

OBRAZOVNO-KULTURNA USTANOVA
„CNESA”
KANJIŽA

Образовно-културна установа
"CNESA"
Oktatási és Művelődési Intézmény
Број: 09-305/2014 szám
Дана 10.12.2014.
Кан
KANJIŽA - MAGYARKANIZSA

PRAVILNIK O RADU

Kanjiža, decembra 2014. godine

Na osnovu člana 3. stav 6. Zakona o radu ("Službeni glasnik RS", broj 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014), Direktor Obrazovno-kulturne ustanove „Cnesa” Kanjiža dana 10.12.2014. godine donosi

P R A V I L N I K O R A D U

Član 1.

Ovim pravilnikom uređuju se prava, obaveze i odgovornosti iz radnog odnosa kod poslodavca Obrazovno-kulturna ustanova „Cnesa” Kanjiža (u daljem tekstu: poslodavac).

PRAVA ZAPOSLENIH

Član 2.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zdravlja na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta, dostojanstvo ličnosti i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, kao i pravo na druge oblike zaštite, u skladu sa zakonom i opštim aktom, odnosno ugovorom o radu.

Zaposlena žena ima pravo na posebnu zaštitu za vreme trudnoće i porođaja.

Zaposleni ima pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta, u skladu sa zakonom.

Član 3.

Zaposleni neposredno, odnosno preko svojih predstavnika, imaju pravo na udruživanje, učešće u pregovorima za zaključivanje kolektivnih ugovora, mirno rešavanje kolektivnih i individualnih radnih sporova, konsultovanje, informisanje i izražavanje svojih stavova o bitnim pitanjima u oblasti rada.

OBAVEZE ZAPOSLENIH

Član 4.

Zaposleni je dužan:

- 1) da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi;
- 2) da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i uslove i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa;
- 3) da obavesti direktora o bitnim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu;

- 4) da obavesti direktora o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za život i zdravlje i nastanak materijalne štete.

ZASNIVANJE RADNOG ODNOSA

Član 5.

U radni odnos kod poslodavca može se primiti lice pod sledećim uslovima:

- 1) da je državljanin Republike Srbije,
- 2) da je punoletno,
- 3) da ima opštu zdravstvenu sposobnost,
- 4) da ima propisanu stručnu spremu,
- 5) da nije osuđivano za krivično delo na безусловnu kaznu zatvora od najmanje šest meseci ili za kažnjivo delo koje ga čine nepodobnim za obavljanje poslova u državnom organu,
- 6) da ispunjava druge uslove utvrđene zakonom, drugim propisima ili aktom o sistematizaciji radnih mesta u Ustanovi.

Član 6.

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa sa zaposlenim, kao i odluku o prijemu zaposlenog donosi direktor.

Radni odnos sa zaposlenim se zasniva pod uslovima utvrđenim zakonom i Pravilnikom o organizaciji i sistematizaciji poslova (u daljem tekstu: akt o sistematizaciji) poslodavca.

Radni odnos se zasniva ugovorom o radu.

Ugovor o radu zaključuju zaposleni i direktor, na neodređeno ili određeno vreme, zavisno od potrebe za obavljanje poslova kod poslodavca, u skladu sa zakonom.

Ugovor o radu se zaključuje pre stupanja zaposlenog na rad, u pisanom obliku.

Ugovor o radu sadrži zakonom propisane elemente.

Ugovor o radu se zaključuje u tri primerka, a poslodavac je obavezan da zaposlenom preda jedan primerak ugovora o radu.

Poslodavac je dužan da pre zaključivanja ugovora o radu kandidata obavesti o poslu, uslovima rada, pravima i obavezama iz radnog odnosa, kao i o drugim činjenicama i pravilima utvrđenih zakonom.

Član 7.

Kao poseban uslov za prijem u radni odnos kod poslodavca može se aktom o sistematizaciji utvrditi probni rad.

Probni rad može trajati najmanje jedan mesec, a najviše šest meseci.

Probni rad prati tročlana komisija koju određuje direktor.

