

НАРОДНА БИБЛИОТЕКА
„Радоје Домановић“
Бр.: 36
17. 1. 2024 год.
ЛЕСКОВАЦ



Народна библиотека "Радоје Домановић"

Директор – Булевар ослобођења 61 тел: +381 16 315 00 80

Факс: +381 16 315 00 80 e-mail: *lebiblioteka@yahoo.com*

ПРАВИЛНИК О РАДУ
НАРОДНЕ БИБЛИОТЕКЕ
„РАДОЈЕ ДОМАНОВИЋ“ У ЛЕСКОВЦУ

Лесковац, јануар 2024.

На основу члана 3. Став 6. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење) и члана 38. Статута Народне библиотеке „Радоје Домановић (број 52/2021.), директор Народне библиотеке „Радоје Домановић“ дана 17. 1. 2024. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ НАРОДНЕ БИБЛИОТЕКЕ „РАДОЈЕ ДОМАНОВИЋ“ У ЛЕСКОВЦУ

I Опште одредбе

Члан 1.

Правилником о раду у Народној библиотеци „Радоје Домановић“ (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом и посебним колективним уговором (у даљем тексту: ПКУ), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Народној библиотеци „Радоје Домановић“ (у даљем тексту: Послодавац) и послодавца и обавезе послодавца у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа.

Правилник је у складу са одредбама Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (Сл. гласник РС бр. 106/2018, 144/2020 и 3/2022).

Члан 2.

На права, обавезе из радног односа запосленог и послодавца која нису уређена овим правилником, непосредно се примењују одредбе закона, односно посебног колективног уговора.

Уколико су овим правилником утврђена мања права или неповољнији услови из радног односа од оних која су утврђена законом и посебним колективним уговором, непосредно се примењује закон.

Члан 3.

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

II Заснивање радног односа

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

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 законима који регулишу библиотечко-информациону делатност.

Радни однос код послодавца заснива се Уговором о раду (у даљем тексту: Уговор).

Уговор у име послодавца потписује директор.

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

Члан 5.

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно правилником о организацији и систематизације послова (у даљем тексту: правилник).

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених правилником.

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова 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 проверу исправности достављених докумената уколико из било којих разлога посумња у истинитост и исправност истих.

Проверу исправности из става 5. овог правилника обавиће овлашћено лице послодавца.

Члан 6.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду, лице са којим заснива радни однос обавести о: послу, условим 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 7.

Послодавац врши проверу да ли је лице са којим заснива радни однос обавештено у складу са чланом 6. овог правилника.

Проверу обавља овлашћено лице послодавца.

2. Уговор о раду

Члан 8.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор, или надлежан орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од који се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац

Члан 9.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време у складу са Законом.

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

Члан 10.

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

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

Члан 11.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно, скраћено);
- 10) новчани износ и износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

Члан 12.

Сва друга питања у вези заснивања радног односа (ступање запосленог на рад, пробни рад, радни однос на одређено време, радни однос за обављање послова са повећаним ризиком, радни однос са непуним радним временом, радни однос за обављање посла ван просторија послодавца, приправници) решаваће се у складу са законом.

3. Ступање на рад

Члан 13.

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

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

Члан 14.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

4. Пробни рад

Члан 15.

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.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

5. Радни однос на одређено време

Члан 16.

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 запосленима заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

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

6. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 17.

Послодавац може да закључи уговор о раду за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

7. Радни однос са непуним радним временом

Члан 18.

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

Члан 19.

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

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.

8. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 20.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, и он обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредби 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;
- б) Дуга права и обавезе.

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

9. Приправници

Члан 21.

Библиотека може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимања за која је то лице стекло одређену врсту и степен школске спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником о систематизацији радних места.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није друкчије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга примања и права по основу радног односа, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

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

10. Уговор о правима и обавезама директора

Члан 22.

Директор, односно други законски заступник (у даљем тексту: директор) може да заснује радни однос на неодређено или одређено време.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и послодавца уређује се уговором.

