

На основу одредаба чл. 1. ст. 2. чл. 2 ст. 2. чл. 3. ст. 2. тач. 1) и ст. 4. чл. 4. ст. 2. и чл. 192. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), чл. 38. Закона о култури („Сл. гласник РС”, бр. 72/2009, 13/2016 и 30/2016-исправка), сходно чл. 2 Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач РС, АП и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 106/2018) и чл. 24. ст. 1. ал. 2. Статута Културног центра општине Лучани, Гуча број 399. од 30. 4. 2018. године,

Управни одбор Културног центра општине Лучани, Гуча код кога није основан синдикат, дана 21. јануара 2020. године, донео је

П РА В И Л Н И К о раду

І УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: правилник), уређују се права и дужности из радног односа запослених у Културном центру општине Лучани, Гуча, поступак измене и допуне правилника и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Појмови и изрази употребљени у овом правилнику у граматичком мушком роду, подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 3.

Запослени, у смислу овог правилника, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос код послодавца.

Послодавац, у смислу овог правилника је Културни центар општине Лучани, Гуча, (у даљем тексту: послодавац).

Запослени остварују права и обавезе из радног односа од дана ступања на рад до дана престанка радног односа.

О појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог из радног односа, одлучује директор послодавца, у складу са законом, статутом, овим и другим општим актом послодавца.

Права, обавезе и одговорности запосленог утврђују се решењем које се доставља запосленом са образложењем и поуком о правном леку, по правилима о општем управном поступку, осим у случају предвиђеном законом.

Члан 4.

Овим правилником утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач РС, АП и ЈЛС (у даљем тексту: колективни уговор), као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено друкчије.

У смислу овог правилника, репрезентативни синдикат запослених у институцијама културе је Самостални синдикат културе (даље: синдикат).

ІІ ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Запослени заснива радни однос на неодређено време и одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду који у име послодавца потписује директор.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени посебним актом којим се уређује организација и систематизација радних места код послодавца.

У радни однос може да се прими лице које испуњава све услове за рад на радном месту који су утврђени актом којим се уређује организација и систематизација радних места код послодавца.

Радна места, опис послова и радних задатака, потребан број извршилаца за свако радно место, захтевана стручна спрема, односно врста и степен образовања, посебна знања и вештине, радно искуство и други услови потребни за рад на сваком радном месту утврђују се Правилником о организацији и систематизацији радних места, који доноси директор, у складу са законом и колективним уговором.

Укупан број запослених и радно ангажованих по свим другим основама мора да буде у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

III ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 6.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца који је: орган општине Лучани, јавно предузеће, друга јавна установа, служба и организација коју оснива општина Лучани, према посебном закону.

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

Запослени може, уз своју сагласност, у случају да постоји потреба за његовим радом код другог послодавца која не угрожава процес рада у установи, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају оправдани разлози за његово упућивање.

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

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 7.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Радни дан, односно дневно радно време запосленог износи 8 часова, од 7:00 до 15:00 сати.

У радно време рачуна се и време које запослени проведе када учествује у раду стручних органа који се образују актима послодавца.

2. Прековремени рад

Члан 8.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају повећаног обима рада услед организације и реализације програма предвиђених годишњим програмом рада установе, изненадног повећања обима посла, више силе и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран или који се не може завршити у редовно радне време (прековремени рад).

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

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

Потреба за прековременим радом због повећаног обима посла услед организације и реализације програма предвиђених годишњим програмом рада установе, утврђује се писаним актом послодавца за месец у коме је повећан обим рада.

Запослени доставља послодавцу извештај о обављеном прековременом раду који садржи податке о датуму, врсти (опис), почетку и завршетку обављених послова и радних задатака и број прековремених сати.

Послодавац води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

3. Распоред радног времена

Члан 9.

О распореду радног времена на пословима на којима је потребно непрекидно обављање послова у току дана, послодавац доноси писану одлуку, у складу са потребама процеса рада.

Запослени чије ефективно радно време чини организација и техничка припрема поподневне, односно вечерње филмске, позоришне или музичке представе (проба, концерт, представа, продаја улазница, пријем публике, надзор и одржавање реда у просторијама установе, руковање сценском техником и слично) траје 12 сати, има право на дневни одмор у трајању од наредних 12 сати.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Дневни одмор

Члан 10.

Запослени који ради осам, а најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, од 9:30 до 10:00 часова.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно, има право на дневни одмор у трајању од 60 минута, од 9:30 до 10:30 часова.

За време коришћења дневног одмора запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно.

