



Директор Дома културе „Студентски град“ на основу члана 55. Закона о ученичком и студентском стандарду („Службени гласник РС“, бр. 18/2010, 55/2013, 27/2018 – др. закон и 10/2019), члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник РС“, 24/2005, 51/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017), чл. 17. и 19. Закона о јавним службама („Службени гласник РС“, бр. 42/91 и 71/94) и члана 39. Статута Дома културе „Студентски град“ број 894 од 05.05.2017. године са изменама и допунама бр. 27/3 од 30.12.2019 године, донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ДОМУ КУЛТУРЕ «СТУДЕНТСКИ ГРАД»

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о раду (у даљем тексту Закон) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених (у даљем тексту: Запослени) у Установи Дом Културе »Студентски град« у Београду (у даљем тексту: Дом), обавезе Послодавца и друга питања од значаја за запослене и послодавца као и лица ангажована ван радног односа.

Члан 2.

Одредбе Правилника обавезују директора Установе и све запослене.

Овим Правилником запосленом се не могу утврдити мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом и Посебним колективним уговором за запослене у установама студентског стандарда.

Ако овај Правилник садржи такве одредбе оне су ништаве, а уместо њих се примењују одговарајуће одредбе Закона и Посебног колективног уговора.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, Посебног колективног уговора за запослене у установама студентског стандарда и општи акти Послодавца.

ІІ ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

2.1. Начин заснивања радног односа

Члан 4.

Радни однос заснива се уговором о раду са лицем које испуњава услове утврђене законом.

Члан 5.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.



Члан 6.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу Послодавац и лице које заснива радни однос са Послодавцем.

Уговор о раду за Послодавца може да потпише и запослени кога је за то овластио директор.

Уговор о раду мора да садржи елементе утврђене Законом о раду.

Члан 7.

Радни однос заснива се на одређено или неодређено време, са пуним или непуним радним временом.

Члан 8.

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

Члан 9.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

Запослени остварује права и обавезе из радног односа ступањем на рад.

Члан 10.

О потреби заснивања радног односа, као и о избору лица са којим ће се закључити уговор о раду, одлучује Послодавац.

Избор и пријем лица врши се у складу са законом и овим Правилником.

Споразумом о преузимању може се преузети запослени из државног органа или другог правног лица.

Члан 11.

Директор расписује јавни конкурс за пријем у радни однос.

Члан 11А.

У радни однос може се примити лице под условима прописаним законом и општим актом Послодавца, и то ако:

- има одговарајуће образовање;
- има психичку, физичку и здравствену способност за рад;
- није осуђивано правоснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање шест месеци и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;
- зна српски језик;
- испуњава друге услове превиђене за радно место.



Члан 11Б.

Пријем у радни однос врши се на основу одлуке директора о расписивању јавног конкурса. Текст огласа објављује се у недељном листу „Послови“ Националне службе за запошљавање и на интернет страници Послодавца.

Оглас о конкурсy садржи податке о Послодавцу, радном месту, условима за запослење на радном месту, рок у коме се подносе пријаве, адресу на коју се подносе пријаве, податке о доказима који се прилажу уз пријаву, као и друге информације од значаја за потпуно и благовремено подношење пријаве.

Члан 11В.

Конкурс спроводи комисија (у даљем тексту: Конкурсна комисија) коју посебним решењем образује директор.

Конкурсна комисија има три члана. Чланови комисије морају бити лица који располажу истим или вишим степеном стручне спреме од оног које је утврђено као услов за пријем у радни однос.

Директор именује чланове Конкурсне комисије и заменике чланова. Заменици замењују чланове у раду Конкурсне комисије у случају њихове одсутности.

Чланови Конкурсне комисије су лица запослена код Послодавца на неодређено време. Секретар пружа стручно-техничку подршку у раду Конкурсне комисије и није њен члан.

Конкурсна комисија окончава свој рад доношењем одлуке којом се препоручује директору да са одређеним кандидатом закључи уговор о раду. Одлука Конкурсне комисије је саветодавног карактера – није обавезујућа.

Коначну одлука о заснивању радног односа са кандидатима који су учествовали на конкурсy доноси директор.

Члан 11Г.

Кандидат на конкурсy дужан је да достави одговарајућу документацију као доказ о испуњености услова предвиђених законом и општим актом послодавца, и то:

- услов у погледу образовања кандидат на конкурсy доказује достављањем оверене копије дипломе или уверења високошколске установе, овереном копијом дипломе о завршеном средњем или основном образовању;
- услов у погледу радног искуства кандидат на конкурсy доказује потврдом претходног послодавца или претходних послодаваца у којој је наведен назив радног места и време радног ангажовања код послодавца;
- услов у погледу неосуђиваности кандидат на конкурсy доказује уверењем/потврдом Министарства унутрашњих послова издатим најраније месец дана пре објављивања конкурса;
- услов у погледу поседовања психичке, физичке и здравствене способности за рад кандидат на конкурсy доказује специјалистичким лекарским уверењем не старијим од шест месеци;
- услов у погледу занања страног језика доказује се достављањем копије уверења, потврде или сертификата о успешно завршеном курсу страног језика или другим писаним доказом који потврђује да је кандидат током свог образовања изучавао страни језик (нпр. копија сведочанства средње школе, уверење о положеним испитима са високошколске установе и сл.).

Сви кандидати на конкурс дужни су да осим напред наведене документације доставе и попуњени и својеручно потписани образац пријаве са званичне интернет странице Послодавца и радну биографију.

У обрасцу пријаве објављеном на интернет страници Послодавца кандидат је дужан да попуни неопходне податке, да сагласност за обраду личних података у сврху спровођења конкурса и оптира да ли је сагласан да услов у погледу неосуђиваности прибави сам или да то учини Послодавац из одговарајуће службене евиденције.

Пријава која није својеручно потписана или у којој није дата сагласност за обраду личних података не сматра се потпуном. Одсуство тражене документације као доказа о испуњавању услова за заснивање радног односа, осим изостанка уверења/потврде о неосуђиваности ако је кандидат оптирао да исту прибави Дом, пријаву чини непотпуном.

Члан 11Д.

Кандидати су дужни да пријаву на конкурс са свом траженом документацијом доставе у року од 8 дана од дана објављивања конкурса у листу „Послови“ и на интернет страници Послодавца.

Члан 11Ђ.

Конкурсна комисија свој рад обавља на седницама. На седницама Конкурсне комисије води се записник.

Записник са седница Конкурсне комисије потписују сви чланови који присуствују седници.“.

Конкурсна комисија свој рад обавља на три одржане седнице.

Члан 11Е.

Пријаву на конкурс кандидати могу поднети непосредно у просторијама Дома или путем поште. Пријава на конкурс и сва тражена документација морају бити у затвореној коверти са ознаком „Пријава на конкурс за пријем у радни однос“.

Пријава на конкурс са траженом документацијом која је предата непосредно или путем препоручене поште биће оцењена као благовремена уколико је достављена односно предата пошти у року од 8 дана од дана објављивања конкурса у листу „Послови“ и на интернет страници Послодавца.

Пријава на конкурс са траженом документацијом која је послата обичном поштом биће оцењена као благовремена уколико буде примљена у Дом пре истека рока од 8 дана од дана објављивања конкурса у листу „Послови“ и на интернет страници Послодавца.

Члан 11Ж.

Конкурсна комисија на првој седници прегледа приспеле пријаве и достављену документацију и утврђује које пријаве су непотпуне или неблаговремене, као и листу кандидата који су доставили потпуне и благовремене пријаве.

На првој седници Конкурсна комисија утврђује листу кандидата који су доставили потпуне и благовремене пријаве, укључујући и оне кандидате за које је потребно да Дом прибави доказ о неосуђиваности из одговарајуће службене евиденције.