Лице које обавља послове директора из става 4 овог члана има право на накнаду за рад и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором

У случају да је директор именован из редова већ запослених, по истеку рока на који је запослени именован за директора, односно до разрешења, запослени наставља да обавља послове радног места које је обављао до момента избора за директора, које је садржано у Правилнику о организацији и систематизацији послова у Народној библиотеци „Радоје Домановић“ у Лесковцу.

III Радно време

1. Распоред радног времена

Члан 23.

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

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

О распореду радног времена у установама културе, а нарочито на пословима на којима је потребно непрекидно обављање послова, послодавац доноси писану одлуку о распореду радног времена, у складу са потребама процеса рада.

Народна библиотека „Радоје Домановић“ у Лесковцуу ради сваког радног дана од 7⁰⁰ до 19 часова и суботом од 8-13 часова.

Рад у библиотеци остварује се у две смене, сем суботе.

Четрдесеточасовна радна недеља распоређује се по радним данима у библиотеци и организационим јединицама Народне библиотеке „Радоје Домановић“, и то као:

- Рад у једној смени – Матична, општа служба и организационе јединице
- Рад у две смене – у библиотечко-информационој делатности и помоћни радници.
- Рад у две смене одвија се на свим одељењима библиотеке.
- У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа који се образују актима послодавца и органа управљања библиотеке, као и у раду синдиката.

Члан 24.

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

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

2. Прерасподела радног времена

Члан 25.

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

На остала питања у вези са радним временом примењује се општи акт послодавца и закон

IV Одмори и одсуства

1. Одмор у току дневног рада

Члан 26.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом, Уговором и општим актом.

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

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

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

Време одмора из ст. 2-3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 27.

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.

2. Дневни одмор

Члан 28.

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

3. Недељни одмор

Члан 29.

Недељни одмор се, по правили користи недељом.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Изузетно, ако запослени због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

4. Годишњи одмор

Члан 30.

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.

Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује послодавац - решењем, на основу критеријума утврђених законом, уговором и општим актом 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 у складу са законом.

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

Члан 31.

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

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

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 најмање један дан за сваких навршених пет година времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем;
- 2) **Образовања, и то:**
 - 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 – **пет радна дана**;
 - 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 - **четири радна дана**;
 - запосленом, са средњим образовањем - **три радна дана**;
 - запосленом, који има нижи степен од средњег образовања – **два радна дана**;
- 3) **Услови рада и то:**
 - за рад на радним местима са повећаним ризиком - **четири радна дана**;
- 4) **Доприноса на раду** – **до шест радних дана**;
- 5) **Других критеријума**, и то **четири радна дана**: запосленом са инвалидитетом, у складу са законом, 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.

Дане за допринос на раду одобрава решењем директора.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се утврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 32.

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

Члан 33.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 34.

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

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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.

За сва питања у вези са годишњим одмором, која нису регулисана правилником (стицање права на годишњи одмор, дужина годишњег одмора, сразмерни део годишњег одмора, коришћење годишњег одмора у деловима, распоред коришћења годишњег одмора, накнада штете за неискоришћени годишњи одмор), примењиваће се одредбе Закона о раду.

6. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 35.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнада штете.

7. Плаћено одсуство

Члан 36.

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

- 1) склапање брака – седам радних дана;

- 2) порођаја супруге или ванбрачног партнера, које живи у заједничком домаћинству са запосленим, односно усвојења детета – **пет радних дана**;
- 3) поласка детета запосленог у први разред основне школе – **два радна дана**;
- 4) селидбе домаћинства – **три радна дана**;
- 5) склапање брака детета запосленог – **три радна дана**;
- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, или другом непредвидим разлозима више силе – **пет радних дана**;
- 7) одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима, културним, радничко-спортским играма и другим синдикалним активностима које се организују од стране репрезентативних синдиката на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и града уз достављање пратеће документације – **до седам радних дана**;
- 8) теже болести члана уже породице запосленог – **до седам радних дана**;
- 9) полагање испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит – **два радна дана**;
- 10) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета – **седам радних дана**;
- 11) полагање испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, докторске тезе, 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) – **до два радна дана**, у складу с актом послодавца;
- 13) први полазак детета у предшколску установу - **пет радних дана**;
- 14) рођења детета другог члана уже породице – **један радни дан**;
- 15) Упућивање на здравствену рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе – **до седам радних дана**.

