*Напомена : зав. бр. Правилника – 445 / 03.06.2015.*

*Одлука УО о доношењу Правилника о раду- зав. бр. 444 / 03.06.2015.*

На основу члана 3 ст.1 и 2 Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), у складу са Посебним колективнимг уговором за уста­нове културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (Сл. гласник РС 10/2015)( ПКУ- непосредна примена и члана 34. Статута Народне библиотеке ,, Радислав Никчевић“у Јагодини, Управни одбор Народне библиотеке ,на својој ΧΙ Седници, дана 03.06.2015. доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

НАРОДНЕ БИБЛИОТЕКЕ ,,РАДИСЛАВ НИКЧЕВИЋ,, У ЈАГОДИНИ

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са Законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радних односа запослених у Народној библиотеци ,, Радислав Никчевић,, у Јагодини (у даљем тексту Послодавац ) и обавезе Послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених, а које се односе на: заснивање радног односа; образовање, стручно оспособља­вање и усавр­шавање; радно време; одморе и од­сус­тва; заштиту запослених; зараду (плату), накнаде зара­де и друга примања; забрану конкуренције; нак­наду штете; прес­танак рад­ног односа; остваре­ње и заштита запослених и друга питања од значаја за запосленог и послодавца као и лица ангажована ван радног односа.

Запослени, у смислу овог Правилника, јесте лице запослено код Послодавца, чији је оснивач Град Јагодина, под условима прописаним законом.

Члан 2.

Запослени има право на поштовање достојанства личности, заштиту од дискриминације и злостављања на раду, као и право на друге облике заштите у складу са законом и овим Правилником, право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду,право на синдикално организовање и друга колективна права у складу са законом.

Запослени је дужан да савесно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада и пословања Послодавца и радну дисциплину Послодавца, која се ,поред овог правиника, ближе уређује Правилником о досциплини и правилима понашања Библиотеке.

Запослени и послодавац дужни су да се при­др­жавају права, обавеза и одговорности из радног од­носа утврђених законом, овим правилником , другим актима установе и уго­вором о раду.

Члан 3.

На права, ,обавезе и одговорности запослених које нису уређене овим Правилником примењују се одговарајуће одредбе закона и Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, као и општих аката установе (дисциплина и др.) .

У случају повољнијег регулисања права и обавеза запослених законом и Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, такве одредбе ће се примењивати непосредно.

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал

одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Поред услова утврђених законом, лице које заснива радни однос са Послодавцем мора испуњавати и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака као и законима и подзаконским актима који регулишу библиотечко-информациону делатност и друге пратеће делатности.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем из става 1. овог члана уколико су испуњени сви услови предвиђени законом, другим подзаконским или општим актом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и посебним актом послодавца.

Члан 6.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име Послодавца потписује директор.

Радни однос заснива се на неодређено, или одређено време, у складу са законом.

Члан 7.

Лице које заснива радни однос дужно је да при­ликом заснивања радног односа по­сло­дав­цу достави исправе и дру­ге доказе о испуњености услова за рад на по­словима за које заснива радни однос.

Послодавац не може да заснује радни однос са лицем које не испуњава услове предвиђене за­ко­ном и друге услове за рад предвиђене правил­ником о орга­низацији и сис­те­ма­тизацији по­слова.

Послодавац може да изврши контролу ис­прав­ности достављених докумената уколико из било којих разлога посумња у истинитост и исправ­ност истих.

Члан 8.

Послодавац је дужан да пре закључивања уго­во­ра о раду, лице са којим заснива радни однос обаве­сти о: послу; ус­ло­вима рада; организацији рада и пос­ловању послодавца; правима, обавеза­ма и одго­вор­ностима из радног односа у складу са законом; испу­њавању уговорних и других обавеза из радног односа; забрани вршења злостављања и пра­вима, обавезама и одговорностима запо­сленог и посло­давца у вези са забраном вршења злостав­љања и другим условима и правилима у вези са испуњавањем обавеза из радног од­носа код послодавца.

Члан 9

Радни однос се заснива уговором о раду који, пре ступања на рад, у писаном облику, закључују лице које заснива радни однос и послодавац.

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

Садржај Уговора о раду дефинише Закон о раду РС.

Уговор о раду у име послодавца потписује ди­ректор. Општим актом послодавца може се утврдити други орган, односно лице код послодавца, које је овлашћено да потпише уговор о раду.

Уговор о раду закључује се у четири при­мерка од којих се један пре­даје запосленом, а три задржава по­слодавац.

Члан 10.

Уговор о раду може да се закључи на не­одре­ђено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на које се за­кључује, сматра се да је уговор о раду закључен на неодређено време.

Члан 11.

Пре потписивања уговора о раду треба из­вршити ко­­н­тролу да ли су сви подаци исправно унети у Уговор о ра­ду.

Контрола ће се спровести путем самоконтроле извршиоца.

Члан 12.