Време дневног одмора урачунава се у радно време.

2. Недељни одмор

Члан 11.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 48 часова, а најмање од 24 часа, непрекидно.

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

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

Недељни одмор користи се суботом и недељом.

3. Годишњи одмор

Члан 12.

Дужину годишњег одмора запосленог утврђује послодавац решењем, тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1) радног искуства, односно временаведеног на раду код послодавца, за сваких навршених пет година, за један радни дан;

2) образовања, односно стручне спреме:

- запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године, за 5 радних дана,

- запосленом са средњом школском спремом, за 3 радна дана,

- запосленом са осталим степенима школске спреме, за 1 радни дан;

3) услова рада, један радни дан;

4) доприноса на раду, по одлуци директора, до 5 радних дана;

- 5) инвалидитета запосленог, за 5 радних дана;
6) бриге о деци и члановима уже породице:
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним дететом до 15 година, за 2 радна дана, а за свако наредно дете до 15 година, по 1 радни дан,
- самохраном родитељу са дететом до 15 година, за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 15 година,
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан, за 5 радних дана.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Члан 13.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси директор, најкасније до краја априла календарске године, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

План коришћења годишњег одмора садржи: име и презиме запосленог, радно место, трајање годишњег одмора, време коришћења годишњег одмора и име запосленог који мења запосленог за време коришћења годишњег одмора.

Члан 14.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 15. овог правилника и време коришћења годишњег одмора.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику.

4. Накнада штете за неискоришћен годишњи одмор

Члан 15.

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

Право из става 1. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.

5. Плаћено одсуство

Члан 16.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја супруге или усвојење детета, 5 радних дана;
- 2) порођаја другог члана уже породице, 1 радни дан;
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен, до 7 радних дана;
- 4) ступања у брак запосленог, 7 радних дана;

5) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника или храњеника запосленог, 3 радна дана;

6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе, 3 радна дана;

7) селидбе, 3 радна дана;

8) поласка детета запосленог у први разред основне школе, 2 радна дана;

9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника или храњеника у војску, 2 радна дана;

10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или додатног образовања, по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;

11) теже болести члана уже породице, 7 радних дана;

12) смрти члана уже породице, 5 радних дана;

13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви, 3 узастопна дана;

14) учешћа у такмичењу у организацији синдиката, до 7 радних дана;

15) рекреативног одмора у организацији синдиката, до 7 радних дана;

16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама, до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;

17) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације, најдуже 45 радних дана;

18) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства, 1 радни дан.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци и сродници по побочном крвном сродству до трећег степена, родитељи и други сродници по директном крвном сродству, усвојилац, усвојеник, пасторак и старатељ.

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

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 15. и 17. овог члана, укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1. тач. 1), 4), 5), 8), 9), 11), 12), 13), 16) и 18) под условима из овог члана.

6. Неплаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години, и то:

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу, до 30 радних дана;

2) ради неговања оболелог члана уже породице, до 90 радних дана;

3) ради обављања личних послова, до 7 радних дана;

4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству, до 5 радних дана;

5) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

Неплаћено одсуство одобрава се, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства).

7. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 18.

Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад, у складу са потребама послодавца, уговором о стручном оспособљавању и програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених, који се реализује у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета.

Запослени кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на накнаду плате од 100% просечне плате у претходних 12 месеци за време одсуства са свог радног места док се налази на стручном усавршавању, накнаду трошкова стручног усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

VI ПЛАТА, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА

Члан 19.

Запослени остварује право на плату, накнаду плате, додатке на плату, накнаду трошкова и друга примања за обављени рад и време проведено на раду, у складу са законом.

Плата се састоји од основне плате и додатака на плату.

Под платом из става 2. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу утврђене порезе и доприносе који се плаћају из плате.

Основна плата одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата (у даљем тексту: основица) са коефицијентом.

Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

Запослени има право на месечну плату која се исплаћује у текућем месецу за претходни месец.

Плата се исплаћује у једном делу, најкасније до 10. у месецу за претходни месец, а може да се исплаћује и у два дела, и то: први део до 5. у месецу за претходни месец; други део до 20. у месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плата достави обрачун плате.

Ако је основна плата запосленог са средњом и нижом стручном спремом, обрачуната по елементима у складу са законом, нижа од минималне зараде, послодавац је дужан да запосленом исплати плату у висини обрачунате минималне зараде у складу са законом.

1. Додатак на плату

Члан 20.

Запослени за сваки сат који по налогу послодавца ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на додатак на плату.

