

На основу члана 3. Закона о раду (“Сл.гласник РС”, број 24/2005, 61/2005. 54/2009, 32/2013 и 75/2014), члана 1. Закона о платама у државним органима и службама (“Сл.гласник РС”, број 34/01,62/06, 116/08,92/11,10/13,55/13 и 99/14) Управни одбор Установе дом културе “Ивањица” на седници одржаној 09. фебруара 2015. године, донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ запослених у Установи дом културе “Ивањица”

Основне одредбе

Члан 1.

Овим Правилником у складу са законом и другим прописима уређују се права, и одговорности из радног односа запослених у Установи дом културе “Ивањица” (у даљем тексту: Установа), и то: заснивање радног односа, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, престанак радног односа, заштита запослених, поступак измене овог Правилника и друга питања од значаја за запослене и Установу.

Права обавезе и одговорности из радног односа у Установи остварују се у складу са Законом, Посебним колективним уговором за установе културе, овим Правилником и Правилником о систематизацији радних места у Установи дом културе “Ивањица”.

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се и обавезују све запослене у Установи.

Члан 3.

Директор Установе доноси наредбе, упутства и решења у циљу извршавања закона, других прописа и аката из делокруга рада, права и обавеза запослених у Установи.

Члан 4.

Ради остваривања својих права запослени у Дому културе писмено се обраћају директору Установе.

Против сваког решења или другог акта којим је одлучено о његовим правима запослени има право да поднесе приговор.

Приговор се подноси директору Установе у року од 8 дана од дана уручења решења или другог акта, а директор је дужан да о њему одлучи у року од 15 дана од дана подношења приговора.

Запослени има право да поднесе приговор и у случају када у року од 15 дана од дана подношења захтева директор не одлучи о праву на који се захтев односи.

Ако директор Установе не одлучи о поднетом приговору или ако запослени није задовољан Одлуком директора поводом приговора, може се обратити надлежном Суду у року од 15 дана.

Члан 5.

Ако запослени своје право није остварио у Установи, већ о његовом праву постоји правоснажна судска одлука, она се мора извршити у року од 15 дана од дана достављања, ако у судској одлуци није одређен други рок.

Одлуку извршава Директор Установе.

Заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима утврђене законом, правилником о систематизацији радних места и овим правилником.

Инвалидна лица заснивају радни однос под условима и на начин утврђен законом о раду ако посебним законом није другачије одређено.

Правилником о систематизацији утврђују се назив и опис послова, врста и степен стручне спреме као и потребан број извршилаца. За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме.

Послодавац не може да заснује радни однос за вршење одређеног посла са лицем које не испуњава услове утврђене Правилником о систематизацији послова.

Радни однос са новим радницима заснива се на основу јавног огласа који расписује директор Установе.

Слободно радно место и услове за рад на одређеном радном месту директор пријављује организацији за запошљавање.

У огласу обавезно се назначује које исправе је кандидат дужан да приложи уз пријаву уз назнаку да се пријаве без ових исправа неће разматрати и рок у коме се подносе пријаве, који износи осам дана од дана објављивања огласа.

Члан 7.

Одлуку о избору између пријављених кандидата доноси директор у року од 15 дана од дана истека рока за подношење пријаве.

Ако су за радни однос предвиђена два степена стручне спреме, предност у избору има кандидат са вишим степеном стручне спреме, ако испуњава и остале услове.

Директор је дужан да у року од 10 дана од дана доношења одлуке о избору обавести учеснике огласа о резултатима избора.

Ако нико од пријављених кандидата није изабран, директор може одлучити да се објави нови оглас у року од 15 дана од дана доношења одлуке да се не изврши избор.

Члан 8.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор Установе., у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава Установа..

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

Уговор о раду може да потпише и запослени кога директор овласти.

Члан 9.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 10.

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

Ако директор или овлашћено лице са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1.овог члана сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 11.

Уговор о раду садржи:

- назив и седиште послодавца,
- лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за који се закључује уговор о раду,
- назив и опис послова који запослени треба да обавља,
- место рада,
- врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
- трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време.
- дан почетка рада,
- радно време, (пуно, непуну или скраћено).
- новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
- елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
- рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право, и
- трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

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

Члан 12.

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

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

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

Пробни рад

Члан 13.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

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

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

Радни однос на одређено време

Члан 14.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Радни однос са непуним радним временом

Члан 15.

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

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

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

Послодавац је дужан да благовремено обавести запосленог о доступности послова са пуним и непуним радним временом на начин и у роковима утврђеним општим актом.