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

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

Као оправдани разлози због којих за­послени ни­је у могућности да отпочне са радом даном утвр­ђеним уговором о раду сматраће се:

1. болест запосленог или члана породице са ко­јим запослени живи у заједничком до­маћинству;
2. смртни случај члана уже породице;
3. позив војних или државних органа, одно­сно органа унутрашњих послова;
4. природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.);
5. други оправдани разлози везани првенствено за специфичности установа културе, чију оправданост у сваком поједачном случају чију оправданост цени директор.

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана, запослени је дужан да се јави послодавцу, одмах након наступања разлога због којих није у могућности да отпочне са радом, ради постизања договора о дану ступања на рад, и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

Уколико запослени у договореном року не достави доказе о разлозима због којих није отпочео са радом, сматраће се да није засновао радни однос.

Члан 13.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уго­вор о раду и пре ис­тека времена за ко­је је уго­ворен пробни рад са отказним роком ко­ји не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стра­не послодавца, по­слодавац је дужан да образложи отказ уго­вора о раду.

Члан 14.

Ради сагледавања радних и стручних спо­соб­ности запосленог на пробном раду послодавац може, из реда својих запослених, да одреди лице или фор­мира комисију која прати рад запосленог на пробном раду.

Лице из става 1. овог члана, односно члан ко­мисије, мора да поседује одговарајућа зна­ња, ис­кус­тво и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има нај­мање исти сте­пен стручне спреме одређене врсте зани­мања, однос­но обра­зовање као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о са­гледаним радним и стручним способ­ностима дос­тавља редовне извештаје дирек­тору, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима за­посленог на пробном раду даје директор непо­сре­дно или на основу извештаја лица, однос­но коми­сије из става 1. овог члана.

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

Члан 15.

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

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

Уговор о раду на одређено вре­ме може да се закључи и:

1. ако је то потребно због замене прив­ремено одсутног за­по­с­ле­ног, до његовог по­вратка;
2. за рад на пројекту чије је време унапред од­ре­ђено, најдуже до завршетка про­јекта;
3. са страним држављанином, на основу доз­воле за рад у скла­ду са законом, нај­дуже до истека рока на који је издата до­звола;
4. за рад на пословима код новоосно­ваног по­слодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уго­­вора о раду није старији од једне године, на време чије укуп­­но тра­јање није дуже од 36 месеци;
5. са незапосленим коме до испуњења јед­ног од услова за остваривање права на ста­росну пен­зију недостаје до пет година, најдуже до испу­њења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

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

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

Члан 16.

Радни однос заснива се, по правилу, са пу­ним ра­дним временом.

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

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

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

Послодавац је дужан да благовремено оба­вести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за пре­лазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Члан 17.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просто­рија послодавца, ако такви пос­л­ови нису опасни или штетни по здравље за­по­сленог и других лица и не угрожавају животну сре­дину.

Обављање послова ван просторија посло­давца обух­вата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, по­ред одредаба из чла­на 9. овог правил­ника, садржи и:

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

За­послени може, по одобрењу директора, на предлог непосредног ру­ко­во­диоца, да обавља по­сао ван просторија послодавца, односно од куће и када уговором о раду није заснован радни однос за обав­љање по­слова ван просторија по­слодавца у смислу ст. 1. и 2. овог члана.

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

Количина и рокови за извршење послова ван про­сто­рија послодавца не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да корис­ти права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и го­диш­њи одмор, у складу са законом и овим пра­вилником.

Запосленом који обавља послове ван про­сто­рија послодавца послодавац је дужан да обез­беди услове рада, сред­ства за рад и накнаду других трош­кова про­ис­тек­лих поводом рада, као и да утврди начин вр­шења надзора над радом за­посленог.

Приправници

Члан 18.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни од­нос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стр­уч­не спреме, ако је то као ус­лов за рад на одређеним пословима утврђено законом и Пра­вилником о система­тизацији послова и радних задатака, ако законом који регулише библиотечко-информациону делатност није другачије одређено.

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

Приправнички стаж, ако законом није дру­гачије одређено, траје најдуже годину дана, однос­но 12 ме­сеци за приправнике са високим нивоом обра­зо­вања, 10 месеци за при­правнике са стру­ков­них сту­дија и шест месеци за приправнике са средњим ни­воом обра­зовања.

За време приправничког стажа при­прав­ник има право на зараду (коефицијент предвиђен законом и подзаконским актима, основица) и сва друга права, обавезе и одго­ворности из радног односа као и други запо­слени код послодавца.

Члан 19.

Послодавац одређује лице задужено да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради, прати и надзире његов рад из реда запо­слених или по уговору ван радног односа.

Приправник је дужан да поступа по упут­ствима запосленог из става 1. овог члана и да се придржава закона и одредаба овог правилника.

Члан 20.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за само­сталан рад прип­равник је дужан да полаже испит, у складу са законом.

Зависно од послова на којима раде, приправ­ни­ци полажу стручни у Народној библиотеци Србије, или надлежном министарству или другом телу (државни испит), на начин и у року који су одређени законом и подзаконским актима из области библиотечко-информационе делатности.

Трошкове првог полагања стручног испита сноси установа у којој ради лице које полаже струч­ни испит.

Члан 21.