Članovi komisije moraju imati najmanje isti stepen i vrstu stručne spreme kao i zaposleni na probnom radu.

Za vreme trajanja probnog rada, ukoliko nije zadovoljan sa znanjem, sposobnostima i rezultatima rada zaposlenog, direktor poslodavca može da otkáže ugovor o radu sa otkaznim rokom koji ne može biti kraći od pet radnih dana. Poslodavac je dužan da obrazloži otkaz ugovora o radu.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti, prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

Zaposlenom koji za vreme probnog rada nije pokazao odgovarajuće radne i stručne sposobnosti prestaje radni odnos danom isteka roka određenog ugovorom o radu.

PRIPRAVNICI

Član 8.

Lice sa srednjom, višom i visokom školskom spremom koje nije bilo u radnom odnosu, kao i lice s istim stepenom školske spreme koje je u drugom organu, organizaciji ili zajednici provelo na radu kraće vreme od vremena utvrđenog za pripravnički staž pripravnika s tim stepenom školske spreme prima se u radni odnos na određeno vreme u svojstvu pripravnika.

Pripravnički staž za pripravnike sa srednjom školskom spremom traje šest meseci, a za pripravnike s višom i visokom školskom spremom traje 12 meseci, ako zakonom nije drukčije utvrđeno.

Licu koje u trenutku prijema u svojstvu pripravnika ima radni staž kraći od vremena pripravničkog staža utvrđenog za pripravnika s istim stepenom školske spreme direktor može priznati taj staž kao deo pripravničkog staža ukoliko je lice radilo na istim ili srodnim poslovima.

Za vreme pripravničkog staža pripravnik se osposobljava za vršenje određenih poslova kroz praktičan rad po programu koji je utvrđen aktom poslodavca i za to vreme ostvaruje sva prava iz radnog odnosa.

Po isteku pripravničkog staža pripravnik je dužan da položi pripravnički ispit, a ukoliko ga ne položi prestaje mu radni odnos.

Pripravnik koji položi pripravnički ispit može nastaviti da radi na neodređeno vreme i biti raspoređen na odgovarajuće radno mesto ako kod poslodavca za to postoje uslovi.

IZMENA UGOVORA O RADU

Član 9.

Poslodavac može zaposlenom da ponudi izmenu ugovorenih uslova rada /u daljem tekstu: aneks ugovora/, radi premeštaja na drugi odgovarajući posao zbog potrebe procesa i organizacije rada, radi premeštaja u drugo mesto rada, radi upućivanja na rad na odgovarajući posao kod drugog poslodavca, i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Uz aneks ugovora poslodavac je dužan da zaposlenom u pisanom obliku dostavi pismeno obaveštenje koje sadrži razloge za ponuđeni aneks ugovora, rok u kome zaposleni treba da se izjasni i pravne posledice koje mogu da nastanu nepotpisivanjem aneksa ugovora.

Odgovarajućim poslom u smislu stava 1. ovog člana smatra se posao za čije se obavljanje zahteva ista vrsta i stepen stručne spreme koji su utvrđeni ugovorom o radu.

Član 10.

Ako je potrebno da se određeni posao izvrši bez odlaganja, zaposleni može biti privremeno premešten na druge odgovarajuće poslove na osnovu rešenja, bez ponude aneksa ugovora o radu, a najduže 45 radnih dana u periodu od 12 meseci. U ovom slučaju zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

Zaposleni može, u izuzetnim okolnostima, da bude premešten na druge poslove za čije se obavljanje traži niži stepen stručne spreme određene vrste zanimanja, od one koju zaposleni ima, u slučaju: više sile /požar, zemljotres, poplava i sl./ koja je nastala ili neposredno predstoji, kvara na sredstvima rada i materijalu, prekida rada na radnom mestu na kome zaposleni obavlja rad, zamene iznenadno odsutnog radnika, ako to zahteva proces rada.