Прва седница Конкурсне комисије одржава се најкасније трећег радног дана након истека 8 дана од објављивања конкурса у листу „Послови“.



Конкурсна комисија је дужна да утврди листу кандидата који су доставили благовремене и потпуне пријаве у року од 8 дана од истека рока за пријем пријава на конкурс.

Члан 113.

Конкурсна комисија не прихвата предлоге за допуну достављених пријава и документације нити ће узети у обзир било какве допуне пријава и тражене документације који су достављени након истека рока предвиђеног конкурсом.

Члан 11И.

Друга седница Конкурсне комисије одржава се најкасније трећег радног дана од дана пријема доказа о неосуђиваности свих кандидата који су оптирали да Дом изврши прибављање истог из одговарајуће службене евиденције. Уколико ниједан кандидат није захтевао прибављање доказа о неосуђиваности преко Дома, друга седница Конкурсне комисије одржава се најкасније трећег радног дана од завршетка прве седнице.

На другој седници Конкурсна комисија утврђује коначну листу кандидата који ће бити позвани на разговор и утврђује три питања која ће бити постављена кандидатима током разговора у циљу провере њихових професионалних, организационих и других стручних знања или вештина које се захтевају за одређено радно место.

Конкурсна комисија на другој седници одређује максимум поена које сваки члан може дати кандидату, као и њихов распоред (колики број поена носи свако питање појединачно). Поени се дају за сваки одговор на постављено питање током разговора.

Члан 11Ј.

Секретар, првог радног дана након завршетка друге седнице Конкурсне комисије, обавештава сва лица са коначне листе кандидата који ће бити позвани на разговор о времену и месту одржавања разговора - интервјуа.

Обавештење о времену и месту одржавања разговора биће извршено путем електронске поште и телефоном на контакте које су кандидати навели у пријави на конкурс.

Конкурсна комисија ће обавити разговор са кандидатима најраније након истека 3 дана од дана обавештавања.

Члан 11К.

Конкурсна комисија на трећој седници обавља разговор са позваним кандидатима. Идентитет кандидата утврђује се увидом у личну карту или пасош.

Разговор са кандидатом не може бити дужи од 20 минута.

Приликом разговора сви позвани кандидати добијају три истоветна питања којима се проверавају професионална, организациона и друга стручна знања или вештине које се захтевају за одређено радно место.

Члан 11Л.

Након завршетка разговора са свим кандидатима Конкурсна комисија наставља трећу седницу на којој доноси одлуку о препоруци. Чланови Конкурсне комисије излажу своје опште утиске о пријављеним кандидатима и бројеве поена које су дали кандидатима за одговор на свако од постављених питања.



Конкурсна комисија ће препоручити кандидата који је добио укупно највећи број поена од свих чланова комисије.

У року од 8 дана од дана доношења одлуке о препоруци Директор одлучује са којим кандидатом ће бити закључен уговор о раду.

Првог радног дана након закључивања уговора о раду са изабраним кандидатима, Дом ће писмено обавестити остале кандидате да са њима неће бити закључен уговор о раду.

2.2. Пробни рад

Члан 12.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад. Директор посебном одлуком утврђује послове на којима се уводи пробни рад.

Пробни рад не може се уговорити са приправником.

Пробни рад може да траје највише шест месеци.

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

Отказни рок из става 4. овог члана износи 10 радних дана.

Члан 13.

Радни однос на пробном раду заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

Радне и стручне способности запосленог за време пробног рада утврђује комисија коју формира послодавац и која мора имати најмање исти степен стручне спреме као запослени на пробном раду.

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

2.3. Радни однос на одређено време

Члан 14.

Радни однос заснива се на одређено време чије трајање унапред одређено, када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл. За време трајања тих потреба и исто тако заснован радни однос, непрекидно или с прекидима, не може трајати дуже од 24 месеци.

Под прекидом из става 1 овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана. Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до његовог повратка.

Члан 15.

Радни однос на одређено време заснива се под условима и на начин предвиђен за заснивање радног односа на неодређено време.

Изузетно, у случају нарочите хитности Послодавац може примити запосленог у радни однос на одређено време без расписивања конкурса.

Запослени који заснива радни однос на одређено време, има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.



2.4. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 16.

Послодавац може донети решење за пријем на послове за које су прописани посебни услови рада само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходне утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

2.5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 17.

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

Члан 18.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се радна места на којима се може обављати рад са непуним радним временом.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом, општим актом, овим колективним уговором и уговором о раду друкчије одређено.

2.6. Приправници

Члан 19.

Радни однос са приправником може да се заснује на одређено или неодређено време са лицем које први пут заснива радни однос, на пословима за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме и за које Правилником о организацији и систематизацији послова није предвиђено радно искуство.

Одлуку о потреби пријема приправника доноси Послодавац.

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

Члан 20.

За време приправничког стажа, приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права по основу радног односа, у складу са законом, општим актом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 21.

Уговором о раду утврђују се нарочито: дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавеза полагања приправничког испита.

Уговором о раду из става 1. овог члана може се утврдити да приправник није дужан да полаже стручни испит, ако је у току оспособљавања за самостални рад, по оцени послодавца, оспособљен за самостални рад.



Члан 22.

Приправнички стаж траје годину дана за приправнике са високим образовањем на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године, или са основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године, шест месеци за приправника са високим образовањем на студијама првог степена (основне академске студије, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање или специјалистичко образовање након средњег образовања и три месеца за приправника са средњим образовањем у трајању од четири године.

Приправнички стаж утврђен у смислу става 1. овог члана, продужава се за време које је приправник у складу са законом, општим актом, овим Правилником и уговором о раду, био одсутан са рада ако је одсуство трајало дуже од 30 дана.

Члан 23.

По заснивању радног односа, Послодавац је дужан да уведе приправника у послове на којима треба да ради.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања способности за самосталан рад, приправник је дужан да положи приправнички испит.

На стручном испиту приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањем потребним за вршење послова за које стиче оспособљеност за самосталан рад.

Члан 24.

Стручни испит приправник полаже пред комисијом коју именује Послодавац.

Чланови комисије морају да имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже стручни испит.

Најмање месец дана пре истека приправничког стажа, приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање стручног испита.

Пријава за полагање стручног испита подноси се Послодавцу који утврђује датум полагања стручног испита.

Члан 25.

На основу резултата показаних на стручном испиту, послодавац доноси оцену «положио» или «није положио».


О полагању стручног испита, послодавац издаје уверење у року од пет дана од дана када је приправник полагао стручни испит.

Уверење садржи: назив послова за које се приправник стручно оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао стручни испит, успех на стручном испиту и потпис послодавца.

Члан 26.

Приправник који је положио стручни испит, распоређује се на послове за које је стекао оспособљеност за самостални рад.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање стручног испита или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да испит није положио.



Приправнику који не положи стручни испит, престаје радни однос са Послодавцем, у складу са законом и овим Правилником.

2.7. Уговор о правима и обавезама директора

Члан 27.

Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређују се уговором.

Члан 28.

Уговор о раду и уговор о међусобним правима, обавезама и одговорностима са директором, закључује у име Послодавца управни одбор Послодавца.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 29.

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

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

Време проведено на стручном оспособљавању и усавршавању урачунава се у време проведено на раду.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Послодавца и других извора у складу са законом, колективним уговором и општим актом.

IV РАДНО ВРЕМЕ

4.1. Пуно и непуно радно време

Члан 30.

Пуно радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно. Запослени из става 1. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време, у смислу закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

4.2. Скраћено радно време



Члан 31.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

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

4.3. Прековремени рад

Члан 32.

На захтев Послодавца, запослени је обавезан 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.