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

Колективним уговором утврђује се сарадња и информисање синдиката о пословима са непуним радним временом.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 16.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 10. овог закона, садржи и:

1. трајање радног времена према нормативима рада,
2. начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог,
3. средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава,
4. коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за његову употребу,
5. накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања, и
6. друга права и обавезе.

Основна зарада запослених из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запослених који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Одредбе овог закона о распореду радног времена, прековремени рад, прерасподела радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, ако другачије није одређено општим актом или уговором о раду.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онамогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом.

Приправници

Члан 17.

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

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

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

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

Уговор о правима и обавезама директора

Члан 18.

Директор односно други законски заступник послодавца може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

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

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором.

Уговор из става 2. и 4. овог члана са директором закључује управни одбор у име послодавца а код послодавца код кога није образован управни одбор – орган који је одређен актом послодавца.

Образовање и усавршавање

Члан 19.

Када то захтева потреба процеса рада послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање или усавршавање.

Трошкове образовања, стручног оспособљавања или усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора.

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

Радно време

Члан 20.

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

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља код куће.

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

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду.

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

Пуно и непуно радно време

Члан 21.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана, остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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

Скраћено радно време

Члан 22.

Запослени 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 пуно радно време.

Прековремени рад

Члан 23.

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

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

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

Запослени који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са законом не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није другачије одређено.

Распоред радног времена

Члан 24.

Радна недеља траје по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

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

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

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

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

Одмори и одсуства

Одмор у току дневног рада

Члан 25.

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

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

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

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

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

Члан 26.

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

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

Дневни одмор

Члан 27.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом није другачије одређено.

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

Недељни одмор

Члан 28.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора, ако законом није другачије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеним у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Годишњи одмор

Члан 29.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуство са рада уз накнаду зараде.

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

Члан 30.

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

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених општим актом или уговором о раду.

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

По основу доприносу у раду запосленом припада 3 радна дана. о чему одлучује директор Установе.

Према условима рада запосленом припада још 3 дана када ради у отежаним условима, с тим да такве услове утврђуја директор Установе.

Добровољном даваоцу крви годишњи одмор се увећава за 2 радна дана.

Према сложености послова и одговорности у раду дужина годишњег одмора одређује се на следћи начин:

- за радника са посебним овлашћењима и одговорностима ...4 радних дана
- за раднике који раде на пословима и радним задацима за које је прописана виша и висока стручна спрема..... 3 радних дана
- за раднике који раде на пословима и радним задацима за које је прописана средња стручна спрема 2 радна дана
- за остале раднике..... 1 радна дана

Према дужини радног искуства - радни стажа радник добија следећи број радних дана:

- најмање 3 године радног стажа 2 радна дана
- сваке следеће 3 године још по1 радни дан

Под радним стажом рачуна се радни стаж који је уписан у радну књижицу запосленог као и радни стаж код послодавца.

При одређивању дужине годишњег одмора узимају се у обзир и посебни социјални услови под којима радник живи и здравствено стање радника на следећи начин:

- раднику инвалиду рада II и III категорије инвалидности2 радна дана
- самохраном раднику са дететом до 7 год.живота3 радна дана
- раднику са двоје или више деце до 14 година3 радна дана
- раднику са хроничним обољењем по препоруци лекара2 радна дана.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријума не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана.

Члан 31.

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

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

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

Ако је запослени у току коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Члан 32.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова у складу са законом.

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

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

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

Члан 33.

Запослени користи годишњи одмор по плану који доноси директор уз претходну консултацију запосленог.

План коришћења годишњих одмора утврђује се најкасније до краја априла текуће године.

Члан 34.

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

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

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

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

Члан 35.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Плаћено одсуство

Члан 36.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године, у случају склапања брака, порођаја супруге, теже болести члана уже породице и у другим случајевима утврђеним општим актом и уговором о раду.

Време трајања плаћеног одсуства из става 1. овог члана утврђује се општим актом и уговором о раду.

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

1. 5 радних дана због смрти члана уже породице
2. 2 радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу става 1.и 3. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. и 3. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 4. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од трајања утврђеног у смислу става 1.и 3.овог члана, односно шири круг лица из става 4. овог члана.

Неплаћено одсуство

Члан 37.

Директор може запосленом одобрити неплаћено одсуство до 30 дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у случају:

1. полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у које спадају послови које запослени обавља, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу искористио своје право наплаћено одсуство;

2. стручног усавршавања за које запослени нема право на плаћено одсуство;

3. лечење или неговање члана уже породице;

4. учешће у културним и спортским активностима у својству извођача, уз приложен позив,

5. обављање приватних послова - до три радна дана;

6. за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – до пет радних дана:

У случају неплаћеног одсуства запосленог права и обавезе запосленог из радног односа мирују.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од 30 дана у једној календарској години, ако то допушта процес рада.