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

Запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- 1) смрти члана породице – **пет радних дана**;
- 2) за сваки случај добровољног давања крви – **три узастопна дана**, рачунајући и дан давања крви.

Чланом уже породице запосленог из става 3. тачка 1) и 2) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

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. тачка 1)-3) и 8)-12) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

8. Неплаћено одсуство

Члан 37.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде (неплаћено одсуство) до 30 дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у случају:

- 1) полагање 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 права на плаћено одсуство;
- 3) лечење 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;
- 7) за случај одласка на шкловање у иностранство – до годину 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.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

Одсуство са рада, у договору са руководиоцем, одобрава директор на основу захтева и одговарајуће документације.

9. Мировање радног односа

Члан 38.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. овог закона;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

10. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 39.

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

Запослени је дужан да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад код послодавца првенствено у библиотечко-информационој делатности.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца и других извора, у складу са законом и општим актом.

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

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

Запослени, ког на стручно оспособљавање и усавршавање упућује послодавац, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке удбеника.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању да обезбеди поред новчане накнаде и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању или усавршавању.

V Заштита запослених

1. Општа правила

Члан 40.

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

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

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

2. Заштита личних података

Члан 41.

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

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

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

3. Заштита омладине

Члан 42.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима на којима се обављају нарочито тешки физички послови, нити на другим пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година не може да се утврди у трајању дужем од 35 часова недељно, нити дужем од 8 часова дневно.

4. Заштита материнства

Члан 43.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да раду на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

Послодавац је дужан да запосленој жени која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута, или на скраћење радног времена у трајању од 90 минута.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 44.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја, као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да одпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана одпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају да кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.) То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

6. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 45.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година ђивота детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 46.

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

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

7. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 47.

Запосленом-особи са инвалидитетом, запослени са здравственим сметњама, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом

Члан 48.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом са здравственим сметњама, који одбије да прихвати посао у смислу одредби претходног члана.

Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 41. овог Правилника, запослени се сматра вишком у складу са законом.

8. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 49.

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

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

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога одсуства са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VI Зарада, накнада зараде и друга примања

1. Зарада

Члан 50.

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

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад који захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Одлука послодавца или споразум са запосленим који нису у складу са ставом 2. овог члана - ништави су.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Члан 51.

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

Под зарадом у смислу овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

2. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 52.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, Правилником о раду и Уговором о раду.

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

Члан 53.

Зарада се утврђује на основу основице за обраун 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.

Члан 54.

Основицу и коефицијент утврђује Влада Републике Србије посебним актима.

Члан 55.

За обрачун и исплату зарада запослених у Народној библиотеци „Радоје Домановић“ у Лесковцу примењују се важећи коефицијенти по основу важеће Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

3. Увећане зараде

Члан 56.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

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

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом, правилником и уговором о раду.

Члан 57.

Зарада се исплаћује у роковима утврђеним правилником о раду и уговором о раду, најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује само у новцу, ако законом није другачије одређено.

4. Минимална зарада

Члан 58.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се ма основу минималне цене рада утврђене у складу саовим законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

5. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 59.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са правилником и уговором о раду, и то:

- 1) за време коришћења годишњег одмора;
- 2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан 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 60.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести COVID-19 или због мера изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, ако је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолацији.

Члан 61.

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

- 1) Најмање у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци у којем је наступила привремена спреченост за рад, са тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) У висини 100% просечне плате у претходних 12 месеца пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим у вези 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.

Члан 62.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Члан 63.