Одлуку о прековременом раду доноси Послодавац.

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима, трајању и начину плаћања прековременог рада.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Члан 33.

Не може се одредити рад дужи од пуног радног времена:

- запосленом млађем о 18 година;
- запосленом којем би по налазу лекара такав рад могао да погорша здравствено стање;
- запосленој за време трудноће, односно са дететом до 3 године старости

4.4. Распоред радног времена

Члан 34.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац одлуком о распореду радног времена.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 35.

Када се код Послодавца рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтевају, радну недељу и распоред радног времена Послодавац може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да писаним путем обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.



4.5. Прерасподела радног времена

Члан 36.

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 току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 37.

Запосленом који ради у смислу чл. 39. овог Правилника, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из ст. 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању најмање 12 часова непрекидно.

Члан 38.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са законом.

Члан 39.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада урачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж, или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

4.6. Ноћни рад и рад по сменама

Члан 40.

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

Запосленом који ради ноћу у складу са условима из става 1. овог члана, Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана, ако би по мишљењу надлежног здравственог органа довео до погоршања његовог здравственог стања.

Члан 41.

Ако је рад код Послодаваца организован у сменама, Послодавац је дужан да обезбеди измену смене, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

5.1. Одмор у току дневног рада

Члан 42.

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

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 60 минута.

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

Време одмора из ст. 1-3 овог члана урачунава се у радно време.

Члан 43.

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.

5.2. Дневни одмор

Члан 44.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

5.3. Недељни одмор

Члан 45.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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.

Ако запослени у току недеље не може искористити свој недељни одмор, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

5.4. Годишњи одмор

Члан 46.



Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и колективним уговором.

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

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.

Члан 47.

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

1. доприноса на раду – до 2 радна дана
2. услова рада - до 2 радна дана
3. радног искуства
 - за сваких навршених пет година- за један радни дан;
4. образовања и оспособљености за рад, и то:
 - за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године, или на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – четири радна дана;
 - за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање или специјалистичко образовање након средњег образовања – три радна дана;
 - за средње образовање у трајању од четири године – два радна дана;
 - за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – један радни дан.
5. других критеријума, и то:
 - раднику инвалиду,
 - самохраном родитељу са дететом до 18 година живота,
 - родитељу са двоје или више деце до 18 година живота,
 - раднику који у свом домаћинству издржава дете са сметњама у психофизичком развоју,
 - раднику млађем од 18 година,
 - раднику са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и
 - радници са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота,
 - за три радна дана.

Члан 48.

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.

5.5. Годишњи одмор у случају престанка радног односа

Члан 49.

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

5.6. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 50.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години:

1. ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема 6 месеци непрекидног рада;
2. ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 49. овог Правлника.

Члан 51.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Запослени који је испунио услове за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 49. овог Правлника, а 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 по престанку разлога за одсутност са рада, тј. по повратку на рад.

5.7. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 52.

У зависности од потребе посла, Послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора уз претходну консултацију запослених.


Решење о коришћењу годишњег одмора запосленог се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако Послодавац не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

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

Послодавац је дужан да запосленом надокнади настале трошкове које је запослени претрпео због измена времена одређеног за годишњи одмор.

Члан 53.



Ако кривицом Послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне плате у претходна три месеца, утврђене овим Уговором и уговором о раду.

5.8. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 54.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у случају:

1. склапања брака- 7 радних дана,
2. рођења детета- 5 радних дана,
3. теже болести члана уже породице- 5 радних дана,
4. заштите домаћинства од елементарних непогода и отклањања штетних последица- 5 радних дана,
5. селидбе домаћинства у оквиру места рада- 2 радна дана,
6. селидбе домаћинства ван места рада- 3 радна дана,
7. полагања стручног или другог испита- до 5 радних дана (зависно од трајања),
8. учешћа на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности- до 7 радних дана.

Поред случајева из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у случају:

1. смрти члана уже породице- 5 радних дана,
2. добровољног давања крви- 2 радна дана (изузимајући дан давања крви),
3. коришћења организованог рекреативног одмора ради превенције радне инвалидности- 7 радних дана.

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

5.9. Неплаћено одсуство

Члан 55.

Запослени има право на неплаћено одсуство дуже од 30 дана али најдуже до 2 године, у следећим случајевима:

- 1) дошколовавања;
- 2) израде магистарског рада;
- 3) израда научно-истраживачког рада;
- 4) израде докторске дисертације;

Запослени има право на неплаћено одсуство и за :

- 1) неговање болесног члана уже породице;
- 2) смрти сродника који не спадају у чланове уже породице;
- 3) учествовање у спортским такмичењима и културно-уметничким манифестацијама;
- 4) извршавање одређених послова ван места становања;

Дужина неплаћеног одсуства одређује се решењем којим се одобрава његово коришћење.



Трајање неплаћеног одсуства одређује Послодавац, у складу са захтевом запосленог и потребама процеса рада.

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

5.10. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 56.

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

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

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

5.11. Мировање права и обавеза

Члан 57.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом или овим Правлником друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска конзуларна и друга представништва;
- избора, односно именована на функцију у државном органу, политичкој и синдикалној организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању од шест месеци;

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана по истеку мировања радног односа, врати на рад код послодавца, односно у орган локалне самоуправе.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

6.1. Заштита личних података

Члан 58.

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



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

6.2. Заштита материнства

Члан 59.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета и на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Члан 60.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих 8 недеља трудноће не може да ради прековремено и ноћу.

Члан 61.

Један од родитеља са дететом до 3 године живота може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота и дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писану сагласност.

Члан 62.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја(у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуства ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Отац детета може да користи право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду.

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

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од 3 године или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Члан 63.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета и у другим случајевима утврђеним Законом о раду у укупном трајању од две године.

Отац детета из става 1. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним Законом о раду, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној овим законом.

Члан 64.



Право да користи породилско одсуство до навршених три месеца од дана порођаја, има и запослена жена ако роди мртво дете или дете умре пре истека породилског одсуства.

6.3. Одсуство ради посебне неге детета или друге особе

Члан 65.

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

За време одсуствова са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 66.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада у трајању утврђеном Законом о раду.

Право из става 1. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвајању, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвајања, а по заснивању усвајања и један од усвојиоца.

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

Члан 67.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечијом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краће од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана, има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 68.

Права из члана 68. овог Правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 69.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана, права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом, овим Правилником и уговором о раду није друкчије одређено.



6.4. Заштита инвалида

Члан 70.

Послодавац је дужан да запосленом инвалиду рада обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запослени код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање других одговарајућих послова.

6.5. Безбедност и здравље на раду

Члан 71.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом, Правилник о раду и другим општим актима којима се уређују безбедност и здравље на раду код Послодавца.

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима, а нису у радном односу код Послодавца, као лица која се затекну у радној околини код Послодавца.

Члан 72.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља, а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Послодавац је дужан да из средстава буџета осигура запосленог за случај смрти или губитка радне способности, повреде на раду или професионалног обољења у вези са радом, а накнада штете по овом основу исплаћује се на основу уговора о осигурању.

Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Члан 74.

Послодавац је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за живот и здравље запосленог.

Члан 75.

Послови са повећаним ризиком утврђују се Правилником о процени ризика на сонову следећих критеријума:



- штетност по здравље запосленог (повећана бука и вибрације, биолошка штетност и др.);
- присутност ризика у раду (рад на висини, под земљом, водом и др.);
- врста рада која захтева посебне здравствене, физичке и психофизичке способности

Члан 76.

Послове безбедности и здравља на раду може да обавља лице које има положен стручни испит у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

За обављање послова безбедности и здравља на раду послодавац може да одреди једног или више својих запослених или да ангажује правно лице, односно предузетника који има лиценцу.