Приправник који је положио испит из члана 21. став 1. овог правилника распоређује се на рад­но место за које је оспособљен за само­сталан рад.

Приправнику који не положи испит из става 1. овог члана престаје радни од­нос код послодавца.

Члан 22.

Послодавац може да буде организатор волон­ти­ра­ња и да са волонтером закључи уго­вор о волон­тирању, у складу са законом.

Уговор о раду на уметничким, програмским или стручним пословима

Члан 23.

Лице које обавља уметничке, програмске или стручне послове у установи, који су утврђени у посеб­ној листи министра за послове културе, заснива радни однос уговором о раду на период до три године, са могућношћу поновног закључивања.

Лице из става 1. овог члана може засновати рад­ни однос само ако је таква могућност предвиђена актом о организацији и систематизацији послова установе.

Лицу са којим је заснован радни однос у смислу става 1. овог члана, а које је за време трајања уго­во­ра о раду отпочело са коришћењем права на по­роди­љско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, уговор о раду продужава се до истека периода кориш­ћења права породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, у складу са законом.

Запослени на уметничким, програмским или стручним пословима који су навршили више од 20 година укупног стажа осигурања (мушкарци), односно више од 17 и по година стажа (жене) укључујући и стаж осигурања који се рачуна са увећаним трајањем, могу засновати радни однос на неодређено време(осим у случају законских ограничења запошљавања).

Послови и посебни услови за избор и рад лица која обављају уметничке, програмске илистручне послове (реизбор, аудиција за уметничке послове, рецензија за стручне послове, континуирани допринос у обављању уметничких или програмских стручних послова и др.) утврђују се актом о организацији и систематизацији послова установе

Члан 24.

Уметнички, програмски или стручни послови код послодавца могу се обављати и закључивањем аутор­ских, извођачких или других уговора, између дирек­тора установе и самосталних уметника или других фи­зичких лица.

Уговор о правима и обавезама директора

Члан 25.

Уговор о раду са директором, на одређено вре­ме, до истека рока на који је изабран, односно до ње­говог разрешења, закључује Управни одбор установе. У име Управног одбора установе Уговор о раду са ди­ректором потписује педседник Управног одбора или друго лице утврђено актом Управног одбора.

Када је за директора именовано лице које је већ запослено у истој установи културе на неодређено вре­ме, са њим се закључује анекс уговора о раду, у складу са законом о раду и ставом 1. овог члана.

Лице које обавља послове директора по основу уговора о правима и обавезама директора има пра­во на накнаду за рад и друга права, обавезе и одго­вор­ности у складу са уговором.

.

III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 26.

Због потреба процеса и организације рада, Послодавац може запосленом понудити **анекс уговора о раду** и **премештај** на све послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом.

Послодавац је дужан да наведе околности и чињенице које доказују да је наступила потреба да запослени буде премештен на друге послове.

Потребе процеса и организације рада у смислу уговора јесу:

1) успешније и ефикасније обављање послова;

2) потпуније коришћење радне способности запосленог;

3) усавршавање постојеће и увођење нове технологије

организације рада;

4) престанак потребе за радом запосленог на одређе­ним

пословима;

5) смањење обима послова;

6) увођење нових послова;

7) отклањање поремећених односа у процесу рада.

.

Уз анекс уговора послодавац је дужан да за­по­сленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, односно навођење околности и чињеница које доказују да је наступила потреба да запослени буде премештен на друге послове , рок у коме за­послени треба да се изјасни, који не може бити краћи од осам радних дана, и прав­не последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

*Πремештај у друго место рада*

Члан 27.

При премештају послодавац је дужан да наведе окол­ности и

чињенице које доказују да је наступила потреба да запослени буде премештен на друге послове или у друго место рада.

Члан 28.

Запослени може да буде премештен у друго место рада :

1.ако послодавац почне да обавља своју делатност ван свог седишта,

2.ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 километара и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени одлазак и повратак са рада и обезбећена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Члан 29.

Запослени не може да се премести на рад из једног у друго место рада , без своје сагласности и то:

1. ако на другом месту рада нису обезбеђене једнаки или бољи услови рада,
2. ако је запослени особа са инвалидитетом
3. самохрани родитељ са инвалидитетом
4. запослена жена за време трудноће
5. по основу бриге о деци старости до 15 година: родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ,
6. запослени који се старао члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан,
7. запослени који преко 25 година проведених у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем

Чланом уже породице у смислу става 1 тачка 7) овог члана сматрају се брачни друг, деца,браћа, сестре, родитељ, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 30.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца, у складу са законом.

Послодавац код кога је запослени привремено упућен закључује уговор о раду на одређено време којим се одређује рок до кога запослени привремено заснива радни однос код тог послодавца, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случaјeвима који су специфични, појединачни и као такви утврђени уговором о раду или анексом уговора о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају оправдани разлози за његово упућивање.

Запосленом из става 1. овог члана мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада код послодавца код кога је радио пре упућивања.

Члан 31.

Запослени из става 1. овог члана има право, по истеку времена на које је упућен, да се врати на рад на исте или друге послове који одговарају степену и врсти стручне спре­ме који су утврђени уговором о раду.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Пуно и непуно радно време

Члан 32.

