

Na osnovu člana 3. stav 6. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 i 75/2014) i člana 19. Statuta Biblioteke "Jožef Atila" Kanjiža, direktor Biblioteke "Jožef Atila" Kanjiža, na osnovu prethodne saglasnosti Opštinskog veća opštine Kanjiža broj 02-5/2015-I/C-93 od 12.03.2015. godine donosi

## **PRAVILNIK O RADU BIBLIOTEKE "JOŽEF ATILA" KANJIŽA**

### **I. OSNOVNE ODREDBE**

#### **Član 1**

Ovim pravilnikom, u skladu sa Zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih u Biblioteci „Jožef Atila” Kanjiža (dalje: Poslodavac) i obaveze Poslodavca u obezbeđivanju i ostvarivanju prava zaposlenih iz radnog odnosa.

O pravima, obavezama i odgovornosti zaposlenog kod Poslodavca odlučuje direktor.

Organ ili lice iz stava 2. ovog člana, može za odlučivanje o pojedinim pravima, obavezama ili odgovornosti zaposlenog da ovlasti drugo lice, u skladu sa Zakonom.

### **II. PRAVA I OBAVEZE ZAPOSLENOG I POSLODAVCA**

#### **Član 2**

Zaposleni ima pravo na poštovanje dostojanstva ličnosti, zaštitu od diskriminacije i zlostavljanja na radu, kao i pravo na druge oblike zaštite u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom, pravo na odgovarajuću zaradu, bezbednost i zdravlje na radu, pravo na sindikalno organizovanje i druga kolektivna prava u skladu sa zakonom.

Zaposleni je dužan da savesno obavlja poslove na kojima radi, da poštuje organizaciju rada i poslovanja poslodavca, da se obrazuje, stručno osposobljava i usavršava za rad, kada zahteva potreba procesa rada (u skladu sa programom poslodavca), kao i druge obaveze u skladu sa zakonom i ovim pravilnikom.

Poslodavac je dužan da obezbedi zaposlenom bezbedne uslove rada, zaradu i druga primanja, kao i druga prava u skladu sa zakonom, drugim propisima i ovim pravilnikom.

Na prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih koji nisu uređeni ovim pravilnikom primenjuju se odgovarajuće odredbe Zakona i drugih važećih propisa.

#### **Član 3**

Poslodavac je dužan da na oglasnoj tabli objavi slobodne poslove sa punim i nepunim radnim vremenom i uslove potrebne za njihovo obavljanje, najmanje četiri puta godišnje, radi obaveštavanja zaposlenih o mogućnosti prelaska sa punog na nepuno radno vreme i obrnuto.

Poslodavac može, u slučaju potrebe za popunjavanjem slobodnog posla sa punim ili nepunim radnim vremenom, na oglasnoj tabli ili na svojoj internet stranici da objavi slobodne poslove, najmanje pet dana pre javnog oglašavanja slobodnih poslova.

#### **Član 4**

Radno vreme zaposlenih koji rade od kuće, odnosno na daljinu, utvrđuje se prema normativima rada za svaki posao i evidentira se na osnovu dostavljenih dnevnih i periodičnih izveštaja.

Poslovi koji se