Члан 77.

За обављање послова заштите здравља запослених, послодавац ангажује медицину рада.

Служба медицине рада из става 1. овог члана дужна је да послове обавља у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Послодавац је дужан да служби медицине рада коју ангажује, обезбеди услове за самостално обављање послова заштите здравља запослених.

Члан 78.

Запослени је дужан да поштује прописе безбедности и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, безбедност и здравље запослених и других лица, као и да обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 79.

Запослени има право и обевезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду, на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради као и у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 80.

Послодавац је дужан да води и чува евиденцију о подацима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду, да достави извештај о повреди на раду, професионалном оболењу и оболењу у вези са радом које се догоди на радном месту, запосленом који је претрпео повреду, односно оболење и организацијама надлежним за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање и да сарађује са другим послодавцима, синдикатом, осигуравајућим друштвима и организацијама надлежним за здравствено и пензијско и инвалидско осигурање.

Члан 81.

Запослени имају право да изаберу три представника у Одбор за безбедност и здравље на раду.



Послодавац у Одбор из става 1. овог члана именује једног представника.

Предствник запослених из става 1. овог члана има право да учествује у разматрањима свих питања која се односе на безбедност и здравље на раду, а дужан је да најмање једном годишње достави запосленима и синдикату извештај о стању и предузетим мерама у области безбедности и здравља на раду код Послодавца.

Послодавац и представник запослених дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и и здравља на раду.

Члан 82.

Пословац је дужан да за случај повреде или изненадне болести запосленог обезбеди пружање прве помоћи, да изврши евакуацију запосленог, организује потребне контакте са одговарајућим службама, пре свега хитне помоћи, хитне медицинске неге, спасавања и противпожарне заштите, као и да оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију запослених и других лица у случају опасности.

VII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

7.1. Плате

Члан 83.

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

Запосленом се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности, који остварује код Послодавца.

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

Одлука Послодавца која није у складу са ставом 2. овог члана, ништава је.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду исте.

Члан 84.

Плата запосленог се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента утврђеног Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама, којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са законом.

Висину основице и коефицијента, из става 1. овог члана уговарају за одређени период Влада РС и репрезентативни синдикати.

Коефицијент садржи додаток на име накнадеза за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама.

Члан 85.

Послодавац може да увећа плату запосленог, по основу сопствених прихода које оствари у складу са законом.

Послодавац је обавезан да издваја део средстава остварених сопственим приходима за финансирање увећаних зарада, из става 1. овог члана.



Одлуком органа управљања Послодавца утврђује се, у процентуалном износу – који не може бити мањи од 30%, део средстава остварених сопственим приходима који се обавезно издваја за финансирање увећаних плата, као и начин расподеле.

Послодавац је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши прерасподелу средстава из става 1. овог члана и да о томе обавештава синдикат.

Члан 86.

Плата запосленог исплаћује се у два дела, два пута месечно. Први део до 13. у наредном месецу и други део до 27. у наредном месецу.

Члан 87.

Приликом сваке исплате, Послодавац је обавезан да запосленом достави писани обрачун, који садржи износ плате као и износ плаћених пореза и доприноса и свих осталих увећања или умањења плате.

Члан 88.

Запослени има право на увећану плату и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 2) за прековремени рад - 26% од основице;
- 3) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0,4% од основице
- 4) рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) - 26%,
- 5) у случају замене одсутног запосленог – 30%

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата запосленог за остварени рад и време проведено на раду.

Члан 89.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате у смислу члана 91. овог Правилника по више основа, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од утврђених основа.

7.2. Накнада плате

Члан 90.

Запослени има право на накнаду плате у висини своје просечне плате у предходна три месеца у следећим случајевима:

- 1) стручног усавршавања у складу са чланом 6. Посебног колективног уговора за запослене у установама студентског стандарда;
- 2) присуствовање седницама државних органа, органима управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, органа управљања код послодавца, органа репрезентативног синдиката у својству члана;
- 3) учешће на научним скуповима, симпозијумима, конгресима и семинарима;
- 4) давање органа у хуманитарне сврхе.

Члан 91.

Запослени има право на накнаду плате и у следећим случајевима:



1) за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана у висини 65% просечне плате у предходна три месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) за време привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу у висини 100% просечне плате у предходна три месеца пре месеца у којем је наступила таква привремена спреченост за рад, с тим што таква накнада плате не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са законом;

3) за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 радних дана у календарској години у висини од 80% просечне плате у предходна три месеца;

4) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица најмање у висини од 80% просечне плате у предходна три месеца

7.3. Накнада трошкова

Члан 92.

Послодавац је обавезан да запосленом обезбеди накнаду трошкова у висини цене карте у јавном превозу за одлазак на рад и повратак са рада или месечну претплатну карту.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте Послодавац је у обавези да запосленом надокнади трошкове превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка на рад, цене појединачне карте за линије које запослени користи, а за које не постоји месечна претплатна карта.

Запослени има право да се определи да ли жели да му се трошкови превоза исплате у новцу или плаћањем претплатне карте.

Члан 93.

Послодавац је дужан да од јавних превозника обезбеди потврде о цени појединачних карата и претплатних карата.

Запослени је дужан да Руководиоцу да изјаву о месту становања и превоза који користи за долазак на рад и одлазак са рада.

Члан 94.

Запослени код послодавца има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и то:

- Износа дневнице за службено путовање у земљи у висини од 5% просечне месечне зараде у привреди Републике према последњем податку Републичког органа задуженог за послове статистике, на дан поласка на службено путовање,
- за ноћење на службеном путовању према поднетом рачуну, осим у хотелу »Lux« категорије,



- за превоз у обављању службеног путовања у висине цене превоза за одобрено средство превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага,
- за накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, висини и на начин утврђен општим актом и посебним законом.
- за плаћање трошкове смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3,5% просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку Републичког органа за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана, и надокнада за те трошкове.

Члан 95.

Запослени на чије име гласи путни налог, пре службеног путовања може подићи аконтацију која је одобрена у путном налогу.

Подношење обрачуна путних трошкова врши се у року од три дана по завршетку службеног путовања, а његова ликвидација у року од пет дана.

По обављеном путовању, запослени је дужан да уз путни налог приложи писани извештај о обављеном службеном путовању.

Члан 96.

Аконтација из члана 98. овог Правилника која није поднета на обрачун у предвиђеном року, обуставља се од зараде запосленог при првој исплати зараде.

Члан 97.

Службеним путовањем у смислу овог Правилника у складу са Законом, сматра се путовање на које се запослени код послодавца упућује по налогу овлашћеног лица да изврши одређени службени посао ван седишта послодавца.

Члан 98.

Дневница за службено путовање рачуна се од часа поласка до часа повратка са службеног путовања.

Цела дневница исплаћује се за време од 12 до 24 часа проведених на службеном путовању, а половина дневнице исплаћује се за време од 8 до 12 часова проведених на службеном путовању, за време проведено на службеном путовању дуже од 24 часа или више дана, пуна дневница за сваких 24 часа проведених на службеном путу и пола дневнице за сваки започети дан, ако у том дану проведе дуже од 8 часова, а краће од 12 часова.

7.4. Друга примања

Члан 99.

Послодавац је дужан да исплати:

1. запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три плате запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици



Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

2. Запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, односно накнаду тих трошкова члановима уже породице у случају смрти запосленог – у висини трошкова који признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања.

3. Запосленом јубиларну награду у години када наврши 10, 20 или 30 година рада оствареног у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

- пола просечне плате – за 10 година рада оствареног у радном односу;
- једну просечну плату – за 20 година рада оствареног у радном односу;
- једну и по просечну плату – за 30 година рада оствареног у радном односу.