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

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа који се образују актима послодавца и органа управљања Послодавца

Члан 33.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне не­де­ље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно, осим запосленог који ради на посло­вима на којима је уведено скраћено радно време.

Члан 34.

О распореду радног времена код Послодавца, а нарочито на пословима на којима је потребно непрекидно обављање послова, Послодавац доноси писану одлуку ораспореду радног радног времена, у складу са потребама процеса рада. За промену распореда радног времена , потребна је сагласност оснивача.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени рас­пореда радног времена нај­мање пет дана пре промене распореда рад­ног вре­мена, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, послодавац може да обавести за­посленог о распореду и промени распореда радног времена у року краћем од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла због насту­пања непредвиђених околности.

Члан 35.

Послодавац доноси годишњи План рада / Програм рада, који је дужан да објави (обавести запослене) у установи најкасније седам дана после усвајања од стране Управног одбора.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 36.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом, овим Правилником, ПКУ и уговором о раду.

Члан 37.

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

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

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

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

Време одмора из ст. 1‒3. овог члана ура­чунава се у радно време.

Члан 38.

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 послодавац.

Члан 39.

Запослени има право на **годишњи одмор** у ск­ладу са законом.

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

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

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

Члан 40.

Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује директор–решењем, на основу критеријума утврђених законом, ПКУ, овим Правилником и уговоромо раду.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1) **Радног искуства**, и то један радни дан за сваких навршених пет година времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем;

2) **Образовања,** и то:

(1) запосленом, за високо образовање на студијама *другог степена* (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - четири радна дана;

(2) запосленом, за *високо образовање на студијама првог степена* (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - три радна дана;

(3) запосленом, са *средњим образовањем* у трајању од четири године - два радна дана;

(4) запосленом, за *основно образовање*, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године- један радни дан;

3) **Услова рада**, и то:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком - три радна дана;

4) Доприноса на раду - до пет радних дана;

5) Других критеријума, и то - три радна дана: запосленом с инвалидитетом,

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

Примена тачке 5. опредељена је критеријумом директора послодавца. Директор може запосленом, приликом опредељивања годишњег одмора за текућу годину, да на основу доприноса на раду одобри од 1-5 радних дана.

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

Члан 41.

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 настави коришћење годи­шњег одмора.

Члан 42.

Годишњи одмор се користи једнократно , у два дела ,осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова *(измене и допуне Закона о раду,Сл. гласник РС 75/2014 чл.73)*

Ако запослени користи годишњи одмор у де­ловима, први део користи у трајању од нај­мање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак (у укупном трајању преосталог дела, или у више делова по одобрењу директора )најкасније до 30. јуна наредне године.

*Изузетак у погледу наведених рокова су непредвиђене околности које су онемогућиле планирање годишњег одмора запосленог у складу са законом,као и учешће запосленог у неодложним активностима установе (манифестације, програми , јубилеји, службена путовања, посете сручним скуповима , неодложни радни задаци и пословне обавезе, праћење рокова за извршење пословних обавеза и сл.) уз обавезну сагласност директора и образложење у тексту решења (потпис директора на захтеву за коришћење годишњег одмора) уколико није нарушен процес рада.*

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

Члан 43.

О распореду коришћења годишњих одмора одлу­чује послодавац у за­вис­ности од потребе посла, уз претходну консултацију за­по­сленог и у складу са Пла­ном ко­риш­ћења годишњих одмора који доноси дирек­тор.

Члан 44.

Решење о коришћењу годишњег одмора за­посленом се доставља нај­касније 15 дана пре да­тума одређеног за почетак коришћења го­диш­њег одмора, а у случају коришћења го­диш­њег одмора на захтев запо­сленог решење се доставља непо­средно пре кориш­ћења го­диш­њег одмора.

За коришћење сваког одобреног дела годишњег одмора запосленом ће бити уручено појединачно Решење(са позивом на предметно Решење и евентуална претходна решењаза појединачне делове годишњег одмора- позив на број).

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

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

Изузетно, послодавац може, за све запо­слене или за запослене у организационом делу, да донесе решење о колективном годишњем одмору које може да истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за к­оришћење годишњег одмора.

Члан 45.

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

Члан 46.

Запослени млађи од 18 година имају право на го­дишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

**Плаћено одсуство**

Члан 47.

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

1) склапања брака – седам радних дана;

2) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим – пет радних дана;

3) поласка детета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;

4) селидбе домаћинства – три радна дана;

5) склапања брака детета запосленог – три радна дана;

6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, или другим непредвидивим разлозима више силе – пет радних дана;

7) одсуствовања са посла ради присуствовање 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 седам радних дана;

8) теже болести члана уже породице запосленог – до седам радних дана;

9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит – два радна дана;

10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета – седам 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 седам радних дана;

12) смрти сродника (рођака)–један радни дан.

Плаћено одсуство одобрава се, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

1) смрти члана уже породице – пет радних дана;

2) за сваки случај добровољног давања крви – два узастопна дана, рачунајући и

дан давања крви.