Premeštaj na druge poslove u slučajevima iz prethodnog stava traje za vreme trajanja okolnosti zbog kojih je izvršen premeštaj na druge poslove, a zaposleni zadržava osnovnu zaradu utvrđenu za posao sa koga se premešta ako je to povoljnije za zaposlenog.

RADNO VREME

Član 11.

Radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova nedeljno /puno radno vreme/.

Na pojedinim ili svim poslovima, na osnovu odluke direktora poslodavca, radno vreme može biti kraće od 40 časova nedeljno, ali ne kraće od 36 časova nedeljno.

Radna nedelja traje, po pravilu, pet radnih dana.

Raspored radnog vremena u okviru radne nedelje utvrđuje poslodavac.

Radni dan, po pravilu, traje osam časova.

Ako priroda posla i organizacija rada dozvoljava, početak i završetak radnog vremena može se utvrditi, odnosno ugovoriti u određenom vremenskom intervalu (klizno radno vreme).

Član 12.

U slučaju potrebe, direktor poslodavca, u skladu sa zakonom, donosi odluku o preraspodeli radnog vremena, sa tim da radno vreme zaposlenog ne može trajati duže od 60 časova nedeljno.

Preraspodela radnog vremena se ne smatra prekovremenim radom.

Član 13.

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena u slučaju više sile, iznenadnog povećanja obima posla i u drugim slučajevima kada je neophodno da se u određenom roku završi posao koji nije planiran (u daljem tekstu: prekovremeni rad).

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno uključujući i prekovremeni rad.

ODMORI I ODSUSTVA

Član 14.

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta.

Zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Zaposleni koji radi duže od 10 časova dnevno, ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 45 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može da se koristi na početku i na kraju radnog vremena.

Član 15.

Odmor u toku dnevnog rada organizuje se na način kojim se obezbeđuje da se rad ne prekida, ako priroda posla ne dozvoljava prekid rada, kao i ako se radi sa strankama.

Odluku o rasporedu korišćenja odmora u toku dnevnog rada donosi direktor.

Član 16.

Zaposleni ima pravo na odmor u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno u okviru 24 časa, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 17.

Zaposleni ima pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Nedeljni odmor se, po pravilu, koristi nedeljom.

Poslodavac može da odredi drugi dan za korišćenje nedeljnog odmora ako priroda posla i organizacija rada to zahteva.

Ako je neophodno da zaposleni radi na dan svog nedeljnog odmora, poslodavac je dužan da mu obezbedi odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno u toku naredne nedelje.

Član 18.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora /srazmerni deo/ za svaki mesec dana rada kod poslodavca u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Član 19.

Zaposleni ima pravo na godišnji odmor u trajanju od najmanje 20 radnih dana, odnosno najviše 28 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 20.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava:

1) po osnovu stručne spreme:

- 1 radni dan za I i II stepen stručne spreme
- 2 radna dana za III i IV stepen stručne spreme
- 3 radna dana za VI stepen stručne spreme
- 4 radna dana za VII stepen stručne spreme

2) po osnovu uslova rada, i to za radna mesta utvrđena aktom o proceni rizika 1 radni dan

3) po osnovu radnog iskustva:

- do 10 godina radnog staža - 1 radni dan
- od 10 do 20 godina radnog staža - 2 radna dana
- preko 20 godina radnog staža - 3 radna dana

4) osobama sa invaliditetom - 3 radna dana

5) samohranom roditelju sa detetom
do 14 godina života - 2 radna dana

6) roditelju sa troje ili više dece
mlađih od 14 godina - 3 radna dana.

Član 21.

Pri utvrđivanju dužine godišnjeg odmora radna nedelja računa se kao pet radnih dana.

Praznici koji su neradni dani u skladu sa zakonom, odsustvo sa rada uz naknadu zarade i privremena sprečenost za rad u skladu sa propisima o zdravstvenom osiguranju ne uračunavaju se u dane godišnjeg odmora.

Ako je zaposleni za vreme korišćenja godišnjeg odmora privremeno sprečen za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju ima pravo da po isteku te sprečenosti za rad nastavi korišćenje godišnjeg odmora.