Просечна плата из ове тачке је плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу, односно просечна зарада по запосленом исплаћена у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

4. Запосленом солидарну помоћ у случају:

- привремене спречености за рад дуже од три месеца непрекидно у току године – у висини једне просечне плате у Републици Србији;
 - настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне плате у Републици Србији;
 - набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе – највише у висини једне просечне плате у Републици Србији у току једне календарске године.
- изузетно тешког материјалног стања, уз сагласност синдиката у висини једне просечне плате у Републици;

Просечна плата из ове тачке је просечна зарада по запосленом исплаћена у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Послодавац је дужан из средстава буџета да осигура запослене за случај повреде на раду или професионалног обољења, обољења у вези са радом, а накнада штете по овом основу се исплаћује на основу уговора о осигурању.

Послодавац је дужан да из сопствених прихода или из средстава буџета, ако су средства за ту намену обезбеђена, да исплати:

1. деци запосленог, старости до 15 година живота, поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

2. запосленом премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у висини просечне премије тендерске понуде.

Послодавац је дужан да из средстава буџета осигура запослене за случај повреде на раду или професионалног обољења, обољења у вези са радом, а накнада штете по том основу се исплаћује на основу уговора о осигурању.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, уколико су средства за ову намену обезбеђена у буџету.

Члан 100.



Запосленима припада право на исплату годишње награде за божићне празнике у једнаком износу, уколико су средства за ту намену предвиђена буџетом.

Члан 101.

Послодавац може, запосленом из сопствених прихода или из средстава буџета, ако су средства за ту намену обезбеђена да исплати:

1) премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, у висини просечне премије тендерске понуде.

2) зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника, под условима утврђеним општим актом и овим Правилником.

Зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника може се одобрити под следећим условима:

- 1) износ зајма не може бити већи од двоструке просечне месечне зараде по запсленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;
- 2) исплата зајма у текућем месецу не може се вршити пре исплате зараде за предходни месец;
- 3) враћање се врши из зараде запосленог, најдуже у шест месечних рата, почев од исплате у првом наредном месецу у односу на месец у коме је исплаћен зајам;
- 4) нови зајам се не може одобрити док се у потпуности не врати раније одобрени зајам.

7.5. Радни учинак

Члан 102.

Радни учинак одређује се на основу врсте и обима обављеног рада и времена проведеног на раду, с тим да се плата запосленог по овом основу може увећати највише до 30% и то из сопствених прихода које оствари Послодавац.

Послодавац је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из предходног става и да о томе обавезно обавештава репрезентативни синдикат.

Члан 103.

Уколико је запослени у целини извршио планиране послове из планова и програма рада у складу са нормативима и стандардима рада на основу оцене квалитета и резултата као и друге послове, припада му месечна плата у висини утврђене цене посла који запослени обавља, увећана за остварене резултате рада и то:

1. за обављање свих потребних додатних или ванредних послова до 30%
2. за обављање послова за које је предвиђен већи степен стручне спреме од оне коју запослени има до 15%
3. за увођење иновација у раду којима се унапређује делатност Послодавца до 20%
4. за обављени нарочито креативни посао до 25-30%
5. за исказивање изузетне сналажљивости и пожртвованости у ванредним ситуацијама до 15%



7.6. Обрачун зараде и накнаде зараде

Члан 104.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана, Послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнада зараде није извршена и разлога због којих није извршена исплата.

Члан 105.

Плата приправника утврђује се у висини од 80% од плате радног места за које се приправник оспособљава.

VIII ПРОШИРЕНА ДЕЛАТНОСТ

Члан 106.

Послодавац може да обавља и друге делатности (проширена делатност) у функцији материјалног унапређивања и развоја основне делатности.

Одлуку о обављању проширене делатности, на предлог синдиката и запослених, доноси Управни одбор уз сагласност надлежног Министарства.

Део добити остварене обављањем проширене делатности, исплаћује се запосленом у складу са чланом 106. овог Правилника, по сачињеном и усвојеном финансијском извештају о укупном износу остварене добити.

IX УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 107.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности у износу од три просечне плате у Установи остварене у предходна три месеца.
- 3) запослени коме је одређен притвор удаљује се од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 108.

Удаљење из члана 111. став 1. тачка 1. и 2. овог Правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода Послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. тачка . 2) до 4) Закона о раду.



Члан 109.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 111. став 1. тачка 1. и 2. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада у смислу члана 103. став 3. овог Правилника, исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 110.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу члана 111. овог Правилника, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 113. овог Правилника, и пуног износа основне зараде, и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. тачка 2)- 4) Закона о раду.

Члан 111.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тачка 2) и 3) Закона о раду, да уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да поврада радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

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

X ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

10.1. Измена уговорених услова рада

Члан 112.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова (анекс уговора) у случајевима утврђеним Законом о раду.

Одговарајућим послом, када се запослени премешта на други одговарајући посао, сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

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

Члан 113.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључење анекса уговора о раду у року од пет дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључење анекса уговора ако се не изјасни у року из става 1. овог члана.



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

Премештај на друге одговарајуће послове због потребе процеса и организације рада

Члан 114 .

Запослени може да буде премештен на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада.

За премештај запосленог у смислу става 1. овог члана није потребан престанак запосленог.

10.2. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 115.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца 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.

За привремено упућивање запосленог на рад код другог послодавца, није потребна сагласност запосленог.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима из става 1. овог члана, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док траје разлог за за његово упућивање.

Сагласност запосленог из става 3. овог члана даје се у писменом облику.

Запослени са послодавцем код кога је запослени упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време. Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права код послодавца који га је упутио на рад.

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

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 116.

Послодавац је дужан да донесе програм за решавање вишка запослених, ако утврди да ће се због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време и то у случајевима предвиђеним Законом о раду и Посебним Колективним уговором за запослене у установама студентског стандарда.

Члан 117.

Програм за решавање вишка запослених, Послодавац ће донети, зависно од броја запослених којима престаје потреба за радом код Послодавца, а према броју запослених код Послодавца.



Отказ уговора о раду ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца

Члан 142.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца у следећим случајевима:

- 1) Неоправданог кашњења на рад, односно одлазак са рада пре истека утврђеног радног времена, најмање пет радних дана у току месеца;
- 2) Неоправданог изостанака са рада, два радна дана узастопно или три радна дана са прекидима у току месеца;
- 3) Немарно и неблаговремено извршавање послова и поред опомене, у периоду од два месеца (аљкаво извршавање послова);
- 4) Ометање других запослених у раду;
- 5) Долазак на рад под дејством дроге или алкохола;
- 6) Употребљавање дроге или алкохола у току рада;
- 7) Унос дроге или алкохола у службене просторије и објекте Установе;
- 8) Одбијање подвргавању контроле употребе алкохола у смислу утврђивања степена алкохолисаности;
- 9) Сексуално узнемиравање запослених или странки;
- 10) Учествовање у тучи, изазивање туче, свађе, вређање других запослених и слично;
- 11) Недостојно и непримерно понашање према корисницима услуга;
- 12) Изношење и преношење неистине о пословним партнерима, колегама, руководиоцима и директору;
- 13) Одбијање налога руководиоца;
- 14) Недолично понашање према странкама, запосленима и непосредном руководиоцу (свађа, псовке, непристојно обраћање, увреда и сл.);
- 15) Други начини понашања, због којих не може да настави рад код послодавца.

Члан 143.

Поступак за утврђивање да запослени не поштује радну дисциплину прописану актом Послодавца, односно да је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, покреће послодавац на основу пријаве или личног сазнања послодавца да запослени није поштовао радну дисциплину прописану актом послодавца, односно да је његово понашање такво да не може да настави рад код Послодавца.