Чланом уже породице запосленог из ст. 1. тачка 8) и 3. тачка 1) овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до седам радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 12) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду зараде из члана 48. овог пра­вилника доноси се решење, на основу под­нетог захтева зап­осленог и приложених одгова­рајућих доказа.

Изузетно, у случају елементар­них непо­года или других непредвидивих разлога више силе које није потребно доказивати јер су опште познати, одгова­ра­јући доказ се доставља само у случају када еле­мен­тарном непогодом или другом вишом силом није непосредно угрожено место становања за­посленог.

**Неплаћено одсуство**

Члан 48.

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

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

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

3) лечења или неговања члана уже породице;

4) учешћа у културним и спортским активностима у својству извођача, уз приложен позив;

5) обављања приватних послова – до три радна дана;

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

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

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од 30 дана у једној календарској години, ако то допушта процес рада а о чему, по захтеву запосленог, одлуку доноси директор

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

О остваривању права на неплаћено одсуство доноси се решење, на основу поднетог захтева за­посленог који садржи: основ, односно разлог за ко­ри­ш­ћење права на одсуство са рада без накнаде зараде, датум почетка коришћења права, дужину трајања пра­ва, образложење разлога и одгова­рајуће доказе у зависности од основа за кориш­ћење права.

Под одговарајућим доказима из става 3. овог члана сматрају се: потврда о упису у образовну уста­нову и дужини трајања образовања; потврда о учешћу у пројекту или стручној групи; решење о пре­мештају у друго место рада супружника запо­сленог; потврда о боловању – дознака за члана уже породице и други докази којима се недвос­мислено доказује разлог подношења захтева за плаћено одсуство.

Запосленом мирују права и обавезе које се сти­чу на раду и по ос­нову рада под условима и у случаје­вима мировања радног односа у складу са законом.

**Стручно оспособљавање и усавршавање запослених**

Члан 49.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са одредбама закона и подзаконских аката из области библиотечко-информационе делатности , као и пратећих делатности у области функционисања установе.

Члан 50.

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно ос­по­соб­љава и уса­вр­шава када то захтевају потребе процеса рада и уво­ђе­ње новог начина и организације рада код послодавца.

Трошкови образовања, стручног оспосо­бља­ва­ња и усавршавања, као што су: накнада плате, трош­кови упи­са, шко­ларине, полагања испита, набавке уџ­бе­ни­ка и друге стручне литературе, котизација и други тро­шкови, обез­беђују се из сред­става послодавца, у ви­сини одре­ђеној одлу­ком директора.

Накнада плате се исплаћује у висини од 100% просечне плате запо­сленог у претходних 12 месеци, у складу са уговором о раду. Послодавац може лицу на стручном оспосо­бљавању и усавршавању да обезбеди и друга права, у складу са уговором о стручном оспособљавању или усавршавању.

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

Ради стручног усавршавања и стицања по­себних знања и способности за рад у струци, однос­но ради обав­љања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци, по­сло­да­вац може да закључи уговор о стручном оспособљавау или уса­врша­вању, у писаном облику, и то за време утвр­ђено програмом уса­врша­вања.

Послодавац може лицу на стручном оспо­со­бљавању или усавршавању да обезбеди нов­чану нак­наду и друга права утврђена правил­ником о стручном оспособљавању и усаврша­вању, у складу са про­гра­мом стручног усаврша­вања и Финан­сијским планом.

Послодавац је дужан да сачини програм струч­ног оспособљавања и усавршавања запослених. Про­грам се реализује у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода.

Уговором се уређују права на накнаде (шко­ларину, стипендију и плате).

Запослени не може да трпи штетне последице ако послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 51.

Зaпoслeни код послодавца који ради на посло­вима библиoтeчкo-инфoрмaциoне дeлaтнoсти дужaн je дa сe стaлнo усaвршaвa зa oбaвљaњe стручних пo­слoвa.

Стaлнo стручнo усaвршaвaњe у библиoтeчкo-инфoрмaциoнoj дeлaтнoсти врши сe у склaду сa прo­грaмимa aкрeдитованим од стране Нaрoдне би­блиo­тeке Србиje.

Срeдствa зa стaлнo стручнo усaвршaвaњe oбeз­бeђуje послодавац.

Стручнo oспoсoбљaвaњe зa прaктични рaд у библиoтeци зa зaпoслeнe нa стручним пoслoвимa с висoким и вишим oбрaзoвaњeм трaje гoдину дaнa, a сa срeдњим oбрaзoвaњeм – дeвeт мeсeци.

Зaпoслeнoм из стaвa 1. oвoг члaнa кojи у рoку oд три гoдинe рaдa у библиoтeци нe пoлoжи стручни испит прeстaje рaдни oднoс у библиoтeци дaнoм истeкa тoг рoкa.

Запослени из става 1. овог члана полаже струч­ни испит пред кoмисиjом зa пoлaгaњe стручнoг испитa у Нaрoднoj библиoтeци Србиje, коју је обра­зовао ми­нис­тар надлежан за послове културе.

