза;
8. Неовлашћено или не законито располагање средствима и имовином Послодавца;
9. Повреда прописа о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја и непредузимање мера ради заштите Запослених, средстава рада и животне средине и непоштовање обавеза прописаних Правилником о раду и Правилником о раду о безбедности и здрављу на раду;
10. Одбијање Запосленог да обавља послове за које је закључио уговор о раду или анекс;
11. Свако чињење или нечињење управљено на ометање или онемогућавање нормалног процеса рада, односно ометање једног или више Запослених у процесу рада којим се отежава извршавање радних обавеза;
12. Неовлашћена употреба печата;
13. Неовлашћено потписивање уговора или стварање обавезе за Послодавца без сагласности овлашћеног руководиоца или противно прописаним процедурама, без обзира на висину обавезе која може бити створена за Послодавца;
14. Фаворизовање пословних партнера или потенцијалних пословних партнера због личног или финансијског интереса
15. Несправођење или непридржавање одлука или општих аката донетих од стране Послодавца, односно надлежних руководилаца;
16. Прикривање повреде радне обавезе учињење од стране другог Запосленог или непријављивање проузроковане штете;
17. Проузроковање материјалне штете Послодавцу или трећем лицу, намерно или несавесним, немарним, неадекватним или неблаговременим поступањем на раду или у вези са радом, у минималном износу од 10.000,00 динара;
18. Неправилно понашање према имовини Послодавца, нарочито: уништавање немарним односом, или неовлашћено руковање или изношење из просторија Послодавца, или неовлашћена послуга средствима поверилима Запосленом за извршавање послова;
19. Одбијање и избегавање претреса од стране Запосленог или другог лица које за то овласти Послодавац, у току уласка или изласка у просторије Послодаваца;
20. Одбијање учешћа у спасавању имовине, спречавању или умањењу штете која је настала или би могла настати за Послодавца
21. Сваки облик неправилног чувања робе које је довело до оштећења или нестанка ускладиштене робе или делова робе;
22. Неоправдано одсуствовање са пописа или непоступање по решењу о одређивању Запосленог у састав пописне комисије;
23. Проузроковање мањка који је утврђен редовним годишњим или контролним пописом;
24. Нетачно евидентирање и приказивање или невођење евиденције о дневним резултатима, због којих се може прибавити неоснован удео у расподели зараде или добити;
25. Ускраћивање давања, односно неовлашћено давање исправа или података или давање нетачних података Послодавцу;

26. Набавка основних средстава без одлуке надлежног органа;
27. Предузимање било које радње или пропуштања у вези са радом у којој се стичу обележја кривичног дела, привредног преступа или прекршаја;
28. Нерационално коришћење средстава за рад или неспречавање расипања, злоупотребе или појаве користољубља на штету средстава Послодавца
29. Прикривање оштећења средстава рада
30. Непријављивање или неблаговремено пријављивање штете причине Послодавцу;
31. Необављање службеног пута како је Послодавац или лице овлашћено од Послодавца предвидео;
32. Намерно или грубом непажњом уношење нетачног податка у извештај са службеног пута;
33. Организовање било каквих скупова у радно време у просторијама Послодавца;
34. Пропагирање политичких идеја за време рада у коме се ометају други Запослени или прекида процес рада;
35. Одавање пословне, службене или друге тајне утврђене законом, Кодексом пословног понашања и другим општим актима које доноси Послодавац;
36. Непридржавање прописаних норми и правила о заштити и безбедности на раду и радној дисциплини, проузроковање намерно или са крајњом непажњом повреде на раду своје или другог Запосленог услед непридржавања мера заштите на раду или некоришћења средстава личне заштитне опреме обезбеђене од стране Послодавца.