Члан 144.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, ако запослени не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца, запосленог писменим путем упозори на постојање

разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

Члан 145.

У упозорењу на постојање разлога за отказ уговора о раду, послодавац је дужан да наведе: основ за давање отказа уговорао раду – непоштовање радне дисциплине прописане актом послодавца, односно да је понашање запосленог такво да запослени не може да настави рад код послодавца, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за давање отказа уговора о раду – пријава или лично сазнање послодавца да је запослени учинио повреду; изјава запосленог и сведока, исправе идр; и рок од осам радних дана од дана достављања упозорења да се запослени изјасни о наводима из упозорења.

Изјашњење запосленог о наводима из упозорења послодавца, запослени даје у писаној форми.

Ако послодавац утврди да постоје олакшавајуће околности или да природа непоштовања радне дисциплине прописане актом послодавца није довољан разлог за отказ уговора о раду, послодавац може у упозорењу да запосленог обавести да ће му отказати уговор о раду ако понови исту или сличну повреду, без поновног упозорења.

Члан 146.

Послодавац је дужан да писмено упозорење из члана 147. овог Правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од осам радних дана од дана достављања упозорења.

Мишљење синдиката на упозорење послодавца даје се у писаној форми.

Члан 147.

На основу утврђивања да постоји непоштовање радне дисциплине прописане актом послодавца, односно такво понашање да запослени не може да настави рад код послодавца, изјашњења запосленог на наводе из упозорења послодавца и мишљења синдиката чији је запослени члан о упозорењу послодавца, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду и ако се запослени, у року утврђеном у упозорењу послодавца, не изјасни о наводима из упозорења или ако се синдикат чији је запослени члан, у року утврђеном овим Правилником, не достави мишљење о упозорењу послодавцу.

Отказ уговора о раду - ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом

Члан 148.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом.

Поступак за утврђивање да је запослени учинио кривично делу на раду или у вези са радом, покреће послодавац на основу пријаве или личног сазнања да је запослени учинио кривично дело на раду или у вези са радом.



Члан 149.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом, запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

Члан 150.

У упозорењу на постојање разлога за отказ уговора о раду, послодавац је дужан да наведе: основ за давање отказа уговора о раду – да је запослени учинио кривично дело на раду или у вези са радом, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за давање отказа уговора о раду – пријава или лично сазнање послодавца да је запослени учинио кривично дело на раду или у вези са радом; изјава запосленог и сведока, подношење кривичне пријаве и др; и рок од осам радних дана од дана достављања упозорења да се запослени изјасни о наводима из упозорења.

Изјашњење запосленог о наводима из упозорења послодавца, запослени даје у писаној форми.

Члан 151.

Послодавац је дужан да писано упозорење из члана 152. овог Правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од осам радних дана од дана достављања упозорења.

Мишљење синдиката на упозорење послодавца даје се у писаној форми.

Члан 152.

На основу утврђивања да је запослени учинио кривично дело на раду или у вези са радом, изјашњавања запосленог на наводе из упозорења послодавца и мишљења синдиката чији је запослени члан, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду и ако се запослени, у року утврђеном у упозорењу послодавца, не изјасни о наводима из упозорења или ако се синдикат чији је запослени члан, у року утврђеном овим Правилником, не достави мишљење о упозорењу послодавца.

Отказ уговора о раду – ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировања радног односа у смислу закона о раду

Члан 153.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа.



Члан 154.

Поступак за утврђивање да се запослени није вратио на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа, покреће послодавац на основу пријаве непосредног руководиоца или личног сазнања да се запослени није вратио на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа.

Члан 155.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни о наводима из упозорења.

Члан 156.

У упозорењу послодавца на постојање разлога за отказ уговора о раду, послодавац је дужан да наведе: основ за давање отказа уговора о раду – запослени се није вратио на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа; чињенице и докази који указују на то да су се стекли услови за отказ уговора о раду – пријава непосредног руководиоца или лично сазнање послодавца, изјава запосленог и сведока, решење о неплаћеном одсуству или мировању радног односа и др; и рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се запослени изјасни о наводима из упозорења.

Изјашњење запосленог о наводима из упозорења запослени даје у писаној форми.

Члан 157.

Послодавац је дужан да писано упозорење из члана 159. овог Правилника достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од осам радних дана од дана достављања упозорења.

Мишљење синдиката на упозорење послодавца даје се у писаној форми.

Члан 158.

На основу утврђивања да се запослени није вратио на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока од 15 дана за неплаћено одсуство или мировање радног односа, изјашњења запосленог на наводе из упозорења послодавца и мишљења синдиката чији је запослени члан, послодавац може запосленом да откаже уговор о раду.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду и ако се запослени, у року утврђеном у упозорењу послодавца, не изјасни о наводима из упозорења или ако синдикат чији је запослени члан, у року утврђеном овим Правилником, не достави мишљење о упозорењу послодавцу.

Отказ уговора о раду – ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у случајевима утврђеним Законом о раду



Члан 159.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду на основу чињенице да је запослени одбио да закључи анекс уговора о раду.

12.4. Поступак у случају отказа

Члан 160.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1),2),3),5) и 6) Закона о раду, Послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду запосленом који је учинио кривично дело на раду или у вези са радом, послодавац може дати најкасније до истека рока застарелости утврђене законом за кривично дело.

Члан 161.

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

Решење о отказу уговора о раду доставља се на начин утврђен Законом о раду.

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

Члан 162.

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

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

Члан 163.

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

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

Члан 164.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољнији положај представника запослених за време обављања функција утврђених

Закон о раду и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, општим актом, овим Правилником и уговором о раду.

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

Члан 165.

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

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

Запослени може у споразуму са послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим да му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини просечне зараде у предходна три месеца.

Члан 166.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има права утврђена Законом о раду.

XIII ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 167.

Ступањем на рад код Послодавца, запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом утврђене законом и овим Правилником.

Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донесених код Послодавца, одговара за учињену повреду радне обавезе, у складу са законом и овим Правилником.

Члан 168.

За свој рад запослени код Послодавца одговара дисциплински и материјално. Кривична, односно прекршајна одговорност не искључује дисциплинско кажњавање за исто дело које је било предмет кривичног, односно прекршајног поступка.

13.1. Дисциплинска одговорност

Члан 169.

Запослени код Послодавца дисциплински су одговорни за повреду радних обавеза и дужности.

Повреде радних обавеза могу бити лакше и теже.

Члан 170.

Лакше повреде радних обавеза су:

1) неблаговремени долазак на посао (закашњавање),



- 2) одлазак са посла пре истека радног времена,
- 3) неоправдано одсуствовање са посла за време када је обавезна присутност,
- 4) неоправдано изостајање с посла до два узастопна радна дана,
- 5) неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести Послодавца о спречености доласка на рад,
- 6) несавесно чување књига, дневника и других службених списа или података Послодавца,
- 7) необавештавање Послодавца о пропустима у вези са безбедности и здрављем на раду,
- 8) остале повреде радних обавеза утврђених другим општим актима

Члан 171.

