На основу члaнa 3. Закона о раду („Слу­жбени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17) и у складу са Посебним колективним уговором за установе културе („Слу­жбени гласник РС” бр. 106/2018), чланом 18. Статута Дома културе Пирот, директор Дома културе Пирот дана 01.09.2022. године доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ ДОМА КУЛТУРЕ ПИРОТ

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са законом, уре­ђују се права, обавезе и одговорности из рад­ног односа запосленог у Дому културе Пирот (у даљем тексту: послодавац) и послодавца, и то: заснивање радног односа, образовање, стручно оспособља­вање и усавр­шавање, радно време, одмори и од­сус­тва, заштита запослених, зарада, накнаде зара­де и друга примања; забрана конкуренције,нак­нада штете, прес­танак рад­ног односа, остваре­ње и заштита запослених и друга питања од значаја за запосленог и послодавца, као и лица ангажована ван радног односа.

Члан 2.

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

Уколико су овим Правилником утврђена ма­ња права или не­повољнији услови из радног односа од права и услова утврђених за­коном, непосредно се примењује закон.

Члан 3.

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

II.ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

# Услови за заснивање радног односа

Члан 4.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које има нај­ма­ње 15 година живота и исп­уњава услове за рад предвиђене законом и посеб­не услове за рад предвиђене Правилником о орга­ни­зацији и сис­те­ма­тизацији по­слова, којим се утвр­ђују организациони делови, назив и опис пос­лова, врста и степен захтеване струч­не спреме, однос­но об­ра­зо­ва­ња и други усло­ви за рад на појединим пословима код послодавца.

Члан 5.

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.

Члан 6.

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.

Члан 7.

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.

**Уговор о раду**

Члан 8.

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 у име послодавца потписује директор или надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

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

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

Члан 9.

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 или скраћено);
10. новчани 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 који нису утврђени угово­ром о раду примењују се одговарајуће од­ре­д­бе закона и овог Правилника.

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 10.

Пре потписивања уговора о раду треба из­вршити ко­­н­тролу да ли су сви подаци исправно унетиуУговор о ра­ду.

# Ступање запосленог на рад

Члан 11.

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

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

# Пробни рад

Члан 12.

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 ко­ји је уго­ворен пробни рад са отказним роком ко­ји не може бити краћи од пет радних дана.

Члан 13.

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.

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.

# Радни однос на одређено време

Члан 14.

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;
6. за рад на сезонским пословима;
7. за рад услед повећаног обима посла.

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.

# Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 15.

Уговор о раду може да се закључи 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.

# Радни однос са непуним радним временом

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.

# Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

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.

# 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 ор­ганизацији и система­тизацији послова.

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 6 месеци за приправнике са средњим нивоом образовања.

Члан 19.

За време приправничког стажа при­прав­ник има право на зараду и сва друга права, обавезе и одго­ворности из радног односа као и други запо­слени код послодавца.

Уговор о раду са приправником са­држи одре­д­бе о тра­јању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Члан 20.

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 21.

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

Уколико законом није прописана врста и услови за полагање, испит код послодавца полаже се пред комисијом која се састоји од председника и најмање два члана, који имају најмање исти ниво образовања као и при­правник.

О полагању испита комисија издаје уверење.

Члан 22.

Приправник који је положио испитможе се распоредити на рад­но место за које је оспособљен за само­сталан рад уколико постоји слободно радно место и потреба за тим.

Приправнику који не положи испит престаје радни од­нос код послодавца.

Члан 23.

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

# Уговор о правима и обавезама директора

Члан 24.

Послодавац може са директором да закључи уговор о раду и заснује радни однос на неодре­ђе­но или одређено време или да са директором или другим законским заступником уреди међусобна права, оба­везе и одговорности, уговором о пра­вима и обаве­зама директора.

Уговор из става 1. овог члана у име по­сло­давца закључује председник Управног одбора.

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, Статутом, Правилником о раду и актом о систематизацији.

III. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 25.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

Програм из става 1. овог члана реализује се 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 26.

Запослени, кога на стручно оспособљавање и уса­вршавање упућује послодавац, 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 лицу на стручном оспособљавању или усавршавању из става 1. овог члана да 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.

IV. РАДНО ВРЕМЕ

# Пуно и непуно радно време

Члан 27.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Изузетно, одлуком директора, може се утврдити пуно радно време у краћем трајањуу складу са Посебним колективним уговором за установе културе али не краће од 36 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 установе.

Члан 28.

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.

Послевечерњепредставемузичко сценскиуметници имају право на најмање 12 сати одмора.

Члан 29.

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

Члан 30.

