

Народна библиотека „Христо Ботев“
Број 251/24-1
Датум 08.07.2024. године
Босилеград

На основу члана 3. став 2. и 4. Закона о раду (Службени гласник РС, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење) и члана 26 Статута Народне библиотеке „Христо Ботев“, Управни одбор Народне библиотеке „Христо Ботев“ на седници одржаној дана 08.07.2024. године донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором, уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа.

Члан 2.

Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољне услове од услова утврђених Законом и Посебним колективним уговором, сматрају се ништавим.

Члан 3.

Директор Установе решењем (уговором) одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорности запослених, ако Законом није другачије одређено.

Члан 4.

Установа је дужна да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом и Посебним колективним уговором.

Установа је дужна да запосленом обезбеди услове рада, ради заштите здравља на раду у складу са Законом.

Члан 5.

Установа је дужна да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду, безбедности и заштите на раду.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. УСЛОВИ ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно Правилником о организацији и систематизацији радних места, а у даљем тексту Правилником.

Правилником у установи утврђују се организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца.

Правилник у Установи доноси директор и исти ступа на снагу даном давања сагласности од стране Општинског већа Општине Босилеград.

Радни односа са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако тај рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен Законом.

Особе са инвалидитетом заснивају радни однос под условима и на начин утврђен Законом, ако посебним законом није другачије одређено.

Члан 7.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, установи достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос утврђених Правилником о организацији и систематизацији радних места у установи.

Члан 8.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима и на начин утврђен Законом о раду и посебним законом.

Одлуку о потреби заснивања радног односа за Установу доноси директор у складу са потребама и процеса рада, као и условима предвиђеним Правилником.

Члан 9.

Пријаву на конкурс кандидати подносе Установи у року од 15 дана од дана објављивања .

Уз пријаву кандидати подносе потребна документа за заснивање радног односа као доказ о испуњености услова конкурса.

У року од 10 дана од, дана истека рока за пријем пријава директор је дужан да утврди благовременост пријаве, да неблаговремене пријаве одбаци, да размотри благовремено поднете пријаве и да обезбеди претходно проверавање радне способности, ако је то утврђено као услов за заснивање радног односа.

Члан 10.

Одлуку о избору између пријављених кандидата доноси директор. Ако су за радно место предвиђена два степена стручне спреме предност у избору кандидата имају кандидати са вишим степеном стручне спреме, као и са најсроднијим занимањем предвиђено Правилником.

Директор је дужан да у року од 10 дана од истека рока за подношења пријаве, обавести учеснике конкурса о резултатима избора.

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

2. РАСПОРЕЂИВАЊЕ

Члан 11.

Запослени са распоређује на радно место ради чијег вршења је заснован радни однос.

Члан 12.

У току трајања радног односа запослени може бити прераспоређен на свако радно место које одговара његовом степену стручне спреме одређене врсте занимања, знању и способности под условима да то захтева процес рада или организација рада.

Распоређивање може бити привремено или трајно о чему одлуку доноси директор Установе.

Члан 13.

Запослени може бити распоређен на рад из једног места у друго место уз његов пристанак у складу са Законом о раду.

Запослена жена, жена за време трудноће и са једним дететом предшколског узраста и запослени код кога је утврђена инвалидност II категорије, не могу бити распоређена на друго радно место рада у смислу овог члана.

Члан 14.

Када директор Установе процени да запослени не показује потребна знања и способности за обављање послова из свог радног места на које је распоређен или не остварује одговарајуће резултате рада у времену од најмање 1 године, може да покрене поступак за утврђивање знања и способности, односно утврђивање резултате рада тог запосленог.

У том случају директор образује комисију од три члана за проверу знања и способности запосленог, односно утврђивање резултата рада запосленог.

Чланови комисије из става 2. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени чије знање и способност оцењује.

Комисија прати рад запосленог у току 30 дана и сачињава писмени извештај о нађеном стању полазећи од послова и радних задатака који је запослени обавезан да обавља у складу са Правилником.

Ако комисија из става 2. овог члана утврди да запослени нема потребна знања и способности или не остварује предвиђене резултате рада, распоређује се на друго радно место које одговара његовом знању и способностима.

Уколико таквог радног места нема, запосленом може престати радни однос.

