

На основу члана 19. Статута ОКУ ОКУ „Снеса” Кањижа, директор ОКУ ОКУ „Снеса” Кањижа дана 29. априла 2022. године, утврдио је пречишћен текст Правилника о раду ОКУ ОКУ „Снеса” Кањижа.

Пречишћен текст Правилника о раду ОКУ ОКУ „Снеса” Кањижа обухвата:

- Правилник о раду од 10. децембра 2014. године
- Правилник о изменама и допунама Правилника о раду од 31. октобра 2018. године осим чл. 7. и 8. који садржи прелазне и завршне одредбе;
- Правилник о изменама и допунама Правилника о раду од 24. фебруара 2020. године осим члана 4. и 5. који садрже прелазне и завршне одредбе;
- Правилник о изменама и допунама Правилника о раду од 13. априла 2022. године, осим члана 10. и 11. који садрже прелазне и завршне одредбе.

ПРАВИЛНИК О РАДУ

(Пречишћен текст)

Члан 1.

Овим правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа код послодавца Образовно-културна установа „Снеса” Кањижа (у даљем тексту: послодавац).

ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 2.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Члан 3.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 4.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести директора о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести директора о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

У радни однос код послодавца може се примити лице под следећим условима:

- 1) да је држављанин Републике Србије,

- 2) да је пунолетно,
- 3) да има општу здравствену способност,
- 4) да има прописану стручну спрему,
- 5) да није осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање шест месеци или за кажњиво дело које га чине неподобним за обављање послова у државном органу,
- 6) да испуњава друге услове утврђене законом, другим прописима или актом о систематизацији радних места у Установи.

Члан 6.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са запосленим, као и одлуку о пријему запосленог доноси директор.

Радни однос са запосленим се заснива под условима утврђеним законом и Правилником о организацији и систематизацији послова (у даљем тексту: акт о систематизацији) послодавца.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и директор, на неодређено или одређено време, зависно од потребе за обављање послова код послодавца, у складу са законом.

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

Уговор о раду садржи законом прописане елементе.

Уговор о раду се закључује у три примерка, а послодавац је обавезан да запосленом преда један примерак уговора о раду.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа, као и о другим чињеницама и правилима утврђених законом.

Члан 7.

Као посебан услов за пријем у радни однос код послодавца може се актом о систематизацији утврдити пробни рад.

Пробни рад може трајати најмање један месец, а највише шест месеци.

Пробни рад прати трочлана комисија коју одређује директор.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен и врсту стручне спреме као и запослени на пробном раду.

За време трајања пробног рада, уколико није задовољан са знањем, способностима и резултатима рада запосленог, директор послодавца може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

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

ПРИПРАВНИЦИ

Члан 8.

Лице са средњом, вишом и високом школском спремом које није било у радном односу, као и лице с истим степеном школске спреме које је у другом органу, организацији или заједници провело на раду краће време од времена утврђеног за приправнички стаж приправника с тим степеном школске спреме прима се у радни однос на одређено време у својству приправника.

Приправнички стаж за приправнике са средњом школском спремом траје шест месеци, а за приправнике с вишом и високом школском спремом траје 12 месеци, ако законом није друкчије утврђено.

Лицу које у тренутку пријема у својству приправника има радни стаж краћи од времена приправничког стажа утврђеног за приправника с истим степеном школске спреме директор

може признати тај стаж као део приправничког стажа уколико је лице радило на истим или сродним пословима.

За време приправничког стажа приправник се оспособљава за вршење одређених послова кроз практичан рад по програму који је утврђен актом послодавца и за то време остварује сва права из радног односа.

По истеку приправничког стажа приправник је дужан да положи приправнички испит, а уколико га не положи престаје му радни однос.

Приправник који положи приправнички испит може наставити да ради на неодређено време и бити распоређен на одговарајуће радно место ако код послодавца за то постоје услови.

ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 9.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада /у даљем тексту: анекс уговора/, ради премештаја на други одговарајући посао због потребе процеса и организације рада, ради премештаја у друго место рада, ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, и у другим случајевима утврђеним законом.

Уз анекс уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави писмено обавештење које садржи разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

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

Члан 10.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора о раду, а најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци. У овом случају запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Запослени може, у изузетним околностима, да буде премештен на друге послове за чије се обављање тражи нижи степен стручне спреме одређене врсте занимања, од оне коју запослени има, у случају: више силе /пожар, земљотрес, поплава и сл./ која је настала или непосредно предстоји, квара на средствима рада и материјалу, прекида рада на радном месту на коме запослени обавља рад, замене изненадно одсутног радника, ако то захтева процес рада.