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.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног вре­мена.

Члан 31.

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

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

Запослени не може да ради дуже од 12 ча­сова дневно, односно 48 часова недељно, ук­љу­чу­јући и прековремени рад.

Члан 32.

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 33.

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.

# Прерасподела радног времена

Члан 34.

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

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време за­посленог у периоду од шест месеци у току календарске године, у про­секу не буде дуже од уговореног радног вре­мена за­пос­леног.

Запослени који се сагласио да у пре­распо­дели радног времена ра­ди у просеку дуже од вре­мена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног вре­мена обрачуна­вају се и испла­ћују као преко­времени рад.

У случају прерасподеле радног времена, рад­но време може да тра­је најдуже 60 часова недељно.

Члан 35.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

# Одмор у току дневног рада

Члан 36.

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.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

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

Време одмора из ст. 1‒4. овог члана ура­чунава се у радно време.

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напушта радно место и просторије послодавца осим ако посебним прописима није другачије одређено.

Члан 37.

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.

# Дневни одмор

Члан 38.

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

Запослени који ради у прерасподели радног вре­мена има право на одмор у оквиру 24 часа у неп­рекидном трајању од најмање 11 часова.

# Недељни одмор

Члан 39.

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

Изузетно, ако запослени због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног вре­мена 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.

Недељни одмор се, по правилу, користи не­дељом.

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.

# Годишњи одмор

Члан 40.

Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује послодавац – решењем, на основу критеријума утврђених законом, уговором и оштим актом послодавца.

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 радни дан за сваких навршенихпет година времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем;
2. Образовања, и то:
3. 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 – петрадна дана;
4. 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;
5. запосленом, са средњим образовањем ( три и четири године) - три радна дана;
6. запосленом, који има нижи степен од средњег образовања - два радни дан;
7. Услова рада, и то:

* за рад на радним местима са повећаним ризиком–четири радна дана;

1. Доприноса на раду - до пет радних дана;
2. Других критеријума, и то четири радна дана запосленом сa iнвалидитетом,

* 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.

Годишњи одморпо горе утврђеним критеријумима не може сеутврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

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

Право на сразмерни део годишњег одмора (два­наестину го­диш­њег одмора) има запослени за месец дана ра­да у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

Члан 41.

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 42.

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 43.

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 и исти мора најавити у писаној форми најмање пет дана пре потребе за коришћењем истог.

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 44.

О распореду коришћења годишњих одмора одлу­чује директор у за­вис­ности од потребе посла и у складу са пла­ном ко­риш­ћења годишњих одмора на предлог непосредног руководиоца.

Непосредни руководилац до краја маја те­куће го­дине сачињава предлог плана ко­ри­шћења првог дела годишњих одмора запо­слених у тра­јању од нај­мање две радне недеље не­прекидно, однос­но ко­ришћења годишњег одмора у целости, водећи рачуна да се у сваком периоду на од­ре­ђе­ним по­сло­вима обез­беди одговарајућа замена, односно нес­метано функ­ционисање процеса рада.

Планови непосредних руководиоца се ускла­ђују са потребама посла и доноси се коначан план кориш­ћења годишњег одмора.

Члан 45.

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.

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.

У случају коришћења колективног го­дишњег одмо­ра код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и орга­низационе делове у којима раде, као и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одре­ђеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запо­сленима.

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.

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 46.

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.

# Одсуство уз накнаду зараде (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 заједничкомдомаћинству 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. 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) – до два радна дана, у складу с актом послодавца.

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:

* смрти чланауже породице – пет радних дана;
* за сваки случај добровољног давања крви – три 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) и8) до 12) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 48.

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду 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 и мировање радног односа

Члан 49.

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.
7. у случају одласка на школовање у иностранство - до годину дана

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 и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца**.**

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

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 неплаћено 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.

VI. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

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.

Запослени у Дому културе Пирот имају обавезу да током рада носе опрему којом најефикасније и најсигурније могу да обављају свој посао.

Такође, приликом одржавања програма Дома културе запослени су у обавези да носе одећу са логом Дома културе Пирот, уколико је то могуће.

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

Члан 51.

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

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

Члан 52.

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

Члан 53.

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 54.

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.

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

Члан 55.

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 56.

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 57.

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 58.

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 59.

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 60.

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 61.

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 посебним условима рада најмање једном годишње.

Члан 62.

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.

Члан 63.

Запослени има право на заштиту од злос­тав­љања на раду.

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 64.

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

VII. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 65.

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

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДАЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

# Елементи за утврђивање зараде

Члан 66.