3. УГОВОР О РАДУ

Члан 15.

Радни однос заснива се уговором о раду. Уговор о раду закључују запослени и установа.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и установа.

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

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

Члан 16.

Запослени је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави следећа документа којима доказује испуњеност услова за рад:

- оверена радна књижица,
- оригинал диплома или оверена фотокопија као доказ о завршеном нивоу образовања,
- лекарско уверење.

Члан 17.

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

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

Члан 18.

Уговор о раду садржи:

1. Назив и седиште Установе,
2. Име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
3. Врсту и степен стручне спреме запосленог, односно образовања запосленог, који су услови за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
4. Назив и опис послова које запослени треба да обавља,
5. Место рада,
6. Врсту радног односа (на неодређено време или одређено време),
7. Трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
8. Дан почетка рада,
9. Радно време (пуно, непуно или скраћено),
10. Новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду,
11. Елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог,
12. Рокови за исплату зараде и других примања на која запослени има право,
13. Трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се предвиде и друга права и обавезе. На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона и општег акта.

4. СТУПАЊЕ НА РАД

Члан 19.

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

Члан 20.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеном уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачује договоре.

5. ПРОБНИ РАД

Члан 21.

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 месеца.

Пре истека времена за које је уговорен пробни рад, установа 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 радње и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

6. ПРЕТХОДНО ПРОВЕРАВАЊЕ РАДНИХ СПОСОБНОСТИ

Члан 22.

Општим актом о систематизацији радних места утврђују се радна места за које је као посебан услов предвиђена претходна провера радних способности кандидата.

Претходну способност кандидата врши посебна комисија састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и лице чија се способност проверава.

Сматра се да лице не испуњава услове за рад на одређеном радном, ако претходном проверавању његових радних способности не покаже задовољавајуће резултате.

Члан 23.

Комисија за проверавање радних способности кандидата сачињавају председник и два члана.

Комисију образује директора.

За рад комисије потребно је присуство вечине чланова комисије, одлука се доноси већином гласова свих чланова комисије.

Члан 24.

Кандидат који не пристане на претходно проверавање радних способности не може засновати радни однос са Установом.

У року од 3 дана, од дана извршеног претходног проверавања радних способности кандидата, комисија подноси извештај директору.

7. РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 25.

Радни однос на одређено време може да се засније за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос заснован на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Радни однос на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока на који је заснован радни однос.

Радни однос заснива се на време чије трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рада на одређеном пројекту, повећање обима посла који траје одређено време и сл.

8. РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ

Члан 26.

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

Члан 27.

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

Члан 28.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца, може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и на тај начин оствари пуно радно време.

9. ПРИПРАВНИЦИ

Члан 29.

Установа може да заснује радни однос са лицем који 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 актом о систематизацији.

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.

Члан 30.

Радни однос са приправником може да се заснује на неодређено или одређено време, под условима и на начин утврђен Законом и овим Правилником.

Директор може одлучити да приправник, који је засновао радни однос на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено време.

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

Члан 31.

Уговором о раду утврђује се дужина трајања приправничког стажа, могућност продужавања приправничког стажа и обавезе полагања стручног испита.

Уговором о раду из става 2. овог члана може се утврдити да приправник није дужан да полаже стручни испит, ако у току за оспособљавање за самосталан рад, по оцени директора, оспособљен за самосталан рад.

Члан 32.

Приправнички стаж траје најдуже 12 месеци за приправнике са високом стручном спремом, 9 месеци са вишом стручном спремом и 6 месеци са средњом стручном спремом.

Приправнички стаж утврђен у смислу става 1. овог члана, продужава се за време које приправник, у складу са законом, био одсутан са рада, ако је то одсуство трајало дуже од 30 дана.

Члан 33.

По заснивању радног односа и распоређивању на радно место, запослени који се за то овласти дужан је да приправника уведе у послове радног места на којима треба да ради.

Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог који је овлашћен да прати рад приправника и да се придржава закона, овог и других општих аката Установе.

Члан 34.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже стручни испит.

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

Члан 35.

Стручни испит полаже се пред комисијом за полагање стручног испита (у даљем тексту комисија).

Комисију образује директор. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже стручни испит.

Комисија са састоји од председника и два члана.

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

Члан 36.