Одсуство са рада, одобрава директор на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

Мировање радног односа

Члан 38.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

1.одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,

2.упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,

3.привремено упућивање на рад код другог послодавца у смислу члана 174.овог закона,

4.избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,

5.издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере врати на рад код послодавца.

Права из става 1.и2. 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.

Распоређивање запослених

Члан 39.

Запослени може у току рада бити распоређен да обавља све послове које одговарају његовој врсти и степену стручне односно школске спреме ако то захтевају потребе процеса рада и организације рада у складу са овим Правилником.

Заштита запослених

Члан 40.

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

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

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

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.

Члан 41.

Запослени не може да ради прековремено ако би по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 42.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота у складу са законом.

Заштита личних података

Члан 43.

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

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

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

Заштита омладине

Члан 44.

Омладина је заштићена у свему према Закону о раду.

Заштита материнства

Члан 45.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете 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 или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Члан 46.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете 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 за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Члан 47.

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

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

Члан 48.

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

Члан 49.

Права из овог Правилника има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленој жени која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 60 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 51.

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

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа, најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

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

Члан 52.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним законом, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 53.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном законом има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 54.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке 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 да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета у складу са законом.

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

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 55.

Хранилац, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из става 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвајању, упућено дете на прилагођаваље пре заснивања усвајања, а по заснивању усвојења и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1.-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

Члан 56.

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

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

Право на одсуство има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је дете, с'обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 57.

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 и уговором о раду није другачије одређено.

Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 58.

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

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

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1.овог члана.

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

Зараде, накнаде зарада и друга примања

Члан 59.

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

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

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

Зарада запослених састоји се из:

- зараде коју запослени оствари за обављен рад и време проведено на раду,
- зараде по основу доприноса запосленог, пословном уапеху послодавца (наградни бонус и сл.),
- других примања.

Под зарадом у смислу става 1-3 овог члана сматра се зарада која садржи порезе и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим:

- примања по основу учешћа запосленог у оствареној добити,
- примања по основу коришћења и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу,
- за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карзе у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз,
- за време проведено на службеном путу у земљи,
- за време проведено на службеном путу у иностранству,
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде,
- одпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне плате,
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,
- накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења
- јубиларну награду и солидарну помоћ,
- исплате деци запосленог старости до 15 година живота као поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.
- Отпремнина по основу престанка радног односа према члану 179.став5.тачка 1. Закона о рад.

Члан 60.

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

Основна зарада и зарада за учинак

Члан 61.

Основна зарада одеђује се на основу Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и цене рада коју доноси и објављује Влада Републике Србије за запослене у установама културе.

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

Зараду по основу радног учинка утврђује директор.

Општим актом утврђују се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу учинка.

Увећана зарада

Члан 62.

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

- за рад на дан празника који је нерадан дан – најмање 110% од основице,
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице
- за прековремени рад – најмање 26% од основице,
- по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – најмање 0,4 % од основице.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца предходника из члана 147 Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

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

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду, као што је увећање зараде по основу рада у сменама.

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

Члан 63.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

Члан 64.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним општим актом и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за предходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није другачије одређено.

Минимална зараде

Члан 65.

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

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о уређењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду, на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става 6. овог члана је минимална зарада запосленог.

Накнада зараде

Члан 66.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у предходних 12 месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

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

Члан 67.

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

- у висини 65% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с'тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом на раду, ако законом није другачије одређено,
- у висини 100% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с'тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 68.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите

живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

Накнада трошкова

Члан 69.

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

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз
- за време проведено на службеном путу у земљи,
- за време проведено на службеном путу у иностранству,
- смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде,
- за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин,
- за регрес за коришћење годишњег одмора.

Висина трошкова из става 1. тачка 5. овог члана мора бити изражена у новцу.

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

Друга примања

Члан 70.

Послодавац је дужан да запослено исплати:

- отпремнину при одласку у пензију најмање у висини две просечне зараде,
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,
- накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1. овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежном за статистику.

Члановима уже породице у смислу става 1, така2. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

Члан 71.

Запослени има право на исплату јубиларне награде, и то:

1. за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
2. за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;

3. за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;
4. за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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

Обрачун зараде и накнада зараде

Члан 72.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршена исплата 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 разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за предходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1. и 2. овог члана задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Евиденција зараде и накнада зараде

Члан 73.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 74.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине забране, односно накнаде зараде ако законом није друкчије одређено.