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утвр­ђује у складу са законом, посебним колективним уговором за установе културе и уговором о раду.

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

Члан 67.

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

Члан 68.

Запослени има право на увећану зараду 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 сампуправе, 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.

Члан 69.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне зараде 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 70.

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, професионалном болешћуили малигним обољењем ако законом није друкчије одређено.

# Накнада трошкова

Члан 71.

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.
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, а у складу с актом послодавца.

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.

# Друга примања

Члан 72.

Запосленима припада право на исплату:

* 1. отпремнине при одласку у пензију, у висини три плате коју би запослени
  2. 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;
  3. накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг, децаили 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 73.

Запослени има право на исплату:

1. Солидарне помоћи у случају:

* дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана непрекидно;
* набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
* здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у истој календарској години у складу са посебним прописима;
* настанка теже инвалидности запосленог;
* набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
* помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
* месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;
* помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне плате из става 1. тачке 1) подтачка (7) овог члана;
* 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 висинепросечне месечне зараде позапосленом у Републици Србији без припадајућих пореза и доприноса.

1. Јубиларне награде, и то:

* за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
* за 20 година рада проведеног у радном односу,две плате;
* за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;
* за 35 година рада проведеног у радном односу,три и по плате;
* за 40 година рада проведеног у радном односу, у висини подтачке (4) ове тачке.

Изузетно, запослени који у календарској години оствари право на отпремнину због одласка у пензију не може остварити право на јубиларну награду из става 1. тачке 2) подтачка ( 5 ) овог члана.

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

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 74.

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

Члан 75.

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 испалти.

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.

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 76.

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 77.

Установе културе које остваре приходе који нису јавни приходи, у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи, могу увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, у складу са законом.

Члан 78.

Општим актом код послодавца може се уговорити, односно прописати могућност увећања плате из остварених прихода који нису јавни приходи у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи (сопствених прихода установе) до 30%, 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 утврђени општим актом код по­слодавца.

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

IX. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 79.

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или фи­зичког лица, без сагласности послодавца (у даљем тексту: забрана конкуренције), као и забра­ну конку­ренције у року до две године по престанку радног односа код послодавца ако је уговором о раду утвр­ђена новчана накнада за забрану конкуренције у одговарајућој висини.

Забрана конкуренције може да се утврди уго­вором о раду само ако запослени ради на пос­ловима на којима може да стекне нова, посебно важ­на тех­нолошка знања, широк круг пословних партнера или може да дође до сазнања о послов­ним информа­цијама и тајнама послодавца.

Забрана конкуренције важи на територији Репу­блике Србије.

Ако запослени прекрши забрану конкурен­ције, послодавац има право да од запосленог зах­тева нак­наду штете.

X. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 80.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, податак ко је штету проузроковао и друге околности ‒ утврђује трочлана комисија коју у сваком конкретном случају именује послодавац.

На основу спроведеног поступка од стране коми­сије из става 5. 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 и др.).

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.

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

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

Члан 81.

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 образује посло­давац у сарадњи са синдикатом.

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.

XI. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

# Измена уговорених услова рада

Члан 82.

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.

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
4. организације рада;
5. престанак потребе за радом запосленог на одређе­ним
6. пословима;
7. смањење обима послова;
8. увођење нових послова;
9. отклањање поремећених односа у процесу рада.
10. ради промене елемената за утврђи­вање ос­но­вне зараде, радног учинка, накнаде за­рада, уве­ћане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;
11. у случају усклађивања са новодонетим прописима и актима установе;
12. у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Ако је потребно да се одређени посао из­врши без одлагања, запослени може бити привре­мено пре­мештен на друге одговарајуће послове на основу ре­шења, без понуде анекса уговора најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Члан 83.

Уз анекс уговора 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 осам радних дана и прав­не последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Члан 84.

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

1. ако на другом месту нису обезбеђени једнаки или бољи услови рада;
2. ако је запослени особа са инвалидитетом;
3. запослена жена за време трудноће;
4. самохрани родитељдетета 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.

Члан 85.

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 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 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.

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.

Запослени се не може преместити у друго место рада без своје сагласности, и то ако је запослени: особа са инвалидитетом, жена за време трудноће, ро­дитељ детета са инвалидитетом или детета које болује од ретке болести.

XII. УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 86.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже три месеца:

1. ако је против њега започето кривично го­њење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
2. ако непоштовањем радне дисциплине или пов­ре­дом радне обавезе угрожава имовину вредности веће од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.
3. ако је природа повреде радне обавезе, од­нос­но непоштовања радне дисциплине или је пона­шање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

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

Члан 87.

За време привременог удаљења запо­сленог са рада у смислу члана 86. овог Пра­вилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава по­родицу у висини једне трећине ос­новне зараде.

Запосленом из става 1. овог члана припада раз­лика између износа примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде, ако:

1. кривични поступак против њега буде обус­тављен или ако буде ослобођен оптужбе правно­снаж­ном одлуком, или је оптужба против њега одби­јена, али не због ненадлежности;
2. се не утврди одговорност запосленог за по­вреду радне обавезе или непоштовање радне дис­циплине.

Члан 88.

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада, послодавац је дужан да запо­сленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 89.

Радни однос, у складу са законом, 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 запослени друкчије 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 живота;
6. смрћу запосленог;
7. у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 90.

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 правноснаж­ног решења о утврђивању губитка радне спо­собности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно пра­вноснажној одлуци су­да или другог органа за­брањено да обавља одређене послове, а не мо­же да му се обезбеди обављање других по­слова ‒ даном достав­љања правноснажне 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.

# Споразумни престанак радног односа

Члан 91.

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 пра­вa за случај незапослености.

# Отказ од стране запосленог

Члан 92.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, у писаном об­лику, најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

# Отказ од стране послодавца

Члан 93.

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 94.

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.

Предавања отказа из става 1. овог члана, послодавац је дужан даразмотри приложено мишљење репрезентативног синдиката, у складу са законом.

Члан 95.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запо­сленог и на 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 правноснажно 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 у случајевима ут­врђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге де­тета док не наврши три године живота.

У случају из става 1. тачка 1) овог члана оства­ривање резултата рада и потребно знање и способ­ности за обављање послова на којима ради запослени прати се у периоду од најмање три ме­сеца од уоча­вања недостатака и достављања упут­ства запо­сленом које садржи инструкције за по­бољшање рада и откла­њање уочених недостатака.

XIV. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 96.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим правилником.

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

* неоправдано одбије да обавља послове и извршава на­логе послодавца у складу са законом;
* не достави потврду о привременој спре­че­ности за рад;
* злоупотреби право на одсуство због прив­ремене спре­чености за рад;
* долази на рад под дејством алкохола или других опо­јних средстава, односно доношење и употребе алко­хола или других опој­них средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла ;
* уношење или изношење ствари и опреме без реверса,
* је дао нетачне податке који су били одлу­чујући за зас­нивање радног односа или потписивање решења, уговора и сл.;
* одбије оцену здравствене способности а ради на пословима са повећаним ри­зиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена по­себна здравствена способност;
* неоправдано касни на посао, излази са посла или раније напушта посао (што се евидентира путем картичне контроле) и не поштује распоред дневног одмора;
* се недолично понаша према другим запосленима, корисницима услуга или странкама установе (свађа, псовке, непристојно обраћање, увреде, клевете и сл.), односно изврши злостављање на раду у складу са законом;
* политичка агитација (дељење програма, летака и другог материјала политичких странака или политичких организација, пропагандни политички говори и слично);
* подстрекавање запосленог на извршење или помагање запосленом у извршењу повреде радне обавезе;
* одбијање запосленог да поступи по налогу непосредног руководиоца или директора установе;
* крађа имовине установе, као и имовине трећих лица у пословном простору установе или покушај крађе имовине установе или трећих лица у пословном простору установе;
* послове на којима ради не обавља са­ве­с­но и одговорно, не поштује организацију рада и пос­ловања, услове и правила уређена етичким ко­дексом послодавца;
* злоупотреба картичне контроле, службеног телефона, инстумената, опреме;
* коришћење службеног аутомобила без одобрења овлашћеног лица или овереног путног налога;
* учини другу повреду радне дисциплине

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из става 4. тачке 3) и 4) овог члана сматра се непоштовањем радне дисци­плине у смислу става 4. овог члана.

Члан 97.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не по­штује радну обавезу, ако:

* несавесно или немарно извршава радне обавезе;
* несавесно чување докумената,службених списа или података,
* злоупотреби положај или прекорачи овлаш­ћења;
* нецелисходно и неодговорно користи сред­ства рада;
* не користи или ненаменски користи обез­беђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
* не користи картичну контролу за пријављивање доласка на посао, изласка у току радног времена и одласка са посла;
* учини другу повреду радне обавезе утвр­ђену уговором раду – ода пословну тајну која се односи на зараду, друга примања или личне податке о за­пос­леном, пословне уговоре посло­давца, финансијско пос­ловање или план рада послодавца или другу тајну у складу са законом;
* учини другу повреду радне обавезе

Члан 98.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца, ако:

* услед технолошких, економских или орга­ни­зационих промена престане потреба за обав­љањем одређеног посла или дође до сма­њења обима посла;
* одбије закључење анекса уговора о раду.

Члан 99.

Запосленом који не поштује дисциплину и правила понашања утврђена овим Правилником, послодавац може отказати уговор о раду, у складу са овим Правилником и законом.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из чл. 96. и 97. овог Правилника за­посленог писаним путем упозори на постојање раз­лога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана пос­лодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Запослени уз изјашњење из става 1. овог члана може да приложи мишљење синдиката чији је члан.

Члан 100.

У случајевима из чл. 96. и 97. овог Пра­вилника, када за повреду радне дисциплине или радне обавезе постоје утврђене олак­ша­вајуће околности, уместо от­каза уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

1. привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
2. новчану казну у висини до 20% осно­вне за­раде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зар­аде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
3. опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непо­ш­товање радне дисциплине.

Члан 101.

Послодавац може запосленом из члана 95. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 100. овог пра­вилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним ро­ком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протека остављеног рока.

# Отказни рок и новчана накнада

Члан 102.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са ди­ректором да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим Правилником и уговором о раду.

XV. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 103.

Послодавац може да откаже уговор о раду за­посленом по основу ви­шка запослених ако услед тех­нолошких, економских или ор­га­ни­за­цио­них про­мена престане потреба за обав­љањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под усло­вима и у поступку прописаним за­ко­ном и овим Правилником.

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

1. Радостварен у радном односу
2. за сваку годину времена проведеногурадномодносу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем- 1бод
3. за сваку годину времена проведеног у радномодносу,укључујућистажосигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе - 0,35бода
4. Стручна спрема
5. За високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке студије или специјалистичке струковне студије ) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - 30бодова
6. За високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије),студијама у трајању од три године,образовање и специјали-стичко образовање након средњег образовања - 20бодова
7. са средњим образовањем у трајању од четири године - 15бодова
8. за основно образовање,оспособљеностзарад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 10бодова
9. Резултатирада
10. однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима) - до 3 бода
11. учествовање на такмичењима и остварени резултати - до 3 бода
12. Имовно стање
13. акосу укупна примања домаћинства по члану од 71-100%просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику - 2 бода
14. акосуукупнапримањадомаћинствапочлануод51-70%просечнезараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику - 3бода
15. акосуукупнапримањадомаћинствапочлануиспод50%просечнезараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику - 5 бодова
16. Здравствено стање
17. особа синвалидитетом друге категорије - 5бодова
18. хронични и тешки болесници - 3бода
19. запослени који болује од професионалне болести - 3бода
20. Број деце на редовном школовању
21. ако запослени има једно дете на школовању - 1бод
22. ако запослени има два детета на школовању - 3бода
23. ако запослени има троје и више деце на школовању- 5бодова

Резултатирада 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 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 104.

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 објављеноим податку надлежног органа за статиситику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмому 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.

Члан 105.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 98. та­ч­ка 1) овог правилника, послодавац не може на истим пословима да за­по­сли друго лице у року од три месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана нас­тане потреба за обав­ља­њем истих послова, пред­ност за закључивање уговора о раду има за­послени коме је престао радни однос.

XVI. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 106.

О правима, обавезама и одговорностима из рад­ног односа одлучује директор или запо­с­лени кога он овласти.

Члан 107.

Запосленом се о остваривању права, оба­веза и од­го­ворности у писаном облику доставља решење, са образложењем и поуком о правном леку.

Члан 108.

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 109.

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 110.

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 111.

Послодавац посебним актом уређује поступак унутрашњег узбуњивања, и то:

* заштиту узбуњивача од штетне радње;
* мере у циљу заштите иден­титета ано­нимног узбуњивача;
* мере ради отклањања утврђених не­пра­вилности;
* достављање обавештења о правима из про­писа о заштити узбуњивача;
* друга питања.

ХVII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 112.

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

Члан 113.

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

Члан 114.

Репрезентативномсиндикату се уручују позиви са материјалима ради прису­с­тво­вања 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 115.

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 116.

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 117.

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 118.

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 којесу обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

Члан 119.

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.

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 120.

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.

ХVIII . ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 121.

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 122.

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 123.

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

Члан 124.

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

Члан 125.

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 Правилником, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

**XIX. ПРЕЛАЗНЕИ ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 126.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду бр.01-698/1-2019 од 06.12.2019. године.

Члан 127.

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

Пирот, 01.09.2022. године Директор Дома културе Пирот

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Мишко Ћирић