Запослени који је овлашћен да прати рад приправника дужан је да претходно поднесе извештај комисији о стручној оспособљености приправника за самосталан рад.

На основу резултата показаних на стручном испиту, комисија доноси оцену „положио“ или „није положио“.

За рад комисије потребно је присуство већине чланова.

Комисија своје одлуке доноси већином гласова свих чланова.

Комисија води записник кога потписује председник комисије и чланови комисије.

Члан 37.

О полагању стручног испита комисија издаје уверење у коку од 5 дана од дана када је приправник полагао стручни испит.

Уверење садржи: назив радног места приправника, датум када је приправник полагао стручни испит, успех на стручном испиту и потпис председника и чланова комисије.

Члан 38.

Приправник који је положио стручни испит, распоређује се на радно место које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

Члан 39.

Установа може да прими приправника на стручно оспособљавање без заснивања радног односа (волонтерски рад) на начин утврђен чланом 6. и 7. овог Правилника.

Права, обавезе и одговорности приправника-волонтера утврђује се уговором о волонтерском раду.

10. СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 40.

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

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

Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се се из средстава установе, у складу са законом.

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. ПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 41.

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

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

2. НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 42.

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

3. СКРАЂЕНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 43.

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

Скрађено радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

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

4. ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 44.

На захтев Установе, 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.

5. РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 45.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор установе.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Члан 46.

Распоред радног времена по организационим јединицама Установе доноси директор у зависности од природе посла.

Радно време за послове које се обављају на терену одређује директор на основу природе посла.

Установа је дужна да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена.

6. ПРЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 47.

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

Члан 48

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 49.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време, не може се вршити прерасподела радног времена.

Члан 50.

Запослени који ради у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а у другом краће од пуног радног времена, у смислу коришћења дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у периоду који не може да буде дужи од 30 дана.

За време рада на пословима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању најмање 10 часова непрекидно.

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА И НЕДЕЉНИ ОДМОР

Члан 51.

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

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

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

Време одмора из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 52.

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

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

Члан 53.

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

Члан 54.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, мора ми се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

Недељни одмор се, по правилу користи недељом.

2. ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 55.

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

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случајевима престанка радног односа у складу са Законом о раду.

Члан 56.

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

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у два и више делова.

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

Запослени који због одсуства са рада, у смислу прописа о здравственом осигурању, није могао користити годишњи одмор у току календарске године, и ма право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 57.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања радног стажа, услова рада и других критеријума утврђених овим Правилником и Законом о раду.

Члан 58.

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

а) по основу доприноса у раду и сложености послова:

- за запослене са високом стручном спремом 5 радна дана,
- за запослене са вишом стручном спремом 4 радна дана,
- за запослене са средњом стручном спремом 3 радна дана,
- за запослене са нижом стручном спремом 2 радни дан,

б) по основу дужине радног стажа:

- до 10 година радног стажа 1 радни дан,
- од 10 до 20 година радног стажа 2 радна дана,
- преко 20 година радног стажа 3 радна дана,
- инвалиди рада и војни инвалиди – 3 радна дана,
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 2 радна дана,
- родитељу са дететом до 14 године живота – 2 радна дана,
- по основу услова рада и доприноса на раду за све запослене до 5 радних дана.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

Укупна дужина годишњег одмора по основама из овог члана не може прећи више од 30 радних дана, као и запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 25 радних дана.

Члан 59.

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

Члан 60.

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

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

Директор може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла решењем о прекиду годишњег одмора.

Члан 61.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде у висини 100 % просечне зараде у претходна 12 месеца пре месеца у који користи годишњи одмор.

Ако кривицом Установе запослени не искористи годишњи одмор има право на накнаду штете у висини зараде коју је остварио да је користио годишњи одмор.

3. ПЛАЋЕНО И НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 62.

Запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у случајевима утврђеним законом и овим Правилником.