Član 22.

Zaposleni godišnji odmor može da koristi jednokratno ili u dva ili više delova, u skladu zakonom.

Ako zaposleni godišnji odmor koristi u delovima, prvi deo godišnjeg odmora u trajanju od najmanje 10 radnih dana mora iskoristi u toku kalendarske godine, a ostatak najkasnije do 30. juna naredne godine.

Član 23.

O vremenu korišćenja godišnjeg odmora odlučuje poslodavac, uz prethodnu konsultaciju zaposlenog.

Poslodavac dostavlja zaposlenom rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Član 24.

Zaposleni ima pravo na odsustvo sa rada uz naknadu zarade (plaćeno odsustvo) u ukupnom trajanju do pet radnih dana u toku kalendarske godine, i to:

- 1) sklapanja braka zaposlenog - 5 radnih dana,
- 2) porođaja supruge – 5 radnih dana,
- 3) porođaja drugog člana uže porodice – 1 radni dan,
- 4) selidbe sopstvenog domaćinstva – 3 radna dana,
- 5) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije i zaštite zdravlja – 5 radnih dana,
- 6) učešća na radno – proizvodnim i sportskim takmičenjima grane ili delatnosti - 3 dana.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo još:

- 1) 5 radnih dana zbog smrti člana uže porodice;
- 2) 2 radna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi, računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice u smislu st. 1. i 2. ovog člana smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Član 25.

Poslodavac može zaposlenom da odobri odsustvo bez naknade zarade (neplaćeno odsustvo), u skladu sa zakonom.

ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 26.

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zaštitu života i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni je dužan da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti koja bi mogla da utiče na bezbednost i zdravlje na radu.

Član 27.

Zaposleni ima pravo uvida u dokumente koji sadrže lične podatke koji se čuvaju kod poslodavca i pravo da zahteva brisanje podataka koji nisu od neposrednog značaja za poslove koje obavlja, kao i ispravljanje netačnih podataka.

Lični podaci koji se odnose na zaposlenog ne mogu da budu dostupni trećem licu, osim u slučajevima i pod uslovima utvrđenim zakonom ili ako je to potrebno radi dokazivanja prava i obaveza iz radnog odnosa ili u vezi sa radom.

Lične podatke zaposlenih može da prikuplja, obrađuje, koristi i dostavlja trećim licima samo zaposleni ovlašćen od strane direktora.

Član 28.

Zaštita materinstva, porodijsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege deteta se ostvaruju u skladu sa zakonom.

Član 29.

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, o tome dostavi poslodavcu potvrdu lekara koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

U slučaju teže bolesti, umesto zaposlenog, potvrdu poslodavcu dostavljaju članovi uže porodice ili druga lica sa kojima živi u porodičnom domaćinstvu.

Ako zaposleni živi sam, potvrdu je dužan da dostavi u roku od tri dana od dana prestanka razloga zbog kojih nije mogao da dostavi potvrdu.

PLATE, NAKNADE PLATA I DRUGA PRIMANJA

Član 30.

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, ovim pravilnikom i ugovorom o radu.

Plata se isplaćuje za obavljene rad i vreme provedeno na radu.

Član 31.

Plata se utvrđuje na osnovu osnovice za obračun plate, koeficijenta koji se množi sa osnovicom, dodatka na platu i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno socijalno osiguranje iz plate u skladu sa zakonom.

Osnovicu za obračun plate i koeficijent za obračun i isplatu plata zaposlenima u javnim službama utvrđuje Vlada Republike Srbije.

Koeficijent za obračun i isplatu plate sadrži i dodatak na ime naknade za ishranu u toku rada i regres za korišćenje godišnjeg odmora.

Član 32.

Uvećanje plate može se izvršiti iz prihoda koji nisu javni prihodi u smislu zakona kojim se uređuju javnih prihoda i rashoda, do visine ostvarenog prihoda, a najviše do 30% po zaposlenom.