Tрoшкoвe пoлaгaњa стручнoг испитa снoси по­слодавац, а на основу спроведене процедуре и доку­мен­тације коју обезбеђују запослени и надлежна служ­ба (или запослени) за послове људских ресурса.

За запослене који полажу стручни област из других (пратећих) области , примењују се одредбе као у случају усавршавања и полагања стручних испита у библиотечко-информационој делатности (рокови су везани за време обављање предметних послова ван основне делатности)

Члан 52.

Запослени, кога на стручно оспособљавање и усавршавање упућује послодавац, (у области библиотечко-информационе делатности, или пратећих делатности) има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Накнада плате из става 1. овог члана се исплаћује у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци, у складу с општим актом и уговором о раду.

Послодавац може , у складу са могућностима, да лицу на стручном оспособљавању или усавршавању из става 1. овог члана , обезбеди поред новчане накнаде из става 2. овог члана и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању или усавршавању.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

VI ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

**1. Елементи за утврђивање плате**

Члан 53 .

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 54.

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

**2. Додатак на плату**

Члан 55 .

Запослени има право на додатак на плату по основу:

1) прековременог рада –26% од основице;

2) рада на дан празника који је нерадни дан –110% од основице;

3) рада ноћу –26% од основице, у складу са законом;

4) времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 4) овог члана је установа културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако се истовремено стекну услови за додатак на плату по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

**3. Накнада плате**

Члан 56 .

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

1) за време коришћења годишњег одмора;

2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;

3) за време одсуства са рада на позив држав­них органа;

4) за време коришћења плаћеног одсуства у случаје­вима који су утврђени законом и уговором;

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 57 .

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

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

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

**4. Накнада трошкова**

Члан 58 .

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, односно право на месечну карт за превоз на реллацији место становања-место рада

2) за службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање;

3) за службено путовање у иностранству у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Запослени има право на пуну накнаду трошкова за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Дневне накнаде за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику

Накнада трошкова за службено путовање у земљи износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Накнада трошкова коришћења сопственог возила у службене сврхе регулише се посебним актом послодавца.

**5. Друга примања**

Члан 59 .

Запосленима припада право на исплату:

1. отпремнине 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;

2) накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг или деца) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 60 .

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

(1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

(2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;

(3) здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у складу са посебним законом;

(4) настанка теже инвалидности запосленог;

(5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;

(6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

(7) 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.

2) Јубиларне награде, и то:

(1) за 10 година рада проведеног у радном односу - једна плата;

(2) за 20 година рада проведеног у радном односу - две плате;

(3) за 30 година рада проведеног у радном односу - три плате;

(4) за 35 година рада проведеног у радном односу -три и по плате.

Платом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених кoд послодавца, 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.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачки 1) подтач. 1-6 овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана

Члан 61.

Свим запосленима код Послодавца на које се односи закон о ауторским и сродним правима припада накнада, у складу са законом.

Члан 62.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу.

О висини Божићне награде Влада и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати и тај износ примењиваће се на запослене код Послодавца.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, до износа неопорезованог дела, најкасније до 31. децембра текуће године, уз претходно прибављено мишљење синдиката и одобрењу оснивача.

Члан 63.

*Плата се исплаћује у два дела, и то: први део до петог у месецу за претходни месец; други део до двадесетог у месецу за претходни месец.*

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате, и накнаде плате, достави обрачун.

Члан 64.

Уколико послодавац оствари приходе који нису јавни приходи, у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи, може увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, у складу са законом.

Критеријуми за увећање плате из става 1 овог члана јесу:

1) квалитет обављеног посла;

2) благовременост обављеног посла;

3) обим извршеног посла;

4) финанасијски ефекти обављеног посла

5) лично ангажовање код обављања посла

Саставни део одлуке о увећању плате из сопствених прихода је и образложење испуњености критеријума предвиђених овим чланом.

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 65.

Запосленом може престати радни однос код послодавца у складу са законом.

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним законом.

Члан 66 .

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба, без његове сагласности, и то:

1) запосленој жени за време трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;

2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности у закуп и сл.);

3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;

4) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;

5) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;

6) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију, у складу са законом.

7) у другим случајевима утвреним законом.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 67.

Приликом утврђивања програма решавања **вишка запослених** послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1**. Рад остварен у радном односу**

(1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж

осигурања с увећаним трајањем - 1 бод

(2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж

осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе - 0,35 бода

**2. Стручна спрема**

(1) за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - 30 бодова

(2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 20 бодова

(3) са средњим образовањем у трајању од четири године - 15 бодова

(4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 10 бодова

**3. Резултати рада**

(1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и

задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима) - до 3 бода

(2) учествовање на такмичењима и остварени резултати - до 3 бода

**4. Имовно стање**

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику - 2 бода

(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику - 3 бода

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику - 5 бодова

**5. Здравствено стање**

(1) особа с инвалидитетом друге категорије - 5 бодова

(2) хронични и тешки болесници - 3 бода

(3) запослени који болује од професионалне болести - 3 бода

**6. Број деце на редовном школовању**

(1) ако запослени има једно дете на школовању - 1 бод

(2) ако запослени има два детета на школовању- 3 бода

(3) ако запослени има троје и више деце на школовању - 5 бодова

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене директора засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 3. и 4. овог члана утврђују се за период од годину дана.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум - имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

2) тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 7. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми, и то:

1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;

2) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 68.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом, може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне зараде по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статиситику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

VIΙΙ ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 69.