Установа је дужна да запосленом омогући плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у случајевима :

1. Ступање запосленог у брак – 7 радних дана,
2. Ступање у брак детета запосленог – 3 радна дана,
3. Порођај супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домачинству са запосленим – 5 радних дана,

4. Смрт члана уже породице – 5 радних дана,
5. Смрт родитеља, усвојиоца, брачног друга запосленог или смрти лица која живе у заједничком породичном домаћинству домаћинству – 7 радних дана,
6. Заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 5 радних дана,
7. Селидба домаћинства – 3 радна дана,
8. Одлазак детета запосленог у војсци – 3 радна дана,
9. Полагање стручног испита или другог испита – 2 радна дана, а укупно 5 радна дана у току календарске године,
10. Приликом одласка на одслужењу или дослужењу војног рока детета – 3 радна дана,
11. Добровољни давалац крви – 3 радна дана рачунајући и дан давања крви,
12. Одсуствовања са посла ради присуства седницама, конференцијама, конгресима семинарима и синдикалним сусретима – 7 радна дана,
13. Теже болести члана уже породице запосленог – 7 радна дана,
14. Полазак детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана.

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог под условом да је приложена одговарајућа документација.

Члан 63.

Директор може, на захтев запосленог да одобри коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, али не дужем од 30 радних дана, када то не ремети процес рада Установе.

Неплаћено одсуство из става 2. овог члана може се одобрити у случајевима:

- неговање блиског члана уже породице,
- смрти сродника за које није предвиђено плаћено одсуство,
- рекреативног одмора,
- образовања, оспособљавања, усавршавања или специјализације о трошку запосленог,

- учествовање у културним, спортским и радно производним такмичењима и другим манифестацијама и приредбама,
- лечења о трошку запосленог,
- обављање других приватних послова,

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе, ако законом није другачије одређено.

4.МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА.

Члан 64.

Запосленом мирују права и обавезе која се стичу на раду и по основу рада ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока,
- упућивање на рад у иностранство од стране Установе или у оквиру међународно-техничке сарадње или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
- избор, односно именовање на функцију у државном органу, синадикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Установе,
- издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до 6 месеци,
- привремено упућивање на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду.

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

Остваривање права у смислу овог члана се потврђује на основу приложене документације од стране запосленог.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. ОПШТА ЗАШТИТА

Члан 65.

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

Установа је дужна да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Члан 66.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

Члан 67.

На пословима на којим постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених актом из члана 13. Закона о безбедности и здрављу на раду, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом и то након његове сагласности.

Члан 68.

Запослени је дужан да послове на свом радном месту обавља са пуно пажње ради обезбеђења свог живота и здравља, као и живот и здравље осталих запослених, да се служи средствима личне заштите, пажљиво рукује и да их одржава и исправном стању.

Члан 69.

Запослени који претрпи повреду на раду дужан је да о повредама и узроцима повређивања обавести директора. Ако повређени није у складу да то учини, учиниће запослени који је био најближе догађају.

2. ЗАШТИТА ЖЕНА И ОМЛАДИНЕ

Члан 70.

Запослени од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, радови под земљом или под водом, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писмене сагласности.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је мађи од 18 година живота.

3. ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 71.

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 детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложености екстремним температурама и вибрацијама.

Један од родитеља са дететом од три године живота живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласности.

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

4. ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА.

Члан 72.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја 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 навршених 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.

Право из става 4. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

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.

5. ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ ПОСЕБНЕ НЕГЕ ДЕТЕТА ИЛИ ДРУГЕ ОСОБЕ

Члан 73.

Један од родитеља коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада 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 утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци, 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 општим или уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 74.

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

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршених три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсутује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

За време одсуства са рада ради неге детета, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са законом.

6. ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД

Члан 75.

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, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је 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.

V. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. ПЛАТЕ

Члан 76.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са законом, општим актом или уговором о раду.

Запосленом се гаранције једнака зарада или рад исте вредности коју остварује код Установе.

Зарада запосленог састоји се од основне зараде за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог и пословном успеху (награде или казне и сл.) и других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

Директор утврђује на основу прописаног минимума укупни радни учинак радника за време проведено на раду.

Члан 77.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником потребних за рад на пословима за које је запослени закључио Уговор о раду и време проведено на раду.

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

Директор има право, да након процене радног учинка за време проведено на раду одреди увећану или умањену зараду до 30% од укупне зараде радника по основу доприноса на раду.

Уговором о раду може да се утврди основна зарада у већем износу од зараде утврђене из става 1. овог члана с тим што Уредба о коефицијентима не сме бити нарушена у погледу нивоа образовања.