Додатак за сваки сат прековременог рада износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог.

Послодавац је дужан да запосленом за прековремени рад изврши обрачун и исплату додатка приликом исплате прве наредне плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо исплате додатка за прековремени рад, запосленом се може омогућити да користи слободне сате, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по слободног времена.

Члан 21.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате запосленог.

Члан 22.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад од 22:00 сата до 6:00 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог.

Члан 23.

Запослени има право на додатак на основну плату, у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада остварену код послодавца, односно установе (минули рад).

Члан 24.

Ако запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла или послове одсутног запосленог, има право на додатак за додатно оптерећење на раду.

У писменом акту се наводи и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно, износи 4% од основице.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи 8% основне плате.

Члан 25.

Послодавац је дужан да запосленом изда решење (налог) за рад у случајевима из чл. 22 – 26. овог правилника и изврши обрачун и исплату додатка уз прву наредну плату.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за додатак на основну плату, проценат додатка не може бити нижи од збира процената по сваком од основа за додатак.

2. Накнада плате

Члан 26.

Запослени има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате запосленог у претходних 12 месеци, за време одсуствовања са рада, за време:

- 1) одсуства са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 2) годишњег одмора;
- 3) плаћеног одсуства;
- 4) војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- 5) прекида рада због опасности по безбедност и здравље на раду, по наредби надлежног државног органа или послодавца.

Члан 27.

Запослени који не ради до 30 дана због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате у износу:

- 1) 65% просечне плате у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу, или малигним обољењем.

Накнада плате због привремене спречености за рад не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

3. Накнада трошкова

Члан 28.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада (трошкова превоза) у висини стварних трошкова у јавном превозу.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до десетог у месецу за претходни месец.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и потврде јавног превозника о износу цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, при утврђивању стварних трошкова превоза, узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз, јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини стварних трошкова за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Члан 29.

Запослени може да оствари право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора, ако се за такву врсту накнаде трошкова стекну законски услови.

Висина накнаде трошкова из става 1. овог члана утврђује се актом Владе РС и колективним уговором.

Члан 30.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1) за службено путовање у земљи, на основу путног налога, у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике;

2) за службено путовање у иностранство, на основу путног налога, у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство.

Запослени има право на пуну накнаду трошкова у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 сати, а половину начнаде, ако службено путовање траје дуже од осам а краће од 12 сати.

Члан 31.

Запослени има право на накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену (теренски додатак), ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде, у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

VII ДРУГА ПРИМАЊА

1. Отпремнина при одласку у пензију

Члан 32.

Запосленом припада право на исплату отпремнине при одласку у пензију у висини три плате које би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, уколико је то повољније за запосленог.

2. Отпремнина код престанка радног односа

Члан 33.

Запослени који је остао нераспоређен, односно за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом, има право

на исплату отпремнине у износу од најмање 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне плате по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за сваку навршену годину у радном односу код послодавца, у складу са законом, актом оснивача послодавца или другим актом којим се регулише вишак запослених.

Радни однос може да престане под условом да је запосленом претходно, најкасније до дана престанка радног односа, исплаћена отпремнина.

3. Поклон за Нову годину

Члан 34.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог до 15 година старости поклон за Нову годину – новчану честитку, најкасније до 31. децембра, у вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Право из става 1. овог члана обезбеђује се и деци лица које је радно ангажовано по основу уговора ван радног односа код послодавца најмање три месеца са прекидима или непрекидно у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако је у уговорном односу на дан остваривања овог права.

4. Поклон за Дан жена

Члан 35.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена, 8. март, поклон у износу од 50% вредности поклона за Нову годину која је предвиђена овим правилником, у складу са законима или другим актима којима се регулишу права и обавезе из радног односа и буџетски систем.

5. Годишња награда

Члан 36.

Запослени имају право на исплату годишње награде за Божићне празнике, у једнаком износу.

Годишња награда исплаћује се у висини коју сваке године, на основу преговора у поступку доношења предлога буџета Републике Србије, утврде синдикат и Влада РС, под условима из колективног уговора.

6. Јубиларна награда

Члан 37.

Запослени има право на јубиларну новчану награду:

- 1) за 10 година рада у радном односу, у висини једне плате;
- 2) за 20 година рада у радном односу, у висини две плате;
- 3) за 30 година рада у радном односу, у висини три плате;
- 4) за 35 година рада у радном односу, у висини три и по плате;
- 5) за 40 година рада у радном односу, у висини четири плате.

