

**УСТАНОВА ЗА СПОРТ
С.Ц. „ АДА „ Ћ у п р и ј а**

П Р А В И Л Н И К

О Р а д у

Ћ у п р и ј а

На основу одредби чл. 21 Закона о јавним службама („ Сл. гл. РС „ бр. 42/91, 71/94, 83/05 и 85/05) и чл. 3 ст. 2 Закона о раду („ Сл. гл. РС „ бр. 72/014 од 29.07. 2014) а у вези одредби чл. 29 Статута Установе за спорт С.Ц. „ АДА „ Ћуприја, „ Булевар војске „ бр. 1 ПИБ: 101370689, по претходној сагласности оснивача бр .06-131-15/2015-02 од 14.08.2015 године Управни одбор, доноси с л е д е ћ и:

ПРАВИЛНИК О РАДУ
Установе за спорт С.Ц. „ АДА „ Ћ у п р и ј а

I.) УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Чл. 1

Овим правилником у складу са Законом о раду, који је ступио на снагу 29.07.2014. и другим прописима који регулишу ту материју, уређују се и регулишу права, обавезе и одговорности запослених у оквиру установе и то:
ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА, РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ, ОДСУСТВА СА РАДА, ЗАШТИТА НА РАДУ, ЗАШТИТА НА РАДУ ЛИЦА СА ИНВАЛИДИТЕТОМ, МИНИМАЛНА ЗАРАДА, УВЕЋАНА ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ, ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ, НАКНАДА ШТЕТЕ У ВЕЗИ СА РАДОМ, ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА, ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ПОВОДОМ ПРЕСТАНКА РАДНОГ ОДНОСА, ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ И СУСПЕНЗИЈА (Тј. привремени престанак радног односа).

Чл. 2

У складу са законом, овим правилником, као и појединачним Уговорима о раду закљученим између послодавца кога представља директор и запослених установе, уређују се сва горе побројана права, обавезе и одговорности запослених у установи.

Чл. 3

За случај да се у оквиру установе оформи репрезентативни синдикат, овај Правилник о раду, има се оставити истом на сагласност, у року од 15 дана рачунајући од дана уписа тог синдиката као репрезентативног.

Чл. 4

Овај правилник је сходно закону, а пре доношења, дат оснивачу на предходну сагласност, о чему је донешено Решење бр .06-131-15/2015-02 од 14.08.2015 године

Чл. 5

Доношењем правилника престаје да важи предходни бр. 459/13 од 18.10. 2013

Чл. 6

Правилник о раду, те појединачни Уговори о раду закључени између послодавца и запослених установе а на основу овог правилника, не могу да садрже одредбе којима ће се запосленима установе дати мања права или утврдити неповољнији услови рада, од права и услова предвиђеним и утврђеним Законом о раду.

Чл. 7

За случај да ипак овај правилник одређује мања права, те утврђује неповољније услове рада од права одређеним тј. услова утврђеним законом, примењиваће се одредбе Закона о раду.

Неповољније одредбе Правилника о раду тј. Уговора о раду ништаве су.

Чл. 8

Ништавост одредби Правилника о раду те Уговора о раду утврђују се пред надлежним судом.

Захтев за утврђивањем тих ништавости не застарева.

Чл. 9

Овим правилником посебно се утврђују и следећа права запослених установе: Одговарајуће накнаде, безбедност и здравље на раду, здравствена заштита, заштита личног интегритета, материјална обезбеђења, посебна заштита за време трудноће и порођаја, заштита ради неге детета, заштита млађих од 18 година, право на удруживање, информисање и право на изражавање својих ставова.

Чл. 10

Обавезе запослених у установи, у вези са наведеним правима из чл. 9 овог правилника су: Да савесно и одговорно обављају послове на којима су распоређени, да поштују организацију и пословање послодавца, да правилно информишу послодавца тј. директора установе као и да обавесте послодавца тј. директора установе о постојању сваке врсте опасности по установу тј. запослене у установи.

Чл. 11

Директор установе у вези са тим дужан је да:

Запосленима исплати зараду, обезбеди услове рада, заштиту животне средине, врши обавештење запослених, обезбеди обављање рада и затражи мишљење синдиката у свим случајевима предвиђеним законом.

Чл. 12

Директор и запослени у оквиру установе, дужни су да се у свему придржавају одредби Закона о раду, овог правилника, одредби појединачних Уговора о раду, одредби осталих аката установе, те наредби донешених појединачних аката.

Чл. 13

У оквиру установе забрањена је дискриминација с обзиром на: Пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко опредељење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким и синдикалним организацијама.

Чл. 14

Дискриминација се односи на:
Услове за запошљавање, избор кандидата при запошљавању, услове рада, оспособљавање и усавршавање запослених установе, напредовање на раду и отказ Уговора о раду запосленог установе.
Неће се сматрати дискриминацијом прављење разлике, или давање првенства у односу на одређени посао поједином запосленом установе, ако његове карактеристике по оцени послодавца тј. директора установе, представљају стварни и одлучујући услов за успешније обављање послова.

Чл. 15

За случајеве постојања дискриминације, може се покренути судски спор пред надлежним Основним судом у Параћину судска јединица у Ћуприји.

II.) ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Чл. 16

На основу Закона о раду, овог правилника и Правилника о организацији и систематизацији радних места, заснива се радни однос између послодавца кога представља директор и запослених установе.
Радни однос не може да се заснује са особом млађом од 15 година, те са особом која не испуњава здравствене услове предвиђене законом.