Уредба се примењује на основу критеријума предвиђених Правилником о организацији и систематизацији радних места Установе.

Члан 78.

Плате запослених у Установи утврђују се на основу:

1. основице за обрачун плате,
2. коефицијенат који се множи основицом и
3. додатак на плату.

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије.

Члан 79.

Коефицијенат за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије својом Уредбом.

Члан 80.

Додатак на плату припада (увећана зарада) за:

1. време проведено у радном односу,
2. дежурство и друге случајеве рада од пуног радног времена одређене прописима (прековремени рад),
3. рад на дан државног и верског празника.
4. дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравак на терену (теренски додатак),
5. рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова нерадног дана),
6. допринос на раду и другим случајевима на основу процене директора.

Члан 81.

Коефицијенат за обрачун и исплату плате директора, одређује мандатно-имунитетска комисија код Скупштине општине Босилеград.

Члан 82.

Коефицијент за обрачун и исплату плате приправника, износи 80% од коефицијента радног места за које се приправник оспособљава.

Члан 83.

Плате запослених у Установи могу се увећати до 30 % у складу са чланом 12. Закона о платама у државним органима и јавним службама.

Члан 84.

Запослени остварују право на увећане зараде месечне зараде (стимулације) према оствареним резултатима, а утврђује се према следећим критеријумима:

- обављање послова и радне задатке законито, квалитетно и слично,
- остваривање плана рада у односу на плана Установе,
- поступање по налозима и одлукама директора,
- уредан долазак на посао, напуштање радног места за време или пре истека радног времена,
- повећање обима рада,
- остварена уштеда,
- обављање послова у планираним роковима,
- радна дисциплина запосленог,
- рационално коришћење средстава рада и потрошни материјал,
- правилан и коректан однос према странкама, запосленима и непосредном руководиоцу, односно директору,
- редовно одржавање хигијене у Установи у складу са правилима превентивне здравствене заштите,
- одржавање у исправном стању опреме, инсталације (водоводне, канализационе електро и сл.), редовно контролише њихов рад, пријављује и отклања настале кварове,
- правилно и наменски коришћење средстава и опрему,
- пријављује пропусте у раду запослених, повреда радне дисциплине, односно обавезе и проузроковања материјалне штете,
- допринос у остваривању сопствених прихода.

Испуњење услова из става 1. овог члана запослени у Установи могу да стекну право на увећане плате за месец за који се врши обрачун до 30% и то из остварених сопствених прихода.

Одлуку о увећању плате по основу из става 2. овог члана доноси директор.

2. УВЕЋАНА ЗАРАДА

Члан 85.

Запослени има право на увечану зараду, у складу са овим Правилником или Уговором о раду, за прековремени рад, рад на дан државног или верског празника који је нерадан дан, ноћни рад у сменама.

Члан 86.

Уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на увећану зараду.

Зарада се исплаћује у новцу, а најмање једанпут месечно.

3. МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 87.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни радни учинак и пуно радно време.

4. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 88.

Установа је дужна да запосленом обезбеди накнаду зараде за време оскудовања са рада у висини зараде коју би запослени остварио на радном месту на које је распоређен у месецу који се врши обрачун и исплата накнаде, у случајевима:

- коришћење годишњег одмора,
- коришћење плаћеног одсуства, осим одсуства по основу привременог престанка потребе за радом запосленог,
- престанак са радом пре истека отказног рока,
- оскудовања у дане државног и верског празника,
- давање крви, ткива и других делова тела,

- присуствовања седницама државних органа, органа управљања код Установе, органа синдиката у својству члана,
- стручно оспособљавање и усавршавање ради потребе процеса рада код Установе,
- учешће на радно производним такмичењима и изложбама и других видова стваралаштва.

Члан 89.

Установа је дужна да запосленом обезбеди накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

1. најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено,

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

Члан 90.

Установа је дужана да запосленом исплати накнаду зараде у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим што не може бити мања од минималне зараде утврђене Законом о раду, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 радних дана у календарској години.

Запослени остварује право из овог члана и за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа Установе због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица у другим случајевима у складу са законом:

- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, према прописима о пензијско-инвалидском и здравственом осигурању,
- за време на распоређивање на одговарајуће послове обављање преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско и инвалидском осигурању,
- за време преквалификације или доквалификације на основу прописа о пензијско и инвалидском осигурању.