Теже повреде радних обавеза су:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза;
- 2) изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова код Послодавца;
- 3) недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према посетиоцима програма, учесницима програма и другим лицима код Послодавца;
- 4) одбијање давања података или давање нетачних података, државним органима, другим организацијама и заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом донетим на основу закона;
- 5) злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;
- 6) незаконито располагање материјалним средствима;
- 7) радње које ометају посетиоце програма, учеснике програма и друга лица код Послодавца;
- 8) одбијање послова радног места на које је запослени распоређен или одбијање налога директора, без оправданих разлога;
- 9) неоправдан изостанак с посла један радни дан;
- 10) злоупотреба права одсуствовања у случају болести;
- 11) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- 12) долазак на рад у пијаном стању, или узимање алкохола или других опојних средстава која смањују радну способност у току радног времена;
- 13) одбијање прописаног здравственог прегледа;
- 14) понављање лакших повреда радних обавеза;
- 15) повреда права и обавеза везаних за статус запосленог код Послодавца ;
- 16) неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку;
- 17) свака свесна повреда закона, подзаконских аката и општих аката Послодавца;
- 18) држање приватних часова судентима код Послодавца;
- 19) неовлашћено давање података који представљају пословну или другу прописану тајну и неодговорно и лакомислено понашање поводом чувања и заштите података који представљају пословну или другу тајну;
- 20) неизвршавање правоснажних одлука судова у року и на одговарајући начин у поступку за заштиту права запослених;
- 21) закључење неповољних уговора којима се наноси штета Послодавцу или широј друштвеној заједници, у намери или из крајње непажње;

22) онемогућавање запосленог да изврши увид у исправе, пословне књиге или друге евиденције, ако је тај увид потребан за остваривање његових права по основу рада;

23) коришћење машина, уређаја за рад, материјала или алата који чине средства Послодавца ради недозвољеног рада за себе или друга лица;

24) прикривање, односно не подношење захтева за покретање поступка за повреду радне обавезе од стране одговорног запосленог, кад запослени учини тежу повреду радне обавезе;

25) изазивање нереди и туче у радним просторијама Послодавца, као и на местима где се запослени налази као представник Послодавца;

26) пријем запослених у радни однос противно одредбама закона и колективног уговора и општег акта;

27) неизвршавање других радних обавеза утврђених законом и општим актима Послодавца, која су тим актима утврђене као тежа повреда радних обавеза на раду.

Члан 172.

Запослени који је способан да схвати значај поступака и да тим поступцима управља, дисциплински је одговоран за повреду радне обавезе коју учини својом кривицом.

Запослени је крив ако повреду радне обавезе учини са умишљајем или из нехата.

Члан 173.

Запослени је учинио повреду радне обавезе са умишљајем када је био свестан, или када је био свестан да услед њихових поступака може наступити повреда радне обавезе, па је пристао на њено наступање.

Члан 174.

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

13.2. Дисциплинске мере

Члан 175.

За повреду радних обавеза запосленом се може изрећи једна од следећих дисциплинских мера:

- 1) новчана казна;
- 2) престанак радног односа.

Члан 176.

За повреде радних обавеза из члана 180. овог Правилника може се изрећи дисциплинска мера - новчана казна у висни од 10% до 35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању од три до шест месеци или дисциплинска мера - престанак радног односа.



Члан 177.

При изрицању мере због повреде радне обавезе, узимају се у обзир, степен одговорности запосленог, његов ранији рад и понашање на раду и друге околности које би могле да утичу на врсту и висну мере.

XIV НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 178.

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

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

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

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

14.1. Поступак за утврђивање одговорности за штету

Члан 179.

Сваки запослени има право и дужност да директору као органу надлежном за покретање поступка за накнаду штете поднесе пријаву о проузрокованој штети у року од 48 часова од дана сазнања за штету и учиниоца.

Неизвршавање обавезе из става 1 овог члана представља тежу повреду радне обавезе. Пријава штете подноси се писмено.

Члан 180.

Пријава о проузрокованој штети садржи:


- 1) назив органа коме се упућује,
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- 3) време и место где је штета настала,
- 4) податке о штети,
- 5) доказе на којима се пријава заснива,
- 6) потпис подносиоца пријаве.

Члан 181.

Поступак за накнаду штете покреће се захтевом.

Захтев садржи:

- 1) назив органа коме се упућује,
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- 3) време и место где је штета настала,

- 
- 4) околности под којима је штета настала,
 - 5) податке о штети,
 - 6) доказе на којима се захтев заснива,
 - 7) потпис подносиоца захтева.

Члан 182.

Поступак за утврђивање материјалне штете повешће се одмах по пријави о насталој штети, или сазнањем за насталу штету и учиниоца.

Захтев се подноси комисији за накнаду штете коју образује Послодавац у договору са синдикатом.

Комисију за накнаду штете чине председник и два члана, чији мандат траје две године.

Члан 183.

Захтев за накнаду штете доставља се запосленом против кога је поступак покренут.

14.2. Утврђивање штете

Члан 184.

Комисија је дужна да одмах, а најкасније у року од 24 часа приступи утврђивању штете.

Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

Комисија је дужна да саслуша запосленог коме се ставља на терет проузрокована штета, изведе све доказе које предложи запослени који је штету проузроковао, као и доказ које предложе други запослени.

Запослени може у току поступка да надокнади штету о чему се закључује поравнање и одређује начин и рок накнаде штете.

Члан 185.

Висина материјалне штете утврђује се на основу стварне вредности оштећене ствари из ценовника књиговодствене вредности.

Ако оштећене ствари немају цену у ценовнику, или вредност није евидентирана у књиговодству, висина материјалне штете утврђује се путем вештака, споразумом или на други начин.

Члан 186.

Када комисија за накнаду штете утврди да је запоселни материјално одговоран, доноси одлуку којом га обавезује да проузроковану штету надокнади.

Када комисија нађе да запослени није материјално одговоран, ослобађа га одговорности.

Комисија је дужна да одлучи о захтеву за накнаду штете у року од 15 дана од дана његовог подношења.

Члан 187.



Против одлуке комисије за накнаду штете, запослени, може поднети приговор у року од осам дана од дана достављања одлуке директору Послодаваца.

Члан 188.

Послодавац може усвојити приговор запосленог и против њега обуставити даљи поступак у вези са накнадом штете, или потврдити одлуку комисије.

Члан 189.

Штета утврђена на основу поравнања или на основу одлуке комисије, односно директора наплаћује се, уз писани пристанак запосленог, путем месечних обустава од зараде.

Члан 190.

Ако запослени не накнади штету у року од три месеца, Послодавац има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

14.3. Одговорност Послодавца због повреде запосленог

Члан 191.

Послодавац одговара запосленом за штету због повреда на раду на основу објективне одговорности или кривице лица за које он одговара.

Дом одговара запосленом за штету због повреде на раду и у случају када нема његове кривице ни кривице лица за које он одговара, ако је повреда проузрокована опасном ствари или у делатностима са повећаном опасношћу.

Члан 192.

Поступак за накнаду штете покреће оштећени подношењем захтева комисији за накнаду штете.

Члан 193.

Комисија је дужна да о захтеву за накнаду штете одлучи у року од 15 дана од дана његовог подношења.

Члан 194.

Послодавац и запослени могу се споразумети о висини штете.

Споразум из става 1. ово члана доноси директор на предлог комисије за накнаду штете.

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

14.4. Одговорност због повреде права запослених

Члан 195.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, има право да од Дома захтева накнаду штете у складу са законом.



Члан 196.

За штету коју запослени претрпи због незаконитог престанка радног односа, незаконитог распоређивања на друге послове, незаконитог удаљења, повреде права на годишњи одмор или другог права из радног односа, одговорност Дома заснива се на кривици зато што су његови органи одлучивали или поступали супротно закону и овом Правилнику.

Члан 197.

Када се у поступку о заштити права запосленог правноснажно утврди да је одлука органа Дома незаконита и да су његови органи учинили грубу повреду закона и овог Правилника, кривица Дома за штету која је из тога произашла се претпоставља.

Члан 198.

Поступак за накнаду штете покреће оштећени запослени, подношењем захтева комисији за накнаду штете.

Комисија је дужна да о захтеву одлучи у року од 15 дана од дана подношења захтева. На основу одлуке комисије надокнађује се штета.

Члан 199.