Kriterijumi za uvećanje plate iz stava 1. ovog člana su:

1. kvalitet obavljenog posla
2. blagovremenost obavljenog posla
3. obim izvršenog posla

Sastavni deo odluke o uvećanju plate je i obrazloženje ispunjenosti kriterijuma predviđenih u stavu 2. ovog člana

Član 33.

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu i to:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradni dan - 110% od osnovice;
- 2) za rad noću - 26% od osnovice;
- 3) za prekovremeni rad - 26% od osnovice;
- 4) po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca - 0,4% od osnovice.

Ako su se istovremeno stekli uslovi za dodatak na platu po više osnovi, plata se uvećava za procenat dobijen sabiranjem procenata uvećanja po svim osnovama.

Član 34.

Pripravnik ima pravo na platu najmanje u visini 80% plate utvrđene za poslove za koje je zaključio ugovor o radu, kao i na naknadu troškova i druga primanja, u skladu sa pravilnikom i ugovorom o radu.

Član 35.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada u visini prosečne plate ostvarene u prethodna tri meseca, u slučajevima:

- 1/ korišćenja godišnjeg odmora
- 2/ korišćenja plaćenog odsustva
- 3/ za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan
- 4/ vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Član 36.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) u visini 65% prosečne plate u prethodna 3 meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
- 2) u visini 100% prosečne plate u prethodna 3 meseca pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

Član 37.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate najmanje u visini 60% prosečne zarade u prethodna 3 meseca, s tim da ne može biti manja od minimalne zarade utvrđene u skladu sa zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, najduže 45 radnih dana u kalendarskoj godini.

Član 38.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini utvrđenoj ovim pravilnikom i ugovorom o radu za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zaštite života i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica, i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom.

Član 39.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova i to:

- za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju;
- za vreme provedeno na službenom putu u zemlji /dnevnicu/ u visini od 5 % prosečne mesečne zarade po zaposlenom u privredi Republike prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike,
- za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, u visini utvrđenoj posebnim propisima;
- za korišćenje sopstvenog putničkog automobila u visini od 30 % cene jednog litra super benzina po pređenom kilometru.

Zaposleni ima pravo na punu naknadu troškova za vreme provedeno na službenom putovanju u zemlji, ako službeno putovanje traje duže od 12 časova, a na polovinu iznosa naknade u slučaju da službeno putovanje traje duže od 8, a kraće od 12 časova.

Član 40.

Poslodavac je dužan da isplati:

- zaposlenom otpremninu pri odlasku u penziju u visini dve prosečne zarade u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku
- zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u slučaju smrti člana uže porodice, a članovima uže porodice u slučaju smrti zaposlenog u visini uobičajnih troškova pogrebnih usluga prema priloženom računu
- zaposlenom naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug i deca zaposlenog,

Član 41.

Poslodavac može deci zaposlenih starosti do 15 godina života da obezbedi poklon za Božić i Novu godinu u vrednosti do neoporezivog iznosa koji je predviđen zakonom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Poslodavac može zaposlenom da isplati novčanu pomoć na ime solidarne pomoći, u sledećim slučajevima:

- duže i teže bolesti ili povrede na radu;
- za kupovinu lekova;
- za pomoć u troškovima lečenja u zemlji ili inostranstvu;
- za pomoć u slučaju štete od elementarnih nepogoda;
- pomoć u slučaju smrti roditelja ili staratelja;

Odluku o visini solidarne pomoći donosi direktor, u svakom konkretnom slučaju, na osnovu pismenog zahteva zaposlenog.

Član 42.

Zaposleni ima pravo na jubilarnu nagradu povodom jubilarnih godina neprekidnog rada kod poslodavca.

Jubilarna nagrada se dodeljuje na kraju kalendarske godine (u zadnjem mesecu) u kojoj zaposleni navršava jubilarnu godinu rada kod poslodavca.

Jubilarnom godinom rada smatra se godina u kojoj zaposleni navršava 10, 20, 30. i 40. godina rada u ustanovi.