Члан 91.

Запослени, који је прековремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања од оне коју он има, припада право на разлику у заради до висине коју би остварио на радном месту за које је распоређен.

5. ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 92.

Установа је дужна да запосленом исплати, односно обезбеди:

1. запосленом отпремнину при одласку у пензију, у висини три запосленог.
2. запосленом накнаду трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом који уређује порез на доходак грађана.

Члан 93.

Установа је обавезна да запосленом исплати додатак на плату и узносу од 0,4% цене рада са сваку пуну годину радног стажа проведеном у радном односу код послодавца.

Члан 94.

За време привременог удаљења запосленог из Установе, за време проведено у притвору или истражном затвору припада плата у висини од 1/4, а ако издржава породицу 1/3 просечне зараде остварене за месец пре привременог удаљења.

Накнада плате за време привременог удаљења запосленог из Установе на основу овог члана исплачује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 95.

Установа може исплатити запосленом и солидарну новчану помоћ у случајевима и на начин и висини утврђеној Посебним колективним уговором.

Члан 96.

Установа може запосленом одобрити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника.

Зајам у смислу става 1. овог члана, Установа може одобрити под условима утврђеним овим Правилником.

Члан 97.

Установа је дужна да запосленом исплатити јубиларну и друге врсте награде и у висини утврђеним Посебним колективним уговором.

Члан 98.

Запослени има право на додатак на зараду:

- за рад на дан државног и верског празника – 110 %,
- за рад ноћу (између 22:00 и 6:00 часова нерадног дана), ако такав рад није предвиђен при утврђивању цене рада – 26%,
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) – 26%.

Додатци из става 1. овог члана утврђују се према заради који запослени оствари на основу цене рада, радног учинка, време проведеног на раду и време проведеног у радном односу.

Ако су се истовремено стекли услови за више основа утврђених у ставу 1. тачка 1. до 3. овог члана проценат додатка не може бити нижи од збира процента по сваком од основа.

Члан 99.

Запослени има право на накнаду трошкова за додатак и одлазак са рада и за време проведеном на службеном путу у земљи у складу са законом и Посебним колективним уговором.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведеном на службеном путу у иностранству, под условима, начин и у висини утврђеној посебним прописима.

Члан 100.

Установа може, само уз пристанак запосленом или на основу правоснажне одлуке суда, потраживања према запосленом наплати обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда Установе може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зареде, односно накнаде зараде ако законом није другчије одређено.

VI. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 101.

Ступањем на рад код Установе запослени преузима дужност и обавезе на раду и у вези са радом (у даљем тексту: радне обавезе), утврђене законом, колективним уговором и овим Правилником и Правилником о кућном реду и правилима понашања као додатак овог Правилника.

Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донетих код Установе, одговара за учињену повреду радне обавезе, у складу са Законом, Колективним уговором и овим Правилником.

Запослени који учини кривично дело на раду или у вези са радом може бити удаљен са посла ако је против њега покренут кривични поступак или ако је учинио повреду радне обавезе које угрожава имовину веће вредности.

Члан 102.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или за прекршај не искључује дисциплинску одговорност запосленог ако та радња представља и повреду обавезе прописане Правилником о кућном реду и правилима понашања Установе.

Члан 103.

Одговорност за повреду радне обавезе и причињену штету, повреда радне обавезе, покретање и вођење дисциплинског поступка, изрицање мера за учињених повреда радне обавезе, рокови застарелости покретања и вођења поступка, рокови застарелости истраживања мера и друга питања везана за дисциплинску и материјалну одговорност запослених, регулише се Правилником о кућном реду и правилима понашања радника Установе.

VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 104.

Радни однос престаје:

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

Члан 105.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
2. ако учини кривично дело на раду или у вези са радом или ако му је изречена васпитна мера по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке,
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне,
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
5. услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом,
6. у свим случајевима предвиђеним Законом и Посебним колективним уговором.

1. СПОРАЗУМНИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 106.

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

2. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 107.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља установи у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

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

3. ОТКАЗ ОД СТРАНЕ УСТАНОВЕ

Члан 108.