Ако Дом у року од три месеца од дана подношења захтева за накнаду штете коју је запослени претрпео на раду и у вези са радом не накнади штету, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

14.5. Одговорност за штету проузроковану трећим лицима

Члан 200.

Ако запослени на раду или у вези са радом проузрокује штету трећим лицима за тако учињену штету одговара Послодавац.

Оштећени има право да се обрати са захтевом за накнаду штете и непосредно запосленом само ако је штета проузрокована кривичним делом.

Члан 201.

Запослени је обавезан да надокнади штету Послодавцу коју је он исплатио трећем лицу, само ако је штету проузроковао намерно или из крајње непажње.

Члан 202.

Послодавац има право да од запосленог тражи накнаду исплаћеног износа штете на начин и по поступку утврђеном законом и овим Правилником.

14.6. Застарелост потраживања накнаде штете

Члан 203.

Застарелост престaje право да се захтева потраживање накнаде штете коју запослени проузрокује или претрпи на раду, или у вези са радом.

Члан 204.



Рок застарелости потраживања накнаде штете износи три године и почиње да тече од дана сазнања за штету и учиниоца.

Потраживање накнаде штете коју је Послодавац исплатио трећем лицу застарева према запосленом коју је ту штету проузроковао у року од шест месеци од дана исплаћене накнаде.

Када је штета проузрокована кривичним делом, а за гоњење за кривично дело је предвиђен дужи рок застарелости, захтев за накнаду штете према одговорном запосленом застарева када истекне време застарелости кривичног гоњења.

Члан 205.

Застарелост наступа када се дужник после истека рока застарелости на њу позове.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 206.

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

О правима, обавезама и одговорностима директора одлучује Управни одбор Установе.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

Члан 207.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. Закона о раду.

Одредбе из члана 185. став 2-4 Закона о раду односе се и на поступак достављања решења из става 1. овог члана.

Члан 208.

Запослени и послодавац могу спорно питање да решавају споразумно, путем арбитра.

Предлог за решавање спорног питања споразумно могу поднети посебно или зајено запослени и послодавац, а после обавештавања послодавца да запослени жели да спорно питање решава путем арбитра.

Предлог из става 2. овог члана подноси се у писменом облику.

Члан 209.


Спорно питање између запосленог и послодавца решава арбитар.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака из области која је предмет спора.

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

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

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



Ако арбитар из става 5. овог члана не достави одлуку, решење о отказу постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 210.

Индивидуални радни спор, настао поводом отказа уговора о раду и исплате минималне зараде, решаваће се у складу са Законом о мирном решавању радних спорова, ако о истом питању није одлучено у складу са прописима о раду

Члан 211.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права,

Спор пред надлежним судом правоснажно се окончава у року од шест месеци од дана покретања спора.

Члан 212.

Колективна права запослених, утврђена Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова, Законом о штрајку, општим актом и овим Правилником односно право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада и права на штрајк, запослени остварују у складу са овим законима, општим актом и овим Правилником.

Колективни радни спор, настао поводом закључивања, измена и допуна или примене овог Правилника, остваривања права на синдикално организовање и право на штрајк, решаваће се у складу са Законом о мирном решавању радних спорова, ако о истом спору није одлучено у складу са прописима о раду, односно прописа о штрајку.

Члан 213.

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

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 214.

Запосленом се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања код Послодавца и запослени имају право да, без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила, уз упис у регистар.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом послодавца.

Члан 215.



Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице, а иступа из синдиката добровољним потписивање иступнице.

Изглед и садржај приступнице и иступнице утврђује се актом синдиката.

Синдикат је обавезан да одмах, а најкасније у року од 3 (три) радна дана, службама за кадровске и финансијске послове Послодавца достави информацију у писаној форми о имену и презимену запосленог који је приступио или иступио из синдиката.

Члан 216.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката, без накнаде, посредством своје службе:

- одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада, у складу са статутом синдиката
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.)

Члан 217.

Синдикат има право да буде обавештен од стране директора о економским и радно –социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

Члан 218.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа.

Члан 219.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запосленом коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад код послодавца на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 220.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

- 1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања, под условом да је дипломирани правник.

Време проведено у вршењу синдикалне функције, у смислу члана 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.



Члан 221.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да омогући синдикату неометано покретање иницијатива, захтева и предлога који се односе на побољшавање материјалног, социјалног положаја и општих услова рада запослених, правовремено истинито и објективно информисање о свим битним питањима који су од интереса за раднике и начин обављања послова и радних задатака

Представник синдиката је дужан да на време, а најкасније један дан пре наступања потребе, обавести Послодавца о свим планираним одсуствовањима са посла у циљу обављања синдикалних активности.

Изузетак могу чинити хитни састанци и настале обавезе који нису унапред планиране, па ће се у складу са тим потребама обавештавање вршити у складу и на начин који је у том моменту најпогоднији.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи исл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 222.

Директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и Уговором и то:

1. председнику синдиката код послодавца,
2. представнику запослених у управном одбору,
3. именованом или изабраном синдикалном представнику који се утврђује споразумом или колективним уговором у установи.

Члан 223.

Директор је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором.

Члан 224.

Председник синдиката у својству заступника својих чланова, због синдикалне активности за време обављања своје функције, не може бити позван на одговорност, нити трпети последице због своје активности, ако поступа у складу са законом, општим актом, овим Правилником и другим општим актима послодавца.



Председници и чланови органа синдиката се не могу за време обављања функције, на било који начин стављати у неповољан положај, ако поступају у складу са Законом и овим Правилником, осим ако се стекну оправдани разлози за престанак радног односа.

Члан 225.

Послодавац је дужан:

- да синдикату обезбеди коришћење просторија без плаћања и накнаде и пружање потребних стручних, административних и техничких услуга неопходних за његов рад;
- да утврди председнику и секретару репрезентативног синдиката 8 плаћених часова месечно за обављање њихове функције. Осталим члановима Органа синдиката утврдити 4 плаћених часова месечно за обављање њихове функције.
- уколико послодавац није у могућности да председника синдикалне организације ослободи радних обавеза из става 1. овог члана, дужан је да му исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.
- слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката, за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.
- да члановима виших органа синдиката споразумно утврди број плаћених часова месечно за обављање функције, а ако се споразум не постигне, најмање једну половину од плаћених часова који се обезбеђују за председника репрезентативног синдиката;
- да представницима синдиката омогући потпуно информисање запослених, на за то погодним местима;
- да представницима синдиката омогући: одсуство са посла ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима на које су позвани;
- учешћа у радним и спортским такмичењима и манифестацијама у организацији синдиката;
- да се мишљења и предлози репрезентативног синдиката размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених, и да се у односу на њих заузимају јасни и опредељујући ставови.

Члан 226.

Чланове Управног одбора Послодавца из реда запослених предлаже организација синдиката.

XVII ШТРАЈК

Члан 227.

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

Члан 228.

Одлуку о штрајку синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 229.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин, и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упуту послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

Члан 230.

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

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

Члан 231.

Послодавац установе не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим Правилником.

Послодавац се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 232.

Правилник ступа на снагу осмог дана од објављивања на огласној табли Дома културе „Студентски град“.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду за запослене у Дому културе “Студентски град” у Београду, број 312 од 07.02.2019. године.

У РЕДАКЦИЈСКОМ ПРЕЧИШЋЕНОМ ТЕКСТУ НЕ НАЛАЗИ СЕ:

Члан 17. Правилника о изменама и допунама Правилника о раду бр. 1334 од 11.09. 2020. године:

„Члан 17.

Овај Правилник ступа на снагу 8 (осмог) дана од дана објављивања на огласној табли Дома.“

У Београду 11.09. 2020. године

Директор Дома културе „Студентски град“

Борис Постовник



М.П.