Премештај на друге послове у случајевима из претходног става траје за време трајања околности због којих је извршен премештај на друге послове, а запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 11.

Радно време запосленог износи 40 часова недељно /пуно радно време/.

На појединим или свим пословима, на основу одлуке директора послодавца, радно време може бити краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Члан 12.

У случају потребе, директор послодавца, у складу са законом, доноси одлуку о прерасподели радног времена, са тим да радно време запосленог не може трајати дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена се не сматра прековременим радом.

Члан 13.

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

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

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

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 14.

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 краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

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

Члан 15.

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 16.

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

Члан 17.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

Члан 18.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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

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

Члан 19.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, односно највише 35 радних дана у календарској години.

Члан 20.

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

- 1) по основу стручне спреме:
 - 2 радна дана за I и II степен стручне спреме
 - 3 радна дана за III и IV степен стручне спреме
 - 4 радна дана за VI степен стручне спреме

- 5 радна дана за VII степен стручне спреме

2) по основу услова рада, за радна места са повећаним ризиком утврђених актом о процени ризика 3 радна дана

3) по основу радног искуства 1 радни дан за сваких навршених пет година времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем

4) по основу доприноса у раду, на основу посебне одлуке директора послодавца:

- 1 радни дан за I и II степен стручне спреме
- 2 радна дана за III и IV степен стручне спреме
- 3 радна дана за VI степен стручне спреме
- 4 радна дана за VII степен стручне спреме

5) по основу социјалних услова 4 радна дана:

- запосленом са инвалидитетом, самохраном родитељу са дететом до 15 година живота, родитељу са троје или више деце млађих од 15 година и запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

Годишњи одмор по основу свих критеријума из претходног става може да траје најдуже до 35 радних дана.

Члан 21.

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

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

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

Члан 22.

Запослени годишњи одмор може да користи једнократно или у два или више делова, у складу законом.

Ако запослени годишњи одмор користи у деловима, први део годишњег одмора у трајању од најмање 10 радних дана мора искористи у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 23.

О времену коришћења годишњег одмора одлучује послодавац, уз претходну консултацију запосленог.

Послодавац доставља запосленом решење о коришћењу годишњег одмора, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 24.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, и то:

1. склапања брака запосленог - 7 радних дана,
2. порођаја супруге или ванбрачног партнера, који живи у заједничком домаћинству са запосленим, односно усвојења детета – 5 радних дана,
3. поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана,
4. селидбе сопственог домаћинства – 3 радна дана,
5. склапања брака детета запосленог – 3 радна дана,
6. отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама или другим непредвидивим разлозима више силе – 5 радних дана,
7. одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима, културним, радничко спортским играма и другим синдикалним активностима које се организују од стране репрезентативних синдиката на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и града уз достављање пратеће документације – до 7 радних дана,
8. теже болести члана уже породице запосленог – до 7 радних дана,
9. полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит – 2 радна дана,

10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета – 7 радних дана,
11. полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених – до 7 радних дана
12. смрти сродника (рођака) – 2 радна дана.

Поред права на одсуство из претходног става запослени има право на плаћено одсуство још у случају:

1. смрти члана уже породице - 5 радних дана,
2. за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна радна дана.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство у току календарске године се може користити највише до 7 радних дана, осим у случајевима по основу из тачке 1), 2), 3), 8), 9), 10), 11) и 12) става 1. овог члана се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Одлуку о плаћеном одсуству доноси директор послодавца, на основу писменог захтева запосленог, уз прилагање одговарајуће документације.

Члан 25.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство), у складу са законом и посебним колективним уговором.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 26.

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

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

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

Члан 27.

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

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

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

Члан 28.

Заштита материнства, породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета се остварују у складу са законом.

Члан 29.

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

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

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

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 30.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 31.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плате, коефицијента који се множи са основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате у складу са законом.

Основицу за обрачун плате и коефицијент за обрачун и исплату плата запосленима у јавним службама утврђује Влада Републике Србије.

Коефицијент за обрачун и исплату плате садржи и додаток на име накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Члан 32.

Увећање плате може се извршити из прихода који нису јавни приходи у смислу закона којим се уређују јавних прихода и расхода, до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Критеријуми за увећање плате из става 1. овог члана су:

1. квалитет обављеног посла
2. благовременост обављеног посла
3. обим извршеног посла

Саставни део одлуке о увећању плате је и образложење испуњености критеријума предвиђених у ставу 2. овог члана

Члан 33.

Запослени има право на додаток на плату и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 2) за рад ноћу - 26% од основице;
- 3) за прековремени рад - 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови за додаток на плату по више основа, плата се увећава за проценат добијен сабирањем процената увећања по свим основама.