Чл. 17

Приликом заснивања радног односа у установи, кандидат је у обавези да послодавцу достави потребне исправе у вези услова заснивања радног односа, у смислу Извода из матичне књиге рођених, лекарског уверење, доказа о испуњености посебних услова и сл. По заснивању радног односа у установи, сваку насталу промену података, запослени је у обавези да пријави у даљем року од 15 дана рачунајући од дана настанка те промене.

Чл. 18

Директор установе испред послодавца не може кандидата при заснивању радног односа у установи, условљавати давањем претходне изјаве о отказу Уговора о раду.

Чл. 19

У вези заснивања радног односа са особом са посебним потребама, као запосленим установе, имају се примењивати одредбе Закона о заснивању радног односа са особама са посебним потребама.

Код таквог заснивања радног односа, то лице са посебним потребама, остварује сва права и обавезе која проистичу из Закона о раду и овог правилника.

Чл. 20

Уговор о раду запослених у установи, мора обавезно да садржи:
Назив и седиште послодавца, име и презиме запосленог, врсту и степен стручне спреме, врсту и опис послова, место рада, начин заснивања радног односа (На одређено или неодређено), дан почетка рада, радно време (Пуно или непуно), зараде, номинални износ зараде, рокове исплате зараде, трајање дневног и недељног одмора, повреде рада, отказ и престанак уговора.

Чл. 21

Уговор о раду се сматра закљученим кад га потпишу послодавац кога представља директор и запослени установе.

Уговор се сачињава у три примерка, од којих по један задржавају послодавац и запослени а трећи примерак се обавезно налази на месту рада запосленог.

Уговор о раду за директора установе, као запосленог, у име послодавца потписује председник Управног одбора установе.

Чл. 22

Уговор о раду са запосленима установе може се закључити на неодређено и на одређено време.

Чл. 23

За све оно што није утврђено одредбама Уговора о раду послодавца кога представља директор установе и запослених у оквиру установе, примењиваће се остале одредбе Закона о раду и овог Правилника о раду.

Чл. 24

Ако запослени установе не ступи на рад оног дана који је утврђен Уговором о раду, сматра ће се да није ни засновао радни однос у установи.

Чл. 25

Пробни рад са запосленим у установи не може да траје дуже од 6 месеци. Правилником о организацији и систематизацији радних места морају се предвидети радна места запослених установе за који је предвиђен пробни рад приликом заснивања радног односа у установи.

Чл. 26

Послодавац кога представља директор и запослени установе могу засновати радни однос на одређено време, који без прекида не може да траје дуже од 24 месеца. Заснивање радног односа са запосленим установе на одређено време, правда се из објективних разлога а који су оправдани роком трајања одређеног посла или до настанка одређеног догађаја тј. за време трајања тих потреба уз предходну одлуку Управног одбора установе, као и из укупних разлога потреба процеса рада. Рад на одређено време се може закључити и у следећим случајевима: Ради замене привремено одсутног запосленог установе, за време рада на одређеном пројекту, за обављање послове код другог послодавца, као и за рад незапосленог коме до испуњавања услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до 5 година. Прекид краћи од 30 дана за време обављања рада на одређено време запосленог установе, не сматра се прекидом радног односа.

Чл. 27

Радни однос у оквиру установе може да заснује и запослени са непуним радним временом (Рад краћи од 40 односно 36 недељно) а на неодређено и одређено време. У том случају тај запослени, права на зараду има сразмерно времену проведеном на раду. Остала права и обавезе су иста као и да је засновао радни однос са пуним радним временом.

Чл. 28

У изузетним случајевима а због потребе рада, директор установе може да заснује радни однос и за обављање послова и ван просторија установе. Основна зарада тог запосленог не може бити мања од основне зараде било ког другог запосленог у тој установи а за то радно место.

Чл. 29

Директор испред послодавца, може да заснује радни однос и са лицем које први пут заснива радни однос тј. са приправником. Приправнички стаж тог запосленог може да траје најдуже до 1 године. За време приправничког стажа, приправник прима 80 % основне зараде, од зараде за то радно место. Приправнички стаж може да се обавља и као волонтерски рад.

Чл. 30

Послодавац је дужан да запосленима установе обезбеди адекватно образовање, стручно оспособљавање и усавршавање а у свим случајевима када то захтева потреба процеса рада.

III.) РАДНО ВРЕМЕ

Чл. 31

За радно време запослених установе има се сматрати временски период у коме су запослени установе дужни да обављају послове према налозима директора установе тј. осталих руководиоца, а на местима где су распоређени и у оквиру одредби Закона о раду, Правилника о систематизацији и организацији радних места и овог правилника.

Пуно радно време запослених у установи износи 40 часова недељно. Изузетно у одређеним случајевима ако то дозвољава процес рада у установи, радно време запослених, може да буде краће али не и од 36 часова недељно. Непуно радно време запослених установе је радно време краће од утврђеног радног времена из ст. 1 а у вези ст. 2 овог члана.

У изузетним случајевима може се евентуално закључити радни однос са запосленим установе и са скраћеним радним временом у односу на пуно радно време а за обављање нарочито тешких, напорних и по здравље опасних тј. штетних послова.

Чл. 32

За случај више силе, повећаног обима посла и у др. случајевима када је неопходно да се заврши отпочети посао, запослени у установи су у обавези да раде и прековремено.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Запослени установе не може да ради дуже од 12 часова у току једног дана, урачунавајући и прековремени рад.