Jubilarna nagrada isplaćuje se u visini:

1. za 10 godina rada – 50% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici
2. za 20 godina rada – jednu prosečnu mesečnu zaradu po zaposlenom u Republici
3. za 30 godina rada – jednu i po prosečnu mesečnu zaradu po zaposlenom u Republici
4. za 40 godina rada – dve prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici

ZABRANA KONKURENCIJE

Član 43.

Ugovorom o radu mogu se utvrditi poslovi koje zaposleni tokom trajanja svog radnog odnosa ne može da radi u svoje ime i za svoj račun, kao i u ime i za račun drugog pravnog ili fizičkog lica, bez saglasnosti poslodavca.

Zabrana konkurencije iz prethodnog stava se odnosi na sve poslove na kojima postoje uslovi da zaposleni radom kod poslodavca stekne nova, posebno važna tehnološka znanja, širok krug poslovnih partnera ili da dođe do saznanja važnih poslovnih informacija i tajni. Zabrana konkurencije važi na celoj teritoriji Republike Srbije.

U slučaju da zaposleni prekrši zabranu konkurencije iz ovog člana poslodavac ima pravo na naknadu štete.

NAKNADA ŠTETE

Član 44.

Zaposleni je odgovoran za štetu koju je na radu ili u vezi s radom, namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao poslodavcu, u skladu sa zakonom.

Ako štetu prouzrokuje više zaposlenih, svaki zaposleni je odgovoran za deo štete koju je prouzrokovao.

Ako se za zaposlenog iz stava 2. ovog člana ne može utvrditi deo štete koju je prouzrokovao, smatra se da su svi zaposleni podjednako odgovorni i štetu naknađuju u jednakim delovima.

Ako je više zaposlenih prouzrokovalo štetu krivičnim delom sa umišljajem, za štetu odgovaraju solidarno.

Postojanje štete, njenu visinu, okolnosti pod kojima je nastala, ko je štetu prouzrokovao i kako se naknađuje – utvrđuje direktor poslodavca, u skladu sa zakonom.

Ako se naknada štete ne ostvari u skladu sa odredbama ovog člana, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

Zaposleni koji je na radu ili u vezi s radom namerno ili krajnjom nepažnjom prouzrokovao štetu trećem licu, a koju je naknadio poslodavac, dužan je da poslodavcu naknadi iznos isplaćene štete.

Član 45.

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu ili u vezi sa radom, poslodavac je dužan da mu naknadi štetu, u skladu sa zakonom i opštim aktom.

UDALJENJE ZAPOSLENOG SA RADA

Član 46.

Zaposleni može da bude privremeno udaljen sa rada:

- 1) ako je protiv njega započeto krivično gonjenje u skladu sa zakonom zbog krivičnog dela učinjenog na radu;
- 2) ako nepoštovanjem radne discipline ili povredom radne obaveze ugrožava imovinu veće vrednosti
- 3) ako je priroda povrede radne obaveze, odnosno nepoštovanja radne discipline, ili ponašanje zaposlenog takvo da ne može da nastavi rad kod poslodavca pre isteka propisanog roka.

Imovinom veće vrednosti u smislu tačke 2) ovog člana smatra se imovina čija je knjigovodstvena vrednost najmanje 100.000,00 dinara.

Član 47.

Zaposleni kome je određen pritvor udaljuje se sa rada od prvog dana pritvora, dok pritvor traje.

Član 48.

Udaljenje iz člana 165. Zakona može da traje najduže tri meseca, a po isteku tog perioda poslodavac je dužan da zaposlenog vrati na rad ili da mu otkaže ugovor o radu ili izrekne drugu meru u skladu sa zakonom.

Ako je protiv zaposlenog započeto krivično gonjenje zbog krivičnog dela učinjenog na radu ili u vezi sa radom, udaljenje može da traje do pravosnažnog okončanja tog krivičnog postupka.

Član 49.