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

6. Накнада трошкова

Члан 64.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова у складу са овим правилником и уговором о раду и то:

- 1) за долазак и одлазак са посла, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 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 рад и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

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

Члан 65.

Накнада трошкова превоза, односно коришћење сопственог возила у службене сврхе, регулише се посебним актом.

7. Друга примања

Члан 66.

Запосленима припада право на исплату:

- 1) отпремине 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, деца и родитељи) 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 67.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

- (1) дуже или теже болести запосленог или члана његове породице;
- (2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове породице, уколико нису иста обезбеђена у складу са посебним законом;
- (3) здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у истој календарској години, у складу са посебним прописима;
- (4) настанка теже инвалидности запосленог;
- (5) набавка 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, а у случају да деца бораве у предшколској установи, послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи;
- (8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне плате из става 1. тачке 1) подтачка (7) овог члана.
- (9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;
- (10) помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње – у висини просечне месечне зараде у Републици Србији према последње објављеном податку органа надлежног за

послове статистике, а на основу уредне документације, под условом да запослена испуњава прописане критеријуме и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање и локалне власти;

(11) другу солидарну помоћ у складу са општим актом и обезбеђеним финансијским средствима.

2) Јубиларне награде, и то:

- (1) за 10 (десет) година рада проведеног у радном односу, једна плата;
- (2) за 20 (двадесет) година рада проведеног у радном односу, две плате;
- (3) за 30 (тридесет) година рада проведеног у радном односу, три плате;
- (4) за 35 (тридесетпет) година рада проведеног у радном односу, три и по плате;
- (5) за 40 (четрдесет) година рада проведеног у радном односу, у висини подтачке (4) ове тачке.

Платом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се просечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

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 неопорезивана износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 68.

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 зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

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

Послодавац може запосленим женама да обезбеди пригодан поклон за 8. март, у вредности до 5.000,00 динара, без пореза и доприноса, а у складу с финансијским могућностима.

Члан 69.

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

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

Члан 70.

Уколико Народна библиотека „Радоје Домановић“ из Лесковца оствари приходе који нису јавни приходи у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи, могу се 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) други критеријуми одређени овим правилником.

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

8. Заштита зараде и накнада зараде

Члан 71.

Послодавац може новчно потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

VII Накнаде штете

Члан 72.

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

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, 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.

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

Ако се за запосленог из става 4. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује трочлана комисија коју у сваком конкретном случају именује послодавац у сарадњи са синдикатом.

На основу спроведеног поступка од стране комисије из става 7. овог члана, прави се записник у коме се наводи:

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

Саставни део записника из става 8. овог члана је и евентуална изјава запосленог да не пристаје да накнади штету.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене утврђене вештачењем.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. и 6. овог члана о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 73.

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

VIII Измена уговора о раду

1. Измена уговорених услова рада

Члан 74.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештања на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из члана 155. став 1. тачка 5) закона о раду;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) закона о раду;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом, правилником и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Уз анекс уговора о раду (послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од 8 радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

2. Премештај у друго место рада

Члан 75.

Запослени се не може преместити на рад из једног у друго место рада, без своје сагласности:

- 1) Ако на другом месту нису обезбеђени једнаки или бољи услови рада;
- 2) Ако је запослена особа са инвалидитетом;
- 3) Запослена жена за време трудноће;
- 4) Самохрани родитељ детета са инвалидитетом;
- 5) По основу бриге о деци старости до 15 година: родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ;
- 6) 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;
- 7) Запослени који има преко 25 година проведених у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 6) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

3. Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 76.

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 случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају оправдани разлози за њихово 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.

Запослени из става 1, овог члана има право, по истеку времена на које је упућен, да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

IX Удаљење запосленог са рада

Члан 77.

Запослени може да буде привремено удаљен са посла:

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

Члан 78.

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

Члан 79.

Удаљење из члана 56. овог правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

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

X Престанак радног односа

1. Разлози за престанак радног односа

Члан 80.