Члан 94

Послодавац може Запосленом да откаже уговор о раду ако Запослени не поштује прописану радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца и то ако Запослени:

1. неоправдано закасни на посао најмање 3 радна дана у току месеца, у појединачном трајању до једног сата;
2. неоправдано закасни на посао најмање 4 радна дана у току три месеца, у појединачном трајању преко једног сата;
3. не поштује време трајања одмора у току дневног рада, прописаног Правилником о раду;
4. заспи на радном месту;
5. учестало непотребно присуствује или се задржава на радном месту других Запослених,
6. изазове неред или учествује у тучи код Послодавца или на службеном путу, као и на другим манифестијама (нпр. конференције, семинари, прославе и сл.) које организује Послодавац, укључујући и манифестије на које је Запослени упућен од стране Послодавца и на којима присуствује као представник Послодавца;
7. оствари вербални или физички сукоб са осталим Запосленима, пословним партнерима, члановима управе Послодавца или свим другим лицима са којима Запослени долази у контакт током извршавања својих радних обавеза;
8. лоше и безобзирно се понесе према другом Запосленом, сараднику,

пословном партнери, руководству предузећа или било ком лицу са којим Запослени ступа у контакт обављајући своје радне обавезе;

9. сексуално, расно, верски или национално узнемири другог Запосленог, сарадника, пословног партнера, руководство предузећа или било које друго лице са којим Запослени ступа у контакт обављајући своје радне обавезе;

10. употреби алкохолно пиће или опојну дрогу за време рада, или их унесе у просторије Послодавца, или дође на рад у опијеном - дрогираном стању, у било којој количини;

11. употреби службено возило у алкохолисаном стању, односно са више од 0,00 промила алкохола, или употреби службено возило супротно правилима која пропише Послодавац;

12. одбије лечење од алкохолизма или наркоманије или прекине са лечењем;

13. не поштује забрану пушења прописану општим актом који доноси Послодавац;

14. пролази отвореним пламеном на местима где постоји забрана пушења;

15. не поштује личну хигијену или неуредно одржава опрему са којом ради, а сагласно прописима и процедурима;

16. одбије лекарски преглед на који је упућен у складу са законом или актима Послодаваца;

17. неовлашћено унесе, држи или употреби било коју врсту оружја у радним просторијама;

18. одбије пословну сарадњу са другим Запосленима због личне нетрпљивости или других неоправданих разлога

19. одбије да подели и пренесе своја знања и искуства, нарочито млађим Запосленима;

20. даје увредљиве надимке Запосленима, члановима управе Послодавца, пословним партнерима и свим другим лицима са којима Запослени долази у контакт током извршавања својих радних обавеза;

21. испитује о приватном животу и коментарише приватан живот колега, шири све врсте непроверених или неистинитих информација о другим Запосленима, сарадницима, пословним партнерима, члановима управе Послодавца и свим другим лицима са којима Запослени долази у контакт током извршавања својих радних обавеза;

22. обавља приватни посао за време рада или у радним просторијама;

23. псује или виче на радном месту, или се на други начин недолично или безобзирно понаша;

24. неовлашћено истакне информативни, увредљиви или било који други материјал на огласну таблу или било којој другој површини у просторијама Послодавца, фабричком кругу, возилу или другој имовини Послодавца, повезаних лица и пословних партнера;

25. изгледа непристојно, односно неадекватно или се непристојно понаша или опходи на раду, односно искаже некоректан однос према странци, пословном партнери и другом Запосленом код Послодавца.

26. ако се у току обуке и стручног усавршавања, Запослени понаша противно правилима институција које обављају обуку;

27. нарушава углед Послодавца, или испољава други вид недоличног понашања;

28. уколико примети непримерено понашање, Запослени је у обавезни да упозори колегу на његово понашање, а уколико се кршење основних принципа настави, има право и обавезу да информише непосредног руководиоца или друго овлашћено лице у циљу дискретног решавања проблема.

29. ненаменски користи службени телефон и/или рачунар (за личне потребе или потребе трећих лица) и/или користи рачунар и/или телефон ради учествовања на електронским друштвеним мрежама (фајбоок, твјиттер и сл.);

Послодавац је овлашћен да и другим актима предвиди додатна понашања која представљају непоштовање радне дисциплине, односно понашање Запосленог које је такво да Запослени не може наставити са радом код Послодавца.

Члан 95

Послодавац може Запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 92 став 2 и 3 Правилника о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да Запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде Запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења Послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће Послодавац Запосленом откazati уговор о раду без поновног упозорења из члана 180 Закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 96

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду из члана 96 став 2 и 3 Правилника о раду, писаним путем упозори Запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да у упозорењу из става 1 овог члана наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 97

Рок у коме Послодавац може дати отказ Запосленом у складу са Законом, начин достављања акта о отказу уговора о раду, обавеза исплате зараде, накнаде зараде и

других примања која је Запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са Правилником о раду и уговором о раду, утврђени су Законом.