Члан 34.

Приправник има право на плату најмање у висини 80% плате утврђене за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са правилником и уговором о раду.

Члан 35.

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

- 1) коришћења годишњег одмора
- 2) коришћења плаћеног одсуства
- 3) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан
- 4) за време одазивања на позив државног органа
- 5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

Члан 35а

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате остварене у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рада, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Члан 36.

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

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

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест 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 37.

Запослени има право на накнаду плате најмање у висини 60% просечне зараде у претходна 3 месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 38.

Запослени има право на накнаду плате у висини утврђеној овим правилником и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз,

- за време проведено на службеном путу у земљи /дневница/ у висини од 5 % просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,

- за време проведено на службеном путу у иностранству, у висини утврђеној посебним прописима;

- за коришћење сопственог путничког аутомобила у висини од 30 % цене једног литра супер бензина по пређеном километру.

Запослени има праву на пуну накнаду трошкова за време проведено на службеном путовању у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на половину износа накнаде у случају да службено путовање траје дуже од 8, а краће од 12 часова.

Члан 40.

Послодавац је дужан да исплати:

- запосленом отпремнину при одласку у пензију у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог,

- запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице (брачни друг, деца и родитељи), а члановима уже породице у случају смрти запосленог у висини уобичајних трошкова погребних услуга према приложеном рачуну, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана,
- запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 41.

Деци запослених старости до 15 година живота припада право на пригодан поклон за Божић и Нову годину, у складу са одлуком послодавца, а највише у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, најкасније до 31. децембра текуће године.

Запосленом припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, у складу са посебним колективним уговором.

Запослени има право на исплату **солидарне помоћи** у случају:

- дуже и теже болести запосленог или члана његове уже породице, или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана непрекидно,
- набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом,
- здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у складу са посебним законом,
- настанка теже инвалидности запосленог,
- набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице,
- помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља,
- месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса,
- помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне плате (просечна зарада по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса),
- штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

Исплата солидарне помоћи из претходног става може се одобрити на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа у току године, у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Одлуку о висини солидарне помоћи доноси директор послодавца, у сваком конкретном случају, на основу писменог захтева запосленог.

Члан 42.

Запослени има право на јубиларну награду и то:

1. за 10 годинаведеног у радном односу – 1 плата,
2. за 20 годинаведеног у радном односу – 2 плате,
3. за 30 годинаведеног у радном односу – 3 плате,
4. за 35 годинаведеног у радном односу – 3,5 плате,
- 4а за 40 година радаведеног у радном односу – 3,5 плате.

Изузетно, запослени који у календарској години оствари право на отпремнину због одласка у пензију не може остварити право на јубиларну награду из подтачке 4а претходног става.

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

ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 43.

Уговором о раду могу се утврдити послови које запослени током трајања свог радног односа не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца.

Забрана конкуренције из претходног става се односи на све послове на којима постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни. Забрана конкуренције важи на целој територији Републике Србије.

У случају да запослени прекрши забрану конкуренције из овог члана послодавац има право на накнаду штете.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 44.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује директор послодавца, у складу са законом.

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

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

Члан 45.

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

УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 46.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека прописаног рока.

Имовином веће вредности у смислу тачке 2) овог члана сматра се имовина чија је књиговодствена вредност најмање 100.000,00 динара.

Члан 47.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 48.

Удаљење из члана 165. Закона може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

Члан 49.

За време привременог удаљења запосленом припада накнада плате у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне плате.

Накнада плате за време привременог удаљења са рада у смислу члана 166. Закона о раду исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 50.

Запосленом за време привременог удаљења са рада, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу привременог удаљења и пуног износа основне зараде, у складу са законом.

ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА И НЕПОШТОВАЊЕ РАДНЕ ДИСЦИПЛИНЕ

Члан 51.

Запослени чини повреду радних обавеза у следећим случајевима:

1. неблаговремено, несавесно или немарно извршава радне обавезе,
2. злоупотреби положаја или прекорачи овлашћења,
3. нецелиходно или неодговорно користи средства рада,
4. не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду
5. незаконито располаже средствима послодавца /роба, новац или средства за рад/,
6. повреди прописе о заштити од пожара, експлозије, елементарних непогода и штетног деловања отровних и других опасних материја, као и у случају када повреди прописе безбедности и здрављу на раду и животне средине,
7. ода пословну, службену или другу тајну утврђену законом или општим актом послодавца,
8. фалсификује новчана или друга докумената послодавца,
9. неоправдано изостаје са посла 2 радна дана.