Забрана конкуренције

Члан 75.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца код кога је у радном односу (у даљем тексту: забрана конкуренције).

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Послодавац и запослени уговором о раду уговарају забрану конкуренције која се састоји у томе да запослени у току радног односа не може без сагласности послодавца да на територији Србије да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац им право да од запосленог захтева накнаду штете.

Члан 76.

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције по престанку радног односа у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

Члан 77.

Запослени не сме користити за сопствене потребе или упознати трећа лица са пословним тајнама које као такве одреди послодавац а биле су запосленом као пословна тајна саопштене или поверене или је до тих информација запослени дошао на други начин.

Пословном тајном се сматрају и информације и подаци за које је очигледно да ће проузроковати штету послодавцу ако за њих сазнају неовлашћена лица. Запослени ће одговарати за одавање оваквих података ако је знао или је морао знати за такав значај који ти подаци имају за послодавца.

Ако запослени прекрши забрану одавања пословне тајне, послодавац има право од запосленог да захтева накнаду целокупне штете укључујући и измаклу добит.

Накнада штете

Члан 78.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује – утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5.овог члана о накнади штете одлучује надлежни суд.

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

Члан 79.

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

Измена уговорних услова рада

Члан 80.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорних услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада,
- ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са законом,
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом,
- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155.став 1 тачка 5. Закона о раду.
- У другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1.и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

Члан 81.

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

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179.став 5. тачка 2. Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 82.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172. Закона о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе о премештају у смислу става 1. овог члана не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатују анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона о раду.

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

Премештај у друго место рада

Члан 83.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела,
- ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 84.

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

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени законски услови.

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

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

Престанак радног односа

Члан 85.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован,
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,
- споразумом између запосленог и послодавца,

- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог,
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
- смрћу запосленог,
- у другим случајевима утврђених законом.

Члан 86.

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

- Ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђењу губитка радне способности,
- Ако му је по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке,
- Ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне,
- Ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
- У случају престанка рада послодавца у складу са законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 87.

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

Послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Отказ од стране запосленог

Члан 88.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду:

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, у отказном року који износи најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дан.

Отказ од стране послодавца.

Члан 89.

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

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа који је предвиђен законом, односно неплаћеног одсуства.

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

- ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- ако несавесно и нецелисходно користи средства за рад,
- ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- ако учини другу повреду радне обавезе утврђене општим актом, односно уговором о раду.

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

- ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,
- ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103.овог закона,
- ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање послова,
- ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињено на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
- ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,
- ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

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

Запосленом може да престане радни однос ако за то постији оправдани разлог који се односи на потребе послодавца, и то.

- ако услед техничких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,
- ако одбије закључивање анекса уговора у смислу члана 171.став 1.тачка 1-5 Закона о раду.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 90.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179.став 2. и 3. Закона о раду да ако сматра да постоје

олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана,
- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери,
- опоменом са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месец учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 91.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду. Запосленог писменим путем упозори за постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 92.

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду да откаже уговор о раду или изрекне неку од законских мера, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостатцима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 93.

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чије члан, у законском року.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 94.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1. Закона о раду, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају који је предвиђен чланом 102. Закона о раду.

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

Члан 95.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. Закона о раду, не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,
- коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуство са рада дади посебне неге детета,
- одслужење или дослужење војног рока,

- чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог,
- деловање у својству представника запослених, у складу са законом,
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о рад.

Поступак у случају отказа

Члан 96.

Отказ уговора о раду из члана 179.став 1. тачка 1 и става 2.из. Закона о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179.став 1. тачка 2. Закона о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 97

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

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог,

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом 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 складу са законом.

Обавеза исплате зараде и накнаде зараде

Члан 98.

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

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

Посебна заштита од отказа уговора о раду.

Члан 99.

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

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

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

Члан 100.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 101.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179.став1.тачка 1. Закона о раду, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом да престане са радом и пре истека отказног рока, с'тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 102.

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1.овог члана или у посебној потврди.

Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 103.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплати припадајући допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1.овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада

за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1.овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђен месечни износ изгубљене зараде из става 2.овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могуће, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5.овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којим је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из става 5.и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из става 1.5.6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Прелазне и завршне одредбе.

Члан 104.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилника о раду запослених у Установи дом културе "Ивањица" број: 31/2006.

Члан 105

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку по коме је донет.

Члан 106.

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

Број : 12/2015

ПРЕДСЕДНИК
Управног одбора

Раде Перуничић