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

- 1) ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада,
- 2) ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- 3) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду,
- 4) ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца,
- 5) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,
- 6) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог закона,
- 7) ако запослени злоупотреби боловање,
- 8) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла.

Члан 109.

Одлука о утврђивању запосленог за чијим радом је престала потреба доноси Управни одбор Установе на предлог директора, а у складу са програмом економских или организационих промена у Установи.

Програм из става 1. овог члана се по претходно прибављеном мишљењу Управног одбора Установе и садржи број и структуру запослених за чијим радом престаје потреба, предлог мера, односно активности, који ће се предузети у циљу решавања положаја и права запослених за чијим радом је престала потреба у складу са законом.

Установа је дужна да предлог програма о вишку запослених достави синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање најкасније 8 дана, од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Члан 110.

При предлагању и утврђивању запослених за чијим радом је престала потреба по било ком основу полази се од успешности у раду запосленог у раду.

Елементи за утврђивање успешности запосленог у раду су следећи:

1. извршавање послова и радних задатака уредно и у року,
2. поштовање радне дисциплине,
3. присутност на раду,
4. хигијена просторије,
5. однос према средствима рада.

Образложену оцену о извршењу послова радног места на основу елемената утврђених у ставу 2. овог члана даје директор Установе.

Члан 111

У случају када запослени остварују једнаке резултате рада предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Имовно стање запосленог утврђује се на основу:

1. оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства, по основу нето плате, другог примања и прихода у последњој календарској години,

2. тржишна вредност непокретности који у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Имовно стање запосленог утврђује се на основу приложене документације Управног одбора установе.

Члан 112.

Уколико радници остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

1. број чланова домаћинства односно породице који остварују плату, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова који остварију плату,

2. стаж осигурања, при чему предност има запослени који има дужи стаж осигурања,

3. запослени или члан породице болује од тежег обољења што доказује налазима надлежног органа,

4. број деце на школовање и други критеријуми предвиђени законом.

Члан 113.

Запослена жена са дететом до 2 године живота, самохраном родитељу, усвојиоцу малолетног детета, чији укупни месечни приход по члану домаћинства до висине гарантоване нето плате, не може престати радни однос по основу престанка потребе за њиховим радом.

Запосленом инвалиду и запосленом који је као припадник оружаних снага учествовао у оружаним снагама после 17. августа 1990. године не може престати радни однос, док не оствари право на пензију, или једно од права утврђених Законом из његову сагласност.

Члан 114.

Установа може, у складу са програмом о вишку запослених овог Правилника, а на основу утврђених критеријумима, упутити запосленог на плаћено одсуство.

Члан 115.

Установа је дужна да, пре отказа Уговора о раду у свим случајевима у складу са Законом да упозори запосленог на постојање разлога за отказ Уговора о раду.

У случају става 1. овог члана по упозорењу се треба изјаснити и представник савета радника у складу са законом.

Члан 116.

Оправдани разлог за отказ Уговора о раду, у смислу члана 105. овог Правилника не сматрају се:

1. привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалном болешћу,
2. коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,
3. одслужење или дослужење војног рока,
4. чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго својство запосленог,
5. обраћање запосленог синдикату или органима надлежног за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим Правилником или Уговором о раду.

Члан 117.

Установа може да понуди запосленом закључење уговора о раду под измењеним условима.

Установа може да понуди закључење уговора о раду у смислу става 1. овог члана, само из оправданих разлога.

Запослени који одбије да закључи уговор о раду у смислу става 2. овог члана, директор Установе може да откаже Уговор о раду.

4. ПОСТУПАК У СЛУЧАЈУ ОТКАЗА

Члан 118.

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

Отказ уговора из члана 179. тачка 5. Закона о раду овог Установа може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Члан 119.

Отказ уговора о раду даје се у писном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт из става 1. овог члана је коначан даном достављања запосленом.

Члан 120.

До 30 дана, од дана престанка радног односа Установа је дужна да изврши исплату свих доспелих зарада и друга примања.

Члан 121.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности има право на исплату новчане накнаде и то:

1. кад има до 2 године непрекидног рада код Установе – у висини једне зараде,
2. кад има од 2 до 10 година непрекидног рада код Установе – у висини једне и по зараде,
3. када има од 10 до 20 година непрекидног рада код Установе – у висини две зараде,
4. када има преко 20 година непрекидног рада код Установе – у висини две и по зараде.
5. када има преко 30 година непрекидног рада код Установе – у висини три зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом, општим актом или уговором о раду за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

5. НЕЗАКОНИТИ ОТКАЗ

Члан 122.