Запослени установе прековремени рад обављају уз предходно издавање решења од стране директора установе.

За случај потребе, а од стране директора установе могу се одредити дежурства запослених, по предходно установљеном распореду рада.

Чл. 33

Радна недеља у установи траје 5 радна дана.

Распоред радног времена запосленима установе одређује директор установе на почетку месеца.

Радни дан запослених по правилу траје 8 часова дневно.

Због потреба сменског рада, директор установе може да направи другојачији распоред радног времена, тзв. прерасподелу радног времена.

Почетак и завршетак радног дана одређује се наредбом директора установе.

Чл. 34

Распоред радног времена за текући месец директор установе је у обавези да истакне на О.Т. установе 5 радна дана пре почетка месеца, за који се односи распоред.

Чл. 35

Рад који се обавља у времену од 22 – 06 ха следећег дана, има се сматрати ноћним радом запослених установе.

Чл. 36

Рад у сменама је организација у установи према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду.

Запослени установе, се има сматрати сменским запосленим, када у сменама проведе најмање 1/3 радног времена у току једног месеца.

Запослени установе може да ради у ноћној смени, само уз његову предходну датум писану сагласност.

IV.) ОДМОР И ОДСУСТВА

Чл. 37

У установи у оквиру рада су предвиђени и следећи одмори:
Одмор у току дневног рада, дневни одмор, недељни одмор и годишњи одмор, те плаћена и неплаћена одсуства запослених установе.

Чл. 38

Запослени установе који ради најмање 6 часова дневно, има право на дневни одмор у току дневног рада а у трајању од најмање 30 минута.
Тај одмор не може да се користи на почетку и на крају радног времена.
Време тог одмора урачунава се у радно време.

Чл. 39

Запослени установе има право на одмор у трајању од 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Чл. 40

Запослени установе имају право и на недељни одмор а у трајању од 24 часа непрекидно.
Недељни одмор се по правилу користи недељом.
Директор установе запосленима у смени, може да одреди други дан за коришћење недељног одмора.

Чл. 41

Запослени установе стичу право на коришћење годишњег одмора у календарској години, после месец дана непрекидног рада у установи.
Под непрекидним радом сматра се и привремена спреченост за рад запосленог у установи.
За случај да запослени у установи нема годину дана рада, а има потребу за коришћењем годишњег одмора, исти има право на сразмерно коришћење годишњег одмора (Право на дванестину годишњег одмора за сваки месец рада).
Запослени не могу да се одрекну права на годишњи одмор, нити им се то право може ускратити, нити заменити на било који други начин.

Чл. 42

Запосленима установе врши се увећање трајања коришћења годишњег одмора а на начин:

- По основу доприноса на раду до 2 дана,
- Улова рада 1 дан,
- Радног искуства до 10 год. код послодавца 1 дан, до 20 год. код послодавца 2 дана и до 30 год. код послодавца 3 дана,
- Стручна спрема запосленог за ССС 1 дан, за ВШС 2 дана и за ВСС 3 дана.

Чл. 43

Запослени установе имају право на минимум од 20 радних дана годишњег одмора за једну годину.
При утврђивању дужине годишњег одмора, радна недеља представља 5 радна дана.

Чл. 44

Запослени установе, утврђени годишњи одмор, могу да користе на основу решења издатог од стране директора установе у једном или највише два дела.

Чл. 45

Решење о коришћењу годишњег одмора (По захтеву запосленог и на основу потреба процеса рада установе) директор установе доставља запосленом најкасније 15 дана пре почетка коришћења годишњег одмора.

Чл. 46

За случај престанка радног односа запосленог у установи који није искористио годишњи одмор (У целини или делимично) послодавац кога представља директор установе је дужан да исплати новчану накнаду.
Та накнада износи висину просечне зараде у предходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Чл. 47

Запослени у установи имају право на коришћење до 5 радна дана плаћеног одсуства у току једне године и то за следеће случајеве:

- Скапање брака 3 дана,
- Порођај супруге 3 дана,
- Теже болести члана уже породице 5 дана,
- Смрт члана уже породице 5 дана и
- Добровољно давање крви 2 дана.

Чл. 48

Чланом уже породице има се сматрати:
Брачни друг, деца, родитељи, браћа и сестре, усвојилац и усвојеник те старатељ,
запосленог установе.

Чл. 49

Директор установе запосленом може одобрити коришћење неплаћеног одсуства и:
За исте случајеве, предвиђене чл. 47 овог правилника, ако су запослени установе у
току календарске године већ искористили плаћено одсуство, по тим основама као и
за случај повезивања запосленог установе са члановима своје уже породице, по
одредбама чл. 48 овог правилника који чланови живе у иностранству а у трајању до
шест месеци.

За време коришћења неплаћеног одсуства, запосленима установе мирују права и
обавезе из радног односа.

Чл. 50

Запосленом на основу одредби Закона о раду мирују права и обавезе у случајевима
који су предвиђени Законом о раду и то због:

Одслужење војног рока, упућивања на рад у иностранство од стране послодавца,
избора и именовања на другу функцију, издржавања казне затвора у трајању до 6
месеци и у случају упућивања на рад код другог послодавца.

Запослени се мора вратити на рад у року од 15 дана, рачунајући од дана када су
престали разлози мировања његовог радног односа, а уколико то не испуни има се
сматрати да је наступио разлог за отказ Уговора о раду запосленом од стране
послодавца, сходно одредбама чл. 179 ст.1 тч. 3 Закона о раду.