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

– безбедност и заштиту здравља на раду;

– заштиту личних података;

– посебну заштиту појединих категорија запо­слених – млађег од 18 година живота, особе са инва­лидитетом, запосленог са здрав­ственим смет­њама;

– заштиту материнства;

– одсуство са рада ради неге, односно посеб­не неге детета.

Члан 70.

Запослени има право на заштиту од злос­тав­љања на раду, у складу са законом.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспо­собљавања за­послених у вези узрока, облика и последица злос­тављања.

Запослени је дужан да се уздржи од пона­шања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспо­собљава ради препознавања и спречавања злос­тав­љања на раду.

Послодавац, из реда својих запослених одре­ђује лице за подршку коме запослени који сум­ња да је изложен злос­тављању може да се обрати ради пру­жања са­вета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене орга­низационе и ана­ли­тич­ке способности, од­говорност, тачност и поузданост, комуникатив­ност и тактичност у међуљудским односима као и спо­собност за сарадњу.

Члан 71.

Поступак за заштиту од злостављања на раду спроводи се у складу са законом

**БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са: законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду, актима Послодавца из области безбедности и здравља на раду и овим Правилником.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са законом.

 Члан 73.

Директор је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује систематски здравствени преглед за запослене најмање једном годишње, на иницијативу синдиката, по одобрењу средстава од стране оснивача за ову намену.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и овим Правилником.

Члан 74.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 75.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 76.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, Уговором о раду, овим Правилником и општим актима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се буџетом и годишњим програмом пословања.

Члан 77.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 78.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Број представника запослених код послодавца одређује се и лица се бирају на седници репрезентативног Синдиката којој присуствују сви запослени.

Представник-преставници запослених учествују у пословима безбедности и здравља на раду у складу са законом, овим Правилником и о својим активностима редовно обавештавају директора и синдикат.

Члан 79.

Послодавац је дужан да представнику запослених:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 80.

Представник запослених, односно Одбор имају право:

1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, има право да присуствује инспекцијском надзору.

Члан 81.

Послодавац је дужан да представника запослених, упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 82.

Послодавац представник запослених и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, Уговором и другим прописима.

Члан 83.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности.

Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативних синдиката код послодавца уколико се уговор о осигурању не закључује ,као поверена набавка, од стране оснивача, када Послодавац обавештава синдикат о закљученом Уговору.

Послодавац може, ако му билансне могућности то дозвољавају, да обезбеди систематски преглед свих запослених најмање једном годишње.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са посебним условима рада најмање једном годишње.

Члан 84.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца и у случају да уговор о осигурању, по истеку, није продужен из објективних или субјективних разлога.

Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се, у складу са законом.

**Остваривање и заштита права запослених**

|  |
| --- |
| Члан 85.  О правима, обавезама и одговорностима из рад­ног односа одлучује директор или запо­с­лени кога он овласти. |
| Члан 86.  Запосленом се о остваривању права, оба­веза и од­го­ворности у писаном облику доставља решење, са образложењем и поуком о правном леку. |
| Члан 87.  Спорна питања између послодавца и запо­сле­ног, пре покретања по­­ступка пред над­леж­ним судом, могу се решавати у поступку спо­разумног решавања спорних питања изме­ђу по­слодавца и запосленог.  Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.  Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.  Рок за покретање поступка пред арби­тром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.  Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.  За време трајања поступка пред арбит­ром због отказа уговора о раду запосленом мирује радни однос.  Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.  Одлука арбитра је коначна и обавезује по­сло­да­вца и запосленог. |
| Члан 88.  Колективни и индивидуални радни спо­рови из­ме­ђу послодавца и за­по­слених, на пред­лог једне од страна у спору или на заједнички предлог, мо­гу се ре­шавати у поступку мирног решавања пред Репу­блич­ком аген­цијом за мирно решавање радних спорова. |
| Члан 89.  Против решења којим је повређено пра­во запо­сленог или кад је за­по­слени сазнао за повреду права, запослени, односно представ­ник синди­ката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања ре­шења, односно сазнања за повреду права. |

Члан 90.

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним законом.

ΙX ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 91.

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 92.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк морају се назначити штрајкачки захтеви, место, дан и време штрајка, као и подаци о штрајкачком одбору.

Члан 93.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија у складу са законом, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Послодавац је дужан да размотри сваку иницијативу штрајкачког одбора за мирно решавање испостављених штрајкачких захтева и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 94.

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен законом и овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 95.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

X ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 96.

Запослени је дужан да поштује у складу са законом Запослени је дужан да поштује радне обавезе и радну дисциплину, у складу са законом и актом послодавца којим се уређује радна дисциплина (Правилник о дисциплини, правилима понашања и радним обавезама запослених ).