Члан 98

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

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

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

Члан 99

Ако Запослени по оцени непосредног руководиоца или другог овлашћеног лица код Послодавца не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, непосредни руководилац или друго овлашћено лице код Послодавца је у обавези да Запосленом достави писано обавештење у вези са недостатцима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада.

Уколико Запослени не побољша рад у остављеном року, непосредни руководилац или друго овлашћено лице код Послодавца покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата рада тог Запосленог.

Захтев за покретање поступка у смислу претходног става, доставља се директору или другом овлашћеном лицу код Послодавца, на разматрање и одлучивање.

Директор или друго овлашћено лице код Послодавца може образовати комисију састављену од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и Запослени чије се способности утврђују.

Када комисија из претходног става, односно директор или друго овлашћено лице код Послодавца, утврди да Запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, односно да не остварује одговарајуће резултате рада, Послодавац може Запосленом отказати уговор о раду по процедуре утврђеној Законом и Правилником о раду.

Отказ уговора о раду може се одложити уколико Послодавац понуди, а Запослени

прихвати, распоред на други одговарајући посао.

XI ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРАВИЛНИКА О РАДУ

Члан 100

Измене и допуне овог Правилника о раду биће важеће само уколико су донете у истој форми као и Правилник, те путем исте процедуре.

Члан 101

Процедура за доношење Правилника је прописана општим актима Послодавца.

XII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 102

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења доносе Запослени.

Члан 103

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- образложене захтеве Запослених
- време почетка штрајка
- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем Запослених и
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе Запослених и у њихово име води штрајк.

Одлука из става 1 мора бити у писаном облику и потписана од стране председника штрајкачког одбора.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави Послодавцу тако што ће доставити директору Одлуку о ступању у штрајк, најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно штрајка упозорења, уз достављање Изјаве о начину обезвеђивања минимума процеса рада.

Члан 104

Одмах након пријема Одлуке о ступању у штрајк, директор или лице које овласти дужни су да почну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева.

Преговори из става 1 овог члана настављају се и за време штрајка.

Члан 105

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и Послодавца или једностраним одлуком организатора штрајка.

Члан 106

Уколико се штрајк одвија у складу са законом и одредбама овог Правилника о раду, Запослени не може сносити штетне последице тог учешћа у штрајку.

Члан 107

Запослени који учествују у штрајку остварују сва права из радног односа, накнаду зараде у висини минималне зараде, уколико се споразумом другачије не уговори, а права из социјалног осигурања у складу са прописима социјалном осигурању.

Члан 108

У условима када је донета Одлука о ступању у штрајк, код Послодавца мора се обезбедити обављање послова чији је бити одређен општим актима.

По достављању Одлуке о ступању у штрајк, директор је дужан да обавести штрајкачки одбор о пословима из става 1, најкасније 5 дана пре почетка штрајка, као и да у истом року утврди и обавести штрајкачки одбор о броју и списку Запослених за обављање послова из става 1.

Члан 109

На друга питања која се односе на организовање и спровођење штрајка непосредно се примењују одредбе Закона о штрајку.

XIV ДОСТАВЉАЊЕ

Члан 110

Достављање решења, одлуке, уговора, обавештења и других писмена у вези радних односа, врши се непосредно уручивањем у просторијама Послодавца или препорученом пошиљком на последњу адресу Запосленог по евиденцији коју Послодавац поседује.

Члан 111

Ако Запослени одбије да прими пошиљку или се пошиљка врати због нетачне

адресе, лице које врши доставу о томе прави забелешку са ознаком датума, акт се истиче на огласној табли предузећа уз назнаку датума и сматра се да је по истеку осам дана од дана објављивања достављање уредно извршено.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 112

Овај Правилник о раду доноси се на неодређено време.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду код послодавца установе Културно спортски центар Костолац број 01-80/18 од 31.01.2018. године.

Члан 113

Правилник о раду ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

У Костолцу, дана 01.07.2023. године.

Број: 01-155/23-5

Председник управног одбора
„Центар за културу „Костолац“
Мића Станковић