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

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу, без обзира на то код ког је послодавца остваривао права из радног односа.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана остваривања овог права.

Запослени има право на јубиларну награду код послодавца, ако то право у календарској години није остварио код другог послодавца код кога је радио претступања на рад код установе као последњег послодавца.

Право из става 1. овог члана, остварују сви запослени у години када навршавају 10, 20, 30, 35 и 40 година рада у радном односу у складу са овим чланом.

7. Солидарна помоћ

Члан 38.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана уже породице или теже повреде запосленог;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) ублажавања и отклањања компликација у вези са одржавањем трудноће;

7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи;

8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја, до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

9) рођења детета запосленог, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

10) помоћ за вантелесну оплодњу, највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

11) помоћ ради ублажавања неповољног материјалног и социјалног положаја запосленог, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5), 8) и 9) остварује један запослени.

Дужа или тежа болест односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 6) овог члана признаје се на основу извештаја лекара специјалисте и уредне документације о износу трошкова чије се покривање помаже, а из тач. 6) и потврде РФЗО да обавезно осигурање не покрива трошкове успостављања дијагнозе и лечења;

у складу са средствима обезбеђеним у финансијском плану установе, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарну помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 11) овог члана, послодавац је дужан да планира и исплати по запосленом на годишњем нивоу, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Породицу у смислу става 7. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и друго није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

8. Помоћ у случају смрти

Члан 39.

Породица запосленог у случају смрти запосленог има право на накнаду трошкова његове сахране, односно погребних услуга и традиционалне посмртне опреме.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Ако се смртни случај десио на територији Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, па је потребно извршити превоз ради сахране у место пребивалишта, породица остварује право на накнаду трошкова превоза.

Породица остварује право на накнаду трошкова превоза из става 3. овог члана ако се смртни случај десио ван територије Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца ради обављања послова из надлежности послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

Изузетно, ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

Породицом у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни супружник и деца запосленог.

Члан 40.

Запослени има право на накнаду погребних трошкова из члана 39. став 1. овог уговора, у случају смрти члана уже породице, ако то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни супружник, деца запосленог, родитељ или старатељ и тазбински сродник до другог степена који живи у истом породичном домаћинству.

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 41.

Радни однос код послодавца престаје у складу са законом и колективним уговором.

Послодавац је дужан да пре доношења програма рационализације, односно смањења броја запослених са синдикатом и Националном службом за запошљавање предузме мере за запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да у поступку рационализације размотри предлоге репрезентативног синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Послодавац је дужан да приликом смањења броја запослених узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге послове;
- 2) преквалификације и доквалификације;
- 3) рада са непуним радним временом или не краћим од половине радног времена;

4) остваривање других права у складу са законом.

Запосленом коме је решењем утврђено да је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у висини од 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је донесено првостепено решење да је нераспоређен, за време док је нераспоређен.

Члан 42.

Запослени са дететом до 15 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде и запослени који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Члан 43.

За време трудноће, породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

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

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

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којим су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом и колективним уговором.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописани начин користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог, као и живота и здравља запослених.

Члан 45.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, у складу са законом, другим прописима и општим актима, утврђује постојање опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да након процене њиховог утицаја на настанак повреда и оштећења здравља запосленог утврди радна места са повећаним ризиком.

Члан 46.

Директор је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, другим прописима, општим актима и колективним говором.

Члан 47.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са општим актом послодавца.

Члан 48.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика, као и друга права утврђена законом и колективним уговором.

Члан 49.

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор обезбеђују се у буџету јединице локалне самоуправе, у складу са законом.

2. Осигурање запослених

Члан 50.

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

Послодавац организује и обезбеђује здравствену заштиту запослених о свом трошку, у складу са прописима о здравственој заштити и планираним финансијским средствима.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим установама у државном или приватном власништву са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за своје запослене организује пензијски план у складу са прописима којима се уређују добровољни пензијски фондовим и пензијски планови, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 51.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца, као и право на накнаду штете проузроковану повредама других права на раду или у вези са радом.

Постојање и висина штете, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

IX ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Против решења којим је одлучено о правима и обавезама запосленог, или ако је сазнао за повреду права, запослени може да покрене управни спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 53.

У случају индивидуалног или колективног радног спора, свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Ако је предмет спора правилник као општи акт којим се регулише рад код послодавца, споразум постаје основ за доношење новог, односно измена и допуна правилника.

Ако предмет спора није правилник, споразум је коначан и има снагу извршне исправе.

X ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 54.