Za vreme privremenog udaljenja zaposlenom pripada naknada plate u visini jedne četvrtine, a ako izdržava porodicu u visini jedne trećine osnovne plate.

Naknada plate za vreme privremenog udaljenja sa rada u smislu člana 166. Zakona o radu isplaćuje se na teret organa koji je odredio pritvor.

Član 50.

Zaposlenom za vreme privremenog udaljenja sa rada, pripada razlika između iznosa naknade zarade primljene po osnovu privremenog udaljenja i punog iznosa osnovne zarade, u skladu sa zakonom.

POVREDE RADNIH OBAVEZA I NEPOŠTOVANJE RADNE DISCIPLINE

Član 51.

Zaposleni čini povredu radnih obaveza u sledećim slučajevima:

1. neblagovremeno, nesavesno ili nemarno izvršava radne obaveze,
2. zloupotrebi položaja ili prekorači ovlašćenja,
3. necelishodno ili neodgovorno koristi sredstva rada,
4. ne koristi ili nenamenski koristi obezbeđena sredstva ili opremu za ličnu zaštitu na radu
5. nezakonito raspolaže sredstvima poslodavca /roba, novac ili sredstva za rad/,
6. povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i u slučaju kada povredi propise bezbednosti i zdravlju na radu i životne sredine,
7. oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom poslodavca,
8. falsifikuje novčana ili druga dokumenata poslodavca,
9. neopravdano izostaje sa posla 2 radna dana.

Zaposleni čini povredu radne discipline u sledećim slučajevima:

1. ometa drugog zaposlenog u procesu rada čime otežava izvršavanje njegovih radnih obaveza,
2. neopravdano odbije da obavlja poslove i izvršava naloge poslodavca u skladu sa zakonom,
3. daje netačne podatke o poslovima koje obavlja,
4. neovlašćeno se poslužuje sredstvima poverenim za izvršavanje poslova,
5. organizuje ili pokušava organizovati političku organizaciju kod poslodavca,
6. ne poštuje ili ne izvršava odluke poslodavca,
7. neopravdano zakašnjava na posao ili neopravdano napusti posao pre isteka radnog vremena,
8. neblagovremeno ili neistinito obaveštava o poslovanju poslodavca,
9. pričinu materijalnu štetu poslodavcu, činjenjem ili nečinjenjem,

10. dolazi na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava odnosno upotrebljava alkohol ili druga opojna sredstva u toku radnog vremena, što ima ili može imati uticaj na obavljanje posla,
11. ako je dao netačne podatke koji su od uticaja na donošenje odluke nadležnih organa poslodavca,
12. izazva nered ili učestvuje u tuči kod poslodavca,
13. nedolično se ponaša prema ostalim zaposlenima,
14. odbije potrebnu saradnju sa drugim zaposlenima zbog lične netrppljivosti i drugih neopravdanih razloga,
15. odbije da se podvrgne proveru da li je pod uticajem alkohola ili drugih opojnih sredstava
16. ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u skladu sa zakonom,
17. ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad
18. odbije stručno osposobljavanje za sticanje novih znanja od značaja za obavljanje poslova,
19. ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti
20. odbije da prisustvuje proveru znanja iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i zaštite od požara,
21. neopravdano odbije da izvrši ili ne postupi po odluci, nalogu ili uputstvu poslodavca iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu ili iz zaštite od požara,
22. ne postupa po uputstvima za bezbedan rad,
23. neopravdano odbije da radi u drugom mestu rada ili kod drugog poslodavca,
24. ne dostavi isprave ili podatke na zahtev poslodavca,
25. organizuje ili pokuša da organizuje versku sektu ili organizaciju kod poslodavca,
26. njegovo ponašanje predstavlja radnju izvršenja krivičnog dela učinjenog na radu i u vezi sa radom, nezavisno od toga da li je protiv zaposlenog pokrenut krivični postupak za krivično delo,
27. protivzakonito prisvoji ili pokuša prisvojiti imovinu poslodavca ili ličnu imovinu drugih zaposlenih ili na bilo koji način ostvari za sebe ili drugo lice nezakonitu imovinsku korist,
28. ne prijavi prisvajanja ili pokušaj prisvajanja imovine poslodavca.