V.) ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Чл. 51

Запослени установе имају право на потпуну безбедност на раду и у вези са радом.
Директор установе је у обавези да обезбеди безбедност и заштиту живота и
здравља на раду запосленима установе, према одредбама свих закона и овог
правилника. Запослени су у обавези да поштују одредбе безбедности на раду.

Чл. 52

У оквиру установе, на пословима повећане опасности од повређивања може да ради само запослени установе, који испуњава услове за рад у погледу испуњености услова здравственог стања.

Чл. 53

Директор установе, лице које он овласти за то или посебно обучени запослени установе су у обавези да воде евиденцију о насталим повредама запослених установе на раду и у вези са радом.

Чл. 54

Сваки запослени установе има право увида у ту евиденцију.

Чл. 55

На пословима са веома тешким физичким радом, као и на пословима са повећаним штетним зрачењима, или пословима који су изложени отровима, ако их буде било, директор установе не може да заснује радни однос са запосленим млађим од 18 година.

Чл. 56

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година, у установи, не може бити дуже од 35 часова недељно тј. 8 часова дневно.
Запослени млађи од 18 година не може да ради ноћу.

Чл. 57

Запослена жена у установи за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су штетни за њено здравље и здравље детета.

Чл. 58

Директор установе је дужан да тој запосленој установе, за време трудноће тј. подоја, обезбеди рад на другим пословима, осим послова који су штетни за њено здравље и здравље детета а ако њих нема да је упути на плаћено одсуство, за време тог трајања.

Чл. 59

Запослена жена не може да обавља послове ноћу, као ни прековремени рад у установи.

Чл. 60

Један од родитеља који је запослен у установи, а има дете до 3 године живота, може да ради прековремено у установи, односно ноћу, само уз своју претходно дату писану сагласност.

Чл. 61

За случај да се запослена установе врати на рад у установи пре истека 1 године рачунајући од дана рођења детета, директор установе је у обавези да јој обезбеди дневне одморе одједном или у више наврата у трајању од 90 минута (Ради подоја).

Чл. 62

Запослена у установи има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја тј. одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана. Запослена жена може да одпочне породилско одсуство, на основу налаза лекара, најраније 45 дана а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај. За треће и свако наредно новорођено дете, запослена има право на породилско одсуство у трајању од 2 године.

Чл. 63

Један од родитеља детета коме је потребна посебна нега има право да по истеку породилског одсуства одсуствује са рада, најдуже до навршених 5 година живота тог детета.

Чл. 64

Хранитељ односно старатељ детета млађег од 5 година живота, има право да ради неге детета, одсуствује са рада 8 месеци непрекидно, рачунајући од дана смештаја тог детета у хранитељску породицу.

Чл. 65

Запослени установе, као родитељ детета са тешким оболењем, а на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Чл. 66

У складу са законом, особи са посебним потребама запосленом установе, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Ако послодавац не може том запосленом да обезбеди одговарајући посао, тај запослени установе се има сматрати вишком у смислу одредби чл. 179 ст. 5 тч. 1 Закона о раду а са тим запосленим установе се онда има раскинути Уговор о раду. Директор установе може и да откаже Уговор о раду запосленом установе који одбије да прихвати посао из ст. 1 овог члана.

Чл. 67

При наступању привремене спречености за рад, запослени установе је у обавези да најкасније у року од 3 дана, рачунајући од дана наступања спречености, лично или преко члана породице, тј трећег лица, директору установе достави потврду лекара о тој спречености и времену завршетка очекиване спречености за рад. Директор установе, ако посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности тог запосленог установе.

Чл. 68

Директор установе, је сходно одредбама Закона о заснивању радног односа са особама са посебним потребама у обавези да заснује радни однос са таквом особом, у ком случају тај запослени има сва права и обавезе које проистичу из одредби Закона о раду тј. одредби овог правилника. Материја заштите запослених у оквиру установе биће ближе уређена Правилником о заштити на раду који је саставни део овог правилника.

VI.) ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Чл. 69

Законом о раду, Правилником о рачуноводству, Правилником о организацији и систематизацији радних места и овим правилником утврђује се одговарајућа зарада запосленима установе.

Чл. 70

Запосленима установе се гарантује једнака зарада за исти рад или за рад исте вредности који остварују у установи.

Чл. 71

Под радом једнаке вредности има се сматрати рад за који се захтева исти степен стручне спреме, образовања знања и способности са једнаким доприносом и са једнаком одговорности.

Чл. 72

За случај да директор установе донесе акт супротан одредбама чл. 71 овог правилника, одредбе тог акта су ништаве.
За случај тих повреда, запослени установе имају право на накнаду штете.
Та накнада састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду са доприносима запосленог, пословном успеху установе и др. примања по основу радног односа.

Чл. 73

Зарада сваког запосленог установе састоји се од:
Основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Чл. 74

Основна зарада запослених установе, одређује се на основу:
Услови потребних за рад на пословима за које је запослени закључио Уговор о раду са послодавцем кога заступа директор установе и времена проведеног на раду.

Чл. 75

Радни учинак запослених установе, утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла и односа запосленог према радним обавезама.

Чл. 76

Правилником о организацији и систематизацији радних места утврдиће се елементи за обрачун и исплату основне зараде и зараде по основу радног учинка запослених установе.