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 уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

VIII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 123.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор Установе.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

1. ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 124.

Запослени и Установа могу спорна питања да изнесу пред арбитражу. Арбитража има непаран број чланова. У састав арбитраже улази подједнак број представника страна у спору и један арбитар кога стране у спору одреде споразумом из реда стручњака за област која је предмет спора. Састав арбитраже и поступак пред арбитражом уређује се општим актом. Одлука арбитраже је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 125.

Против одлуке којом је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 15 дана од дана достављања одлуке, односно сазнање за повреду права.

Спор из става 1. овог члана правноснажно се окончава пред надлежним судом у року од шест месеци од дана покретања спора.

2. РОКОВИ ЗАСТАРЕЛОСТИ ПОТРАЖИВАЊА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 126.

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

IX. ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1. ПРИВРЕМЕНИ И ПОВРЕМЕНИ ПОСЛОВИ

Члан 127.

Установа може, за обављање послова из своје делатности који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Лица са којим је закључен Уговор о обављању привремених и повремених имају право на пензијско и инвалидско осигурање, у складу са законом.

Обвезник уплате из става 2. овог члана је Установа.

Члан 128.

Установа може, за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или друге студенске задруге.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

2. УГОВОР О ДЕЛУ

Члан 129.

Установа може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а које имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког ли интелектуалног посла.

Члан 130.

Запослени у Установи ако има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са Посебним колективним уговором.

X. ЗАШТИТА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 131.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, ако у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Установе.

Члан 132.

Уговором о раду Установа и запослени могу да уговоре забрану конкуренције и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

XI. СИНДИКАЛНО И ДРУГО ОРГАНИЗОВАЊЕ РАДНИКА

Члан 133.

У Установи могу се обезбедити услови за рад и деловање синдиката у складу са њиховом улогом и задатцима уколико запослени за то искажу потребу.

Члан 134.

Запосленом се јемчи слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Синдикат се оснива без одобрења, уз упис и регистар синдиката који води министарство надлежно за послове рада.

Синдикат се уписује у регистар у складу са законом и другим прописима.

Члан 135.

Запосленима се јемчи право на удруживање и избор представника радника ради заштите својих права и интереса, уколико не прихватају или нису сагласни да се синдикално организују.

Представник радника равноправно узима учешће у решавању појединих питања у складу са законом исто као и синдикални представник.

XII. НАДЗОР

Члан 136.

Надзор над применом овог Правилника, других прописа о радним односима, општих аката и уговора о раду, којим се уређују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

XIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 137.

Са запосленима који су до дана ступања на снагу овог Правилника засновали радни однос уговором о раду у складу са прописима који су били на снази до његовог доношења, биће подписани анекси истих уколико постоји потреба за усаглашавање појединих тачака.

Члан 138.

Запослени који нису закључили Уговор о раду до дана доношења овог Правилника закључују Уговор о уређивању међусобних права, обавеза и одговорности у складу са Законом о раду, у колико постоји потреба за усаглашавање појединих тачака.

Члан 139.

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора.

Одредбе овог Правилника које нису у сагласности са Законом о раду ништавне су.

Члан 140.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Библиотеке број 73/15 од 25.03.2015. године.

Члан 141.

Овај Правилник ступа на снагу 8 дана, од дана објављивања на Огласној табли Установе.

Члан 142.

Овај Правилник је објављен на огласној табли Установе дана 09.07.2024. године.



Народна библиотека „Христо Ботев“

Број 251/24

08.07.2024 године

Босилеград

На основу члана 26 Статута Народне библиотеке „Христо Ботев“ Босилеград, Управни одбор на седници одржаној дана 08.07.2024 године донео је:

Одлуку

Члан 1

Усваја се Правилник о раду Народне библиотеке „Христо Ботев“ Босилеград.

Члан 2

Ова Одлука ступа на снагу осмог дана, од дана објављивања на Огласној табли Библиотеке.

У Босилеграду 08.07.2024 године.



Председник управног одбора

Анџонета Зарева