Запослени чини повреду радне дисциплине у следећим случајевима:

1. омета другог запосленог у процесу рада чиме отежава извршавање његових радних обавеза,
2. неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,
3. даје нетачне податке о пословима које обавља,
4. неовлашћено се послужује средствима повереним за извршавање послова,
5. организује или покуша организовати политичку организацију код послодавца,
6. не поштује или не извршава одлуке послодавца,
7. неоправдано закашњава на посао или неоправдано напусти посао пре истека радног времена,
8. неблаговремено или неистинито обавештава о пословању послодавца,
9. причини материјалну штету послодавцу, чињењем или нечињењем,
10. долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава односно употребљава алкохол или друга опојна средства у току радног времена, што има или може имати утицај на обављање посла,
11. ако је дао нетачне податке који су од утицаја на доношење одлуке надлежних органа послодавца,
12. изазва неред или учествује у тучи код послодавца,
13. недолучно се понаша према осталим запосленима,
14. одбије потребну сарадњу са другим запосленима због личне нетрпљивости и других неоправданих разлога,
15. одбије да се подвргне провери да ли је под утицајем алкохола или других опојних средстава

16. ако не достави потврду о привременој спречености за рад у складу са законом,
 17. ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад
 18. одбије стручно оспособљавање за стицање нових знања од значаја за обављање послова,
 19. ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности
 20. одбије да присуствује провери знања из области безбедности и здравља на раду и заштите од пожара,
 21. неоправдано одбије да изврши или не поступи по одлуци, налогу или упутству послодавца из области безбедности и здравља на раду или из заштите од пожара,
 22. не поступа по упутствима за безбедан рад,
 23. неоправдано одбије да ради у другом месту рада или код другог послодавца,
 24. не достави исправе или податке на захтев послодавца,
 25. организује или покуша да организује верску секту или организацију код послодавца,
 26. његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело,
 27. противзаконито присвоји или покуша присвојити имовину послодавца или личну имовину других запослених или на било који начин оствари за себе или друго лице незакониту имовинску корист,
 28. не пријави присвајања или покушај присвајања имовине послодавца.
- Уговором о раду могу се утврдити и друге повреде радних обавеза.

Члан 52.

У случају повреде радних обавеза или непоштовања радне дисциплине из претходног члана, послодавац у складу са законом може:

1/ да запосленом откаже уговор о раду,

2/ да запосленог привремено удаљи са рада без накнаде плате, у трајању у једног до 15 радних дана,

3/ да запосленом изрекне новчану казну у висини до 20 % плате запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од плате, на основу решења послодавца о изреченој мери,

4/ да запосленом изрекне опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 53.

Радни однос запосленог престаје у случајевима утврђеним законом.

Члан 54.

Одлуку о престанку радног односа доноси директор, који у случају отказа отказује уговор о раду решењем у писаном облику, које обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 55.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, има право на отказни рок у трајању од 8 дана.

Члан 56.

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла или због смањења обима посла, услед технолошких, економских или организационих промена у складу са Законом, запосленом се исплаћује отпремнина у висини збира трећине плате

запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Под платом из претходног става сматра се просечна плата запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 57.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор.

Одлука или решење директора из претходног става је коначна.

Против одлуке или решења директора, уколико сматра да је повређено његово право, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања одлуке или решења, односно од дана сазнања за повреду права.

Члан 58.

Достављање одлуке или решења и других писмена запосленом врши се по правилу уручивањем лично запосленом у просторијама послодавца, уз потпис и означавање датума и пријема.

Ако запослени не ради или се не налази на свом радном месту достављање писмена из претходног става врши се путем поште препоручено – са повратницом, на адресу пребивалишта или боравишта запосленог коју је пријавио послодавцу.

Члан 59.

Ако запослени одбије пријем одлуке, решења или другог писмена достављач ће одмах одлуку, решење или друго писмено, у присуству два сведока, истаћи на огласној табли послодавца.

Када је достављање извршено на начин предвиђен у претходном ставу достављач ће забележити на одлуци, решењу или другом писмену дан, час и разлог одбијања, као и место где је исто истакнуто на огласну таблу, и тиме се сматра да је достављање извршено лично запосленом по истеку осам дана од дана објављивања.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 60.

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

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Образовно-културне установе „Снеса” Кањижа донет дана 31. 12. 2014. године.

Члан 61.

Овај Правилник је објављен на огласној табли послодавца дана 29.04.2022. године.

ОКУ „Снеса“
Број: 09-118/2022-1
Датум: 29. април 2022. године
Кањижа



ДИРЕКТОР

Карољ Шарњаи