Запосленом радни однос престаје:

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

Члан 81.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 82.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права у случају незапослеости.

3. Отказ од стране запосленог

Члан 83.

Запослени има право да откаже уговор о раду.

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

4. Отказ од стране послодавца

Члан 84.

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

- 1) Ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) Ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) Ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. закона о раду.

Члан 85.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) Ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) Ако злоупотреби положај или пекорачи овлашћења;
- 3) Ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) Ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) Ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Члан 86.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) Ако неоправдано одбија да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

- 2) Ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. закона о раду;
- 3) Ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) Због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола и других опојних средстава у току радног времена, који има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) Ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) Ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) Ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбија да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) Ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом.

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Члан 87.

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, породилског одсуства и одсуства 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.

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

XI Вишак запослених

Члан 88.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 1) 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време.

Члан 89.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и републичком организацијом за запошљавање, предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених.

Члан 90.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату и надлежној организацији за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Члан 91.

Синдикат је дужан је да достави мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Организација надлежна за запошљавање дужна је да, у року из става 1. овог члана достави послодавцу предлог мера у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду, односно обезбеди преквалификација, доквалификација, samozapošljavanje и друге мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката, и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 92.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 93.

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

1. Рад остварен у радном односу

(1) за сваку годину временаведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем **1 бод**

(2) за сваку годину временаведеног 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 плате 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 плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику **3 бода**

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате 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 непосредног руководиоца 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 плате, 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.

XII Остваривање и заштита права запослених

Члан 94.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

- 1) у правном лицу - директор или лице које он овласти.

Члан 95.

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак 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.

XIII Посебне одредбе

1. Привремени и повремени послови

Члан 96.

Послодавац може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са незапосленим лицем, запосленим који ради непуно радно време-до пуног радног времена, корисником старосне пензије.

Лице са којим се закључи уговор из става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом.

Обавезник уплате доприноса из става 2. овог члана је Библиотека.

2. Уговор о делу

Члан 97.

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

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

XIV Безбедност и здравље запослених

Члан 98.

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 и колективним уговором код послодавца.

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

Члан 99.

Директор, односно надлежни орган код послодавца установе одговоран је за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује систематски здравствени преглед за запослене најмање једном годишње, на иницијативу синдиката.

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

Члан 100.

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

Члан 101.

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 102.

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

Члан 103.

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 104.

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

Најмање три представника запослених, које именује одбор репрезентативног синдиката, образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређује се колективним уговором код послодавца.

Члан 105.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 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, односно Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 106.

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, односно члан Одбора, има право да присуствује инспекцијском надзору.

Члан 107.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор 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 108.

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

Члан 109.

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.

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 повећаним ризиком најмање једном годишње.

Члан 110.

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.

XV Право на штрајк

Члан 111.

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 112.

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 113.

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 114.

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

Члан 115.

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.

XVI Одговорност запослених

Члан 116.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и општим актом код послодавца.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину, у складу са законом и актом послодавца којим се уређује радна дисциплина.

Члан 117.

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 118.

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

XVII Организације запослених и послодавца

1. Синдикат Запослених

Члан 119.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења, уз упис у регистар.

Члан 120.

Запослени приступа синдикату потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 121.

Синдикат је дужан да достави послодавцу акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 122.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

2. Услови за рад синдиката

Члан 123.

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

Члан 124.

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) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 125.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви с материјалима ради присуствовања седницама управног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

Ставовe 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 126.

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 127.

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 с могућностима.

Члан 128.

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 129.

За сва остала питања у вези синдиката и условима за рад синдиката, а која нису предвиђена овим Правилником непосредно се примењују одредбе закона, односно посебног колективног уговора.

XVIII Прелазне и завршне одредбе

Члан 130.

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

На сва питања која нису регулисана овим правилником биће непосредно примењен Закон о раду, Посебан колективни уговор за запослене у установама културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, као и друга акта и прописи.



Директор,
Весна Илић