Директор установе у сврхе побољшања процеса рада може донети и посебан Правилник о награђивању запослених у установи.

Без обзира на утврђене коефицијенте рада запослених установе а Правилником о организацији и систематизацији радних места, номинални износ уговорене цене рада у Уговорима о раду запослених установе, морају бити еквивалентни са износом минималне цене рада.

Чл. 77

Запослени установе, имају право и на увећану зараду и то:

- За рад на дан празника који је нерадан дан, најмање 110 % од основице,
- За рад ноћу, ако такав рад није утврђен по другом односу, најмање 26 % од основице,
- За прековрмени рад, најмање 26 % од основице и
- По основу минулог рада у установи, најмање 0,4 % од основице.

Чл. 78

У минули рад зарачунаваће се време проведено код послодавца предходника, као и код повезаних лица (Јавно предузеће, установа).

Чл. 79

Не могу се основи наведени у чл. 77 овог правилника, кумулативно зарачунавати запосленима установе при утврђивању њихових зарада.

Чл. 80

Приправник установе има право на накнаду зараде утврђену чл. 29 овог правилника.

Чл. 81

Зарада запосленима установе исплаћује се на основу коефицијината, утврђеним Правилником о организацији и систематизацији радних места, номиналним износом зараде утврђеним Уговором о раду, обавезно у новцу, одједном или највише у два дела и то најкасније у текућем месецу за предходни месец.

Чл. 82

Обрачун зараде запосленима установе се обавезно издаје за сваки месец и тај обрачун има снагу извршне исправе а у свему према одредбама чл. 121 Закона о раду.

Чл. 83

Минимална зарада запосленима установе, одређује се на основу минималне цене рада, времена проведеног на раду и уз порезе и доприносе који се плаћају на зараде.

Чл. 84

Минималну цену рада, пак утврђује социјално-економски савет Републике, својом одлуком, која је саставни део овог правилника.

Чл. 85

Запослени установе имају право на накнаду зараде и то у висини просечне зараде у предходних 12 месеци, а за време:

Одсуствовања са рада на дан празника који је радни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивање на позив др. државног органа. Директор установе има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде, од државног органа, а за случајеве војне вежбе и за одазивање др. државном органу.

Чл. 86

Запослени установе имају право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад (Боловање) до 30 дана и то:

- Најмање у висини 65 % просечне зараде у предходних 12 месеци пре наступања месеца спречености,
- У висини 100 % просечне зараде у предходних 12 месеци пре наступања месеца спречености, за повреде на раду или услед професионалне болести.

Повреда на раду мора се доказати и веродостојним извештајем лекара специјалисте.

О томе, у оквиру установе води се адекватна и ажурна евиденција а од стране овлашћеног лица одрђеног од стране директора установе.

Чл. 87

Запослени установе имају право и на накнаду зараде, најмање у висини 60 % од просечне зараде у предходних 12 месеци за време прекида рада, због кога је дошло без кривице запослених, а најдуже 45 дана у календарској години.

Чл. 88

Запослени установе имају право и на накнаду трошкова и то:

- За долазак и одлазак са посла, у висини цене превозне карте,
- Издавањем саме месечне карте за превоз,
- За време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, до висина дневница одређеним законским прописом,
- Смештај и исхране за рад и боравак на терену,
- За исхрану у току рада, до висине одређене законским прописом и
- За регрес за коришћење годишњег одмора.

Директор установе је у обавези да донесе Одлуку о висини регреса а та висина мора бити изражена у новцу, где је сама одлука саставни део овог правилника.

Чл. 89

Запосленима установе припада право и на исплату:

- Отпремнине при одласку у пензију и то најмање у висини две просечне зараде у РС (У бруто износу),
- Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (Брачни друг и деца) а члановима уже породице у случају смрти запосленог и
- Накнаду штете у случају повреде на раду или професионалног оболења.

Чл. 90

За случај повољне финансијске ситуације установе, директор установе може запосленима зстанове, исплаћивати и јубиларну награду и солидарну помоћ. Предвиђа се могућност доделе поклона за Божић и Нову годину, деци запослених установе старости до 15 година. За потребе тих случајева директор установе ће ад хок доносити посебне одлуке.

Чл. 91

Књиговодствена тј. обрачунска служба установе је у обавези да води месечну евиденцију о зарадама запослених установе, а саме обрачуне потписује директор установе тј. посебно овлашћено лице за то. Месечни обрачуни се издају запосленима установе и када није исплаћена зарада.

Чл. 92

Новчана потраживања према запосленима установе могу се обустављати само на основу правоснажних судских одлука тј. административних забрана а највише до 1/3 месечне зараде запосленог, односно до 2/3 зараде запосленог установе, ако је то уређено другим законом (ЗИО).

Директор установе или лице овлашћено са његове стране спроводи те судске одлуке.

За случај стечаја послодавца, запослени установе остварују своја права по том основу сходно одредбама Закона о ликвидацији и стечају.

За случај статусних промена послодавца, стицалац је правни следбеник послодавца а запослени установе у том случају остварују сва права која им припадају по одредбама Закона о раду и овог правилника.

VII.) ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Чл. 93

За случај ако послодавац у оквиру периода од 30 дана предвиди да ће престати потреба за радом више од 10 запослених установе, пошто установа броји више од 20 а мање од 30 запослених, у обавези је да претходно сачини програм о томе.