Запослени код послодавца могу организовати и спроводити штрајк и штрајк упозорења, под условима и на начин утврђен законом.

XI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

Под одговорношћу запосленог у радно - правном смислу подразумева се његова дисциплинска и материјална одговорност, као и одговорност за учињени прекршај, привредни преступ или кривично дело на раду или у вези са радом.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе и радну дисциплину: да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, односно да испуњава радне обавезе како најбоље зна и уме брижљиво, професионално, стручно, марљиво, ефикасно, културно, водећи рачуна о својој и туђој сигурности и придржавајући се прописа о технологији и дисциплини рада; да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа; да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду; да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете, у складу са законом, колективним уговором и правилником послодавца.

1. Отказ уговора о раду

Члан 56.

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

- 1) несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) отуђи имовину послодавца;
- 5) не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду.

Члан 57.

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

- 1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу закона;
- 3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребљава алкохол или друга опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа.

У случају отказа уговора о раду због непоштовања радне обавезе и радне дисциплине, послодавац је обавезан да запосленог у писаној форми упозори на постојање разлога за отказ, а пре давања отказа да размотри приложено мишљење синдиката.

2. Удаљење запосленог са рада

Члан 58.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада у случају који је предвиђен законом, колективним уговором и правилником послодавца.

Осим у другом прописаном случају, запослени може да буде удаљен са рада ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину вредности која је већа од три просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

3. опомена и новчана казна

Члан 59.

Запосленом може да буде изречена дисциплинска мера:

- 1) опомене са најавом отказа уговора о раду, ако у наредних шест месеци учини исту повреду радне обавезе и радне дисциплине;
- 2) новчана казне у висини до 20% основне плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, која се извршава обустављањем износа казне од плате, у трајању до три месеца.

4. Утврђивање одговорности запослених

Члан 60.

Одлуку о престанку радноса путем отказа уговора о раду и мерама удаљења са рада, опомене и новчане казне, у име послодавца доноси и извршава директор, у дисциплинском поступку у коме учествује запослени који има право да се о повреди радне обавезе и радне дисциплине која му се ставља на терет изјасни поднеском, на записник, или преко заступника.

У дисциплинском поступку води се записник, а мера се изриче у писаној форми, решењем које има образложење у коме је наведено чињенично и правно стање из кога призилази одлука, односно радње извршења прекршаја и прописи који су њима повређени, правни основ и разлози за изрицање мере, као и поуку о правном леку.

Поступак се води по правилима о општем управном поступку, у складу са законом којим се уређује рад и одговорност запослених, колективним уговором и правилником послодавца.

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 61.

Запослени је дужан да накнади штету коју је проузроковао на раду и у вези с радом, у складу са законом и колективним уговором.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету коју претрпи на раду и у вези с радом, у складу са законом и колективним уговором.

Постојање и висину штете, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна трочлана комисија коју образује послодавац у сарадњи са синдикатом.

XIII СИНДИКАТ КОД ПОСЛОДАВЦА

Члан 62.

Запослени имају право да слободно образују синдикат код послодавца, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програм и активности организације синдиката у складу са законом, колективним уговором и својим правилима.

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

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

Притисак на запослене да се изчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат сматра се повредом права на синдикално организовање.

Члан 63.

Запослени који је члан органа синдиката код послодавца, као и запослени који је изабран у органе синдиката ван послодавца, има право на одсуствовање са рада ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство у складу са законом, ради обављања синдикалних функција којима је одређен, за време

преговарања и за време заступања запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом.

Члан 64.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом од најмање 0,30% на масу средстава плаћених на име плате за превенције радне инвалидности и рекреативни одмор запослених у складу са колективним уговором код послодавца и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 65.

Измена и допуна правилника, као и доношења новог правилника, спроводи се у складу са законом и колективним уговором.

Правилник се може мењати и престати да важи на иницијативу органа послодавца, запослених и синдиката.

Члан 66.

Правилник ступа на снагу и примењује се даном упознавања запослених за његовим садржајем.

Под упознавањем запослених из става 1. овог члана, сматра се објављивање правилника на званичној интернет страници установе.

Ступањем на снагу овог правилника, престаје да важи Правилник о раду који је донео Управни одбор установе под бројем 1222. дана 14. 12. 2018. године.

УПРАВНИ ОДБОР

КУЛТУРНОГ ЦЕНТРА ОПШТИНЕ ЛУЧАНИ



ЗАМЕНИК ПРЕДСЕДНИКА

Мирко Дуканац
Мирко Дуканац