Ugovorom o radu mogu se utvrditi i druge povrede radnih obaveza.

Član 52.

U slučaju povrede radnih obaveza ili nepoštovanja radne discipline iz prethodnog člana, poslodavac u skladu sa zakonom može:

- 1/ da zaposlenom otkáže ugovor o radu,
- 2/ da zaposlenog privremeno udalji sa rada bez naknade plate, u trajanju u jednog do 15 radnih dana,
- 3/ da zaposlenom izrekne novčanu kaznu u visini do 20 % plate zaposlenog za mesec u kome je novčana kazna izrečena, u trajanju do tri meseca, koja se izvršava obustavom od plate, na osnovu rešenja poslodavca o izrečenoj meri,
- 4/ da zaposlenom izrekne opomenu sa najavom otkaza u kojoj se navodi da će poslodavac zaposlenom otkazati ugovor o radu bez ponovnog upozorenja, ako u narednom roku od šest meseci učini istu povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 53.

Radni odnos zaposlenog prestaje u slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 54.

Odluku o prestanku radnog odnosa donosi direktor, koji u slučaju otkaza otkazuje ugovor o radu rešenjem u pisanom obliku, koje obavezno sadrži obrazloženje i pouku o pravnom leku.

Član 55.

Zaposleni kome je ugovor o radu otkazan zato što ne ostvaruje potrebne rezultate rada, odnosno nema potrebna znanja i sposobnosti, ima pravo na otkazni rok u trajanju od 8 dana.

Član 56.

U slučaju otkaza ugovora o radu zbog prestanka potrebe za obavljanjem određenog posla ili zbog smanjenja obima posla, usled tehnoloških, ekonomskih ili organizacionih promena u skladu sa Zakonom, zaposlenom se isplaćuje otpremnina u visini zbira trećine plate zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

Pod platom iz prethodnog stava smatra se prosečna plata zaposlenog isplaćena za poslednja tri meseca koja prethode mesecu u kojem se isplaćuje otpremnina.

OSTVARIVANJE I ZAŠTITA PRAVA ZAPOSLENIH

Član 57.

O pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih odlučuje direktor.

Odluka ili rešenje direktora iz prethodnog stava je konačna.

Protiv odluke ili rešenja direktora, ukoliko smatra da je povređeno njegovo pravo, zaposleni može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja odluke ili rešenja, odnosno od dana saznanja za povredu prava.

Član 58.

Dostavljanje odluke ili rešenja i drugih pismena zaposlenom vrši se po pravilu uručivanjem lično zaposlenom u prostorijama poslodavca, uz potpis i označenje datuma i prijema.

Ako zaposleni ne radi ili se ne nalazi na svom radnom mestu dostavljanje pismena iz prethodnog stava vrši se putem pošte preporučeno – sa povratnicom, na adresu prebivališta ili boravišta zaposlenog koju je prijavio poslodavcu.

Član 59.

Ako zaposleni odbije prijem odluke, rešenja ili drugog pismena dostavljač će odmah odluku, rešenje ili drugo pismo, u prisustvu dva svedoka, istaći na oglasnoj tabli poslodavca.

Kada je dostavljanje izvršeno na način predviđen u prethodnom stavu dostavljač će zabeležiti na odluci, rešenju ili drugom pismenu dan, čas i razlog odbijanja, kao i mesto gde je isto istaknuto na oglasnu tablu, i time se smatra da je dostavljanje izvršeno lično zaposlenom po isteku osam dana od dana objavljivanja.

PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE

Član 60.

Ovaj Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli poslodavca.

Stupanjem na snagu ovog Pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu Obrazovno-kulturne ustanove „Cnesa” Kanjiža donet dana 15.06.2005. godine.

Član 61.

Ovaj Pravilnik je objavljen na oglasnoj tabli poslodavca dana 31.12.2014. godine.

DIREKTOR