Чл. 94

За случај да у будућем периоду дође до оснивања репрезентативног синдиката у установи, директор установе ће такође бити у обавези да поред програма са тим синдикатом предузме и одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених установе.

Чл. 95

Програм вишка запослених установе, мора да саржи :

- Разлоге престанка потребе за радом,
- Укупан број запослених,
- Број, квалификациону структуру, године старости и стаж запослених који су вишак,
- Критеријуме за утврђивање вишка запослених,
- Мере за запошљавање и то (Премештај на друге послове, премештај у др. место рада, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време и др.),
- Средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених и
- Рок у коме ће бити отказани уговори о раду вишка запослених установе.

Чл. 96

Донешени програм вишка запослених установе од стране директора установе, усваја Управни одбор установе. За случај да се отказује уговор о раду мањем броју запослених установе од броја 10, послодавац нема обавезу доношења тј усвајања програма.

Чл. 97

При утврђивању критеријума вишка запослених, директор установе не може да примени ни један од предвиђених случајева дискриминације.

Чл. 98

Отпремнина за случај проглашења запосленог у установи као вишка има се исплаћивати у висини која не може бити нижа од збира трећина зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу у установи, или код правног предходника установе.

Зарадом у смислу одредби ст. 1 овог чл. има се сматрати просечна месечна зарада запосленог исплаћена за предходна 3 месеца која предходе месецу у коме се исплаћује отпремнина.

Чл. 99

За случај да се запосленом установе откаже Уговор о раду као вишку и не исплати назначена отпремнина, запослени стиче права која му проистичу из прописа о запошљавању.

Чл. 100

За одређене послове у оквиру установе директор и запослени установе могу Уговором о раду посебно да закључе и одредбе у вези услова забране конкуренције (Руководећа радна места), по престанку рада у установи.

Чл. 101

Сваки запослени установе, одговоран је за штету коју причини на раду или у вези са радом и то намерно или крајњом непажњом.

За случај да установа трећем лицу као оштећеном исплати насталу штету, коју је причинио запослени установе на раду или у вези са радом, запослени је у обавези да је рефундира установи.

За случај да запослени установе претрпи штету на раду или у вези са радом, установа је у обавези и да му је надокнади, у пуном износу. У том случају се закључује поравнање са запосленим установе.

Чл. 102

Запослени установе могу привремено да буду удаљени са рада у следећим случајевима (Т.к.з. обавезна суспензија):

- Ако је против њих започето кривично гоњење, ако је против њих започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,
- Ако непоштовањем процеса рада или повредом друге радне обавезе угрожава имовину установе веће вредности од 15.000,00 и
- Ако је понашање запосленог такво да не може да настави рад у установи, за случајеве предвиђене овим правилником .

Чл. 103

Привремено удаљење запосленог установе, у свим случајевима наведеним у чл. 102 овог правилника не може да траје дужи од 3 месеца, а после тога директор установе мора да донесе коначну одлуку.

За време привременог удаљења запосленом установе, припада $\frac{1}{4}$ његове зараде, односно $\frac{1}{3}$ ако запослени издржава чланове породице.

Чл. 104

За случајеве ако се против запосленог установе обустави правоснажном одлуком кривични поступак тј. буде ослобођен оптужбе, или ако се не утврди његова одговорност, има право на накнаду пуне зараде, као и да није био привремено удаљен са рада.

Чл. 105

Директор установе може запосленом да понуди измену Уговора о раду анексом, за следеће случајеве:

- Ради премештаја на други одговарајући посао услед процеса рада,
- Ради премештаја у друго место рада, (Изван седишта послодавца),
- Ради упућивања на рад код другог послодавца,
- Ако је запосленом који је вишак обезбедио права на отпремнину,
- Ради промене основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и др. примања запослених и
- У др. случајевима.

Чл. 106

Уз писани текст анека Уговора о раду, директор установе је у обавези да запосленима достави писано обавештење (Понуду) које обавезно садржи и: Разлоге за понуђени анекс, рок у коме запослени има да се изјасни али не краћи од 8 радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем Анекса уговора о раду.

Чл. 107

Запослени установе за случај да потпише анекс Уговора о раду, а није задовољан садржином истог, или сматра да су те одредбе ништаве, као странка у опасности задржава право да затражи судску заштиту пред Основним судом у Параћину судска јединица у Ћуприји, ради оспоравања законисти тих одредби. За случај да запослени установе одбије понуду анекаса Уговора о раду у остављеном року, добија отказ Уговора о раду, али такође задржава право судске заштите у вези са отказом Уговора о раду ради оспоравања законитости разлога отказа.

Чл. 108

Директор установе изузетно а због потребе завршетка отпочетка посла и у циљу побољшања квалитета рада, може писаним решењем запосленог установе привремено да распореди на друге послове, у оквиру установе али не дуже од 45 радних дана, у периоду од 12 месеци.

Чл. 109

Директор установе, може запослене због потребе процеса рада, изузетно да премести и у друго место рада, ако постоји.

Чл. 110

Запослени установе од стране директора установе, могу привремено бити упућени на рад код другог послодавца, али само на одговарајуће послове, ако је привремено престала потреба за њиховим радом а пословни простор је дат у закуп или је пак закључен Уговор о пословно-техничкој сарадњи са др. послодавцем и само док трају ти разлози, али не дуже од 1 године.

VIII.) ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Чл. 111

Радни однос запослених у установи престаје у следећим случајевима:

- Истеком рока за који је заснован,
- Ако запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- Споразумом између запосленог и установе, ради преузимања у др. установу
- Отказом Уговора о раду од стране запосленог,
- На захтев родитеља или старатља запосленог млађег од 18 година живота и
- Смрћу запосленог.

Чл. 112

Запосленима установе престаће радни однос независно од њихове воље и воље послодавца и то у следећим случајевима:

- Ако је код запосленог установе дошло до губитка радне способности,
- Ако му је правоснажном одлуком суда забрањено да обавља одређене послове,
- Ако због издржавања казне затвора, запослени установе, мора да буде одсутан са рада дуже од 6 месеци,
- Ако је запосленом изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и
- У случају престанка постојања установе.

Чл. 113

За случај споразумног престанка радног односа, директор установе није у обавези да примени одредбе отказног поступка.

Чл. 114

Запослени установе са отказним роком од 15 дана може да откаже Уговор о раду, а који отказ доставља директору установе.

Чл. 115

Директор установе запосленима установе, отказује Уговор о раду у следећим случајевима:

- У случајевима који се односи на радну способност запосленог,
- У случајевима у којима је запослени својом кривицом учинио повреду радне обавезе,
- Ако запослени не поштује радну дисциплину, у дужем временском периоду и поред опомена учињених од стране директора установе,
- Услед технолошких, економских или организационих промена у установи и
- Ако запослени одбије понуду за закључење Анекаса Уговора о раду.

Чл. 116

Послодавац а преко директора установе у обавези је да откаже Уговор о раду запосленога установе, услед повреде закона тј радне дужности у следећим случајевима:

- Ако не остварује резултате рада,
- Ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
- Ако се не врати на рад у року од 15 дана после истека мировања стажа,
- Ако несавесно извршава поверене му послове,
- Ако намерно или крајњом непажњом злоупотреби поверени положај,
- Ако неодговорно користи средства рада,
- Ако не користи опрему за заштиту на раду,
- Ако неоправдано одбије да обавља послове, дате од стране директора или руководиоца
- Ако не достави потврду о привременој спречености за обављање рада, у роковима предвиђеним овим правилником
- Ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- Због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, или исте користи током трајања рада, (Директор установе може у том случају да затражи да се изврши анализа над запосленим, од стране надлежних органа),
- Ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела,
- Ако је дао нетачне податке битне при закључењу радног односа,
- Одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности и _____
- Ако не поштује радну дисциплину, утврђену другим актима установе а посебно одредбама овог правилника, као и одредбама посебног Правилнику о награђивању и утврђивању одговорности запослених установе.

Чл. 117

За случај постојања олакшавајућих околности при чињењу горе наведених повреда рада учињених од стране запослених установе, а по процени директора установе, могу се применити и следеће мере:

- Привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од 1 до 15 радних дана (Факултативна суспензија),
- Новчана казна у висини до 20 % основне зараде у месецу извршења повреде рада, а у трајању највише до 3 месеца и на основу решења директора установе и
- опомена са најавом отказа.

О привременом удаљењу запослених установе као и новчаним казнама изреченим запосленима од стране директора у случајевима повреде рада донеће се посебан правилник о награђивању и утврђивању одговорности запослених установе, који је саставни део овог правилника.

Чл. 118

Отказни поступак Уговора о раду запослених установе се спроводи на следећи начин:

Пре отказа директор установе је у обавези да запосленог писаним путем обавести о постојању разлога за отказа Уговора о раду.
У том упозорењу мора да му се остави рок од најмање 8 радна дана да се изјасни на те наводе.
У упозорењу се наводи и основ за давање отказа, као и чињенице и наводе који указују на то.

Чл. 119

Запослени установе уз изјашњење, може да достави и мишљење синдиката чије је члан, односно репрезентативног синдиката установе.

Чл. 120

За случај да се запосленом установе откаже Уговор о раду као вишку, директор установе не може на то радно место да упосли другог запосленог у року од 3 месеца, рачунајући од дана престанка радног односа.

Чл. 121

Неће се сматрати разлозима за законит отказ Уговора о раду следеће:

- Привремена спреченост запосленог за рад услед болести,
- Коришћење породилског одсуства,
- Одслужење војног рока,
- Из разлога дискриминације, чланство у политичкој организацији, синдикату и сл.
- Деловања у својству представника запослених и
- Обраћања запосленог синдикату.

Чл. 122

Релативни рок застарелости за покретање отказног поступка износи 6 месеци од дана сазнања за повреду, односно 1 година од дана наступања чињенице које представљају основ давања отказа Уговора о раду.

Чл. 123

Отказ Уговора о раду даје директор установе и то обавезно решењем у писаном облику са садржином, образложењем и поуком о правном леку.
Решење отказа Уговора о раду по правилу се доставља запосленом лично у установи или на познатој кућној адреси а за немогућност уредне доставе и оглашавањем на О.Т. установе.

Чл. 124

Директор установе за случај отказа Уговора о раду је у обавези да запосленом исплати све доспеле обавезе у даљем року од 30 дана, рачунајући од дана давања односно уручења отказа Уговора о раду.

Чл. 125

Директор установе не може запосленом дати отказ Уговора о раду нарочито и у следећим случајевима:

- За време трудноће,
- Породиљског одсуства,
- Одсуства са рада ради неге детета
- И одсуства са рада ради посебне неге детета.

Чл. 126

Отказни рок запосленом установе, а за случајеве отказа зато што не остварује потребне резултате рада износи 15 дана.
Директор установе, ради утврђивања да запослени не остварује предвиђене резултате рада, може да оформи посебну комисију за то утврђивање.
Један од чланова те комисије мора да поседује најмање исти степен и исту врсту образовања као и запослени који се проверава.

Чл. 127

За случај да суд утврди да је запосленом установе незаконито отказан Уговор о раду, запослени има право:

- Да се врати на рад,
- Да му се исплати накнада штете у виду основне зараде, припадајућих доприноса, топлог оброк и регреса.

Чл. 128

За случај да запослени не жели да се врати на рад у установи, суд може да обавезе установу да му исплати штету у висини највише до 18 зарада запосленом.
За случај да суд утврди да је запосленом установе незаконито отказан Уговор о раду, да запослени жели да се врати на рад у установу али да наставак радног односа тог запосленог у установи није могућ, суд ће запосленом досудити штету у висини двоструког износа предвиђеног ст. 1 овог члана.
За случај да суд утврди да је директор установе имао ваљани основ за отказ Уговора о раду, али да је погрешно спровео отказни поступак, суд неће запосленог вратити у установу али ће му досудити износ штете највише до 6 зарада запосленог.

IX.) ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ У УСТАНОВИ

Чл. 129

Уговором о раду у оквиру установе може се предвидети поступак мирног решавања спора између запослених и установе.
За случај постојања таквог поступка та одлука има снагу коначности у установи.

Чл. 130

За случај повреда насталих из одредби Закона о раду као и овог правилника а од стране директора установе, којима су запосленима смањена или укинута одређена права, запослени а као странке у опасности, имају право судске заштите пред Основним судом у Параћину, судска јединица Ћуприја, ради истицања ништавости тих појединих одредби, односно ради истицања незаконитости поступака у даљем року од 60 дана, од дана настанка тих повреда.

Чл. 131

Потраживања запослених установе насталих из радног односа, застаревају у року од 3 године од дана настанка обавеза.

X.) ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

Чл. 132

У трајању не дужем од 120 радна дана у календарској години, директор установе може да закључи Уговор о обављању привремених и повремених послова са незапосленим лицима изван установе, запосленима установе са непуним радним временом и евентуално у изузетним случајевима са корисницима старосне пензије а све то због потреба процеса рада.

Чл. 133

Директор установе може да закључи Уговор о делу, а ради обављања послова изван делатности установе, у смислу оправке или израде одређене ствари, извршавање одређеног физичког или пак интелектуалног посла.

Чл. 134

Директор установе може са незапосленим лицем закључи и Уговор о волонтирању, а према одредбама Закона о волонтирању.

Чл. 135

Директор установе због потребе процеса рада, може да закључује и уговоре са трећим лицима изван установе, а за време највише до 1/3 пуног радног времена (Допунски рад).

XI.) ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ У У ОКВИРУ УСТАНОВЕ

Чл. 136

Запосленима установе је зајемчена слобода синдикалног организовања, деловања и удруживања.

Чл. 137

На нивоу установе запослени могу да оснују репрезентативни синдикат, а у свему према одредбама чл. 218 Закона о раду.
За случај непостојања репрезентативног синдиката на нивоу установе, а постојања чланства појединог запосленог у други синдикат, тај запослени црпе права из чланства и припадности том синдикату.

XII.) ИНСПЕКЦИЈСКИ НАДЗОР

Чл. 138

Директор мора да омогући вршење инспекцијског надзора и то:

- У увид у појединачна акта запослених установе,
- У идентитет запослених установе,
- У пријаве запослених код надлежних фондова,
- У прегледа просторија, ради утврђивања постојања противпожарне заштите
- И предузимању превентиве у оквиру установе.

Чл. 139

Директор установе може бити кажњен за случај:

- Ако не закључи Уговор о раду,
- Ако не исплати зараду запосленом, ако та зарада није исплаћена у новцу, ако запосленом не достави обрачун зараде,
- Ако не сачини програм вишка запослених, за случај да отказује Уговор о раду по том основу за 10 и више запослених установе,
- Ако да незаконит отказ Уговора о раду,
- Ако спречава инспектора у вршењу надзора или не поступи према наређењу тог инспектора, у остављеним роковима.

Чл. 140

Директор установе, мора несметано да омогући обављање синдикалне делатности репрезентативног Синдиката, у оквиру установе.

ХИИ.) ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Чл. 141

Правилник ступа на снагу даном доношења од стране Управног одбора установе, а уз предходну писану сагласност оснивача тј. општине Ћуприја и уз обавезно оглашавање истог на О.Т. установе.

Чл. 142

Сви запослени установе дају изјаву да су упознати са садржином правилника..

Чл. 143

Доношењем овог правилника, престаје са важењем претходни Правилник о раду, бр. 459/13 од 18. 10. 2013, као и све пратеће Одлуке о изменама и допунама тог Правилника о раду.

Чл. 144

Измене и допуне правилника, вршиће се у писаном облику, од стране истог доносиоца, и на исти начин као и код доношења.

Чл. 145

Правилник има 145 чланова (И словима: СТОЧЕДРДЕСЕТПЕТ ЧЛАНОВА), а садржина је на 28 страна (И словима ДВАДЕСЕТОСАМ СТРАНА).

У Ћуприји 31.08.2015

УПРАВНИ ОДБОР
В. Стојиљковић
проф. В. Стојиљковић, Ћуприја