Члан 97.

У случају отказа уговора о раду због непоштовања радних обавеза и радне дисциплине, послодавац је дужан да запосленог у писаној форми упозори на постојање разлога за отказ.

Пре давања отказа из става 1. овог члана, послодавац је дужан да размотри приложено мишљење репрезентативног синдиката, у складу са законом.

Члан 98.

Запосленом се може изрећи мера привременог удаљења са рада уколико је учинио повреду радне обавезе којом је угрожена имовина вредности веће од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

XI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 99.

Запослени је дужан да накнади штету коју је проузроковао на раду и у вези са радом, у складу са законом.

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, трочлана комисија , може да утврди смањење обавезе запосленог по основу настале штете и начину исплате, уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету коју претрпи на раду и у вези са радом, у складу са законом и општим актом послодавца.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна трочлана комисија коју у сваком посебном случају образује послодавац у сарадњи са синдикатом.

На основу спроведеног поступка од стране коми­сије из става 5. овог члана прави се записник у коме се наводи:

1. постојање штете и њена висина;
2. име и презиме запосленог који је штету про­уз­роковао;
3. друге околности битне за утврђивање штете (из­ја­ва запосленог, сведока, вештака, одго­вор­ност и др.).

На основу записника из става 6. овог члана послодавац одлучује о висини и начину накнаде про­узроковане штете.

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

 На захтев запосленог и уз претходно прибављено миш­љење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 2. овог члана, може да утврди смањење обавезе запосленог по основу настале штете и начину исплате, уко­лико би ис­пла­та штете запосленог довела у тежак материјални положај.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету коју претрпи на раду и у вези са радом, у складу са законом и општим актом послодавца.

Ако се у року од 30 дана од дана нас­танка штете запослени и послодавац не спора­зумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 100.

Поступак предлагања чланова Управног одбора и Надзорног одбора из реда запослених води репрезентативни синдикат код послодавца, у складу са законом.

Члан 101.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи.

Члан 102.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви са материјалима ради прису-

ствовања седницама управног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

Ставове репрезентативног синдиката, достављене пре или на самој седници, управни одбор дужан је да размотри пре доно­шења одлуке, да о њима заузме став и о томе их писано извести.

 Члан 103.

Послодавац је дужан да на захтев синдиката обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

1) о пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;

2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;

3) о исплаћеним просечним платама;

4) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;

5) о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

Члан 104.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката, и то:

1) коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката;

2) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);

3) одбијање износа синдикалне чланарине од плате запосленог и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом синдиката, и друге уплате на рачун синдиката;

4) израду завршног рачуна синдикалне организације;

5) да врши обраду података о уплати синдикалне чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

Послодавац обезбеђује употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл., у складу са могућностима.

Члан 105.

Синдикати су дужни да свој рад организују тако да се не омета редован рад и функционисање установе и да се не ремети прописана радна дисциплина.

Члан 106.

Представнику репрезентативног синдиката, који је изабран на функцију вишег нивоа синдикалног организовања мирује радни однос код послодавца, уколико је засновао радни однос у том синдикату ради обављања синдикалне функције.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката по истеку функције врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

 Члан 107.

Послодавац је дужан да председнику – поверенику синдиката, који обављају послове свог радног места, споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са законом.

За обављање функције председнику репрезентативног синдиката, код послодавац, који је остварио право прописано ставом 1 овог уговора- обезбеђивање утврђеног број плаћених часова месечно за обав­љање његове функције, у складу са законом послодавацје дужан да му увећа коефицијенат за исплату зараде за 0,40%

Уколико послодавац није у могућности да председника–повереника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује месечну плату увећану за 12% од основне плате увећане за минули рад, у складу с овим уговором.

Члан 108.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

XIΙΙ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 109.

Овај Правилник ступа на снагу 8 дана од дана доношења на седници Управног одбора и истицања на огласној табли Послодавца.

Даном ступања на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о раду Народне библиотеке ,, Радислав Никчевић“ у Јагодини бр.487 од 29.12.2010.

На сва питања која нису регулисана овим Правилником биће непосредно примењен Закон о раду и други закони који регулиши рад установа,ПКУ за установе културе, као и подзаконски акти, колективни уговори и други прописи.

Члан 110.

Правилник може да мења и допуњује у следећим случајевима, и то:

1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење;

2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог Правилника у супротности са одредбама тих прописа;

3) ако се утврди од стране Послодавца и то директора, органа Послодавца, на предлог синдиката да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 111.

За праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба уговора надлежан је орган који га је донео.

Члан 112.

Поступак за измене и допуне Правилника може предложити директор, органи Послодавца, репрезентативни синдикат.

Члан 113.

Уколико на дан ступања на снагу овог Правилника није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених, примениће се одредбе овог Правилника, ако је то повољније за запосленог.

Члан 114.

Правилник престаје да важи ступањем на снагу Колективног уговора код послодавца Народне библиотеке,, Радислав Никчевић“ у Јагодини .

Председник Управног одбора

Милица Павловић

Огласна табла од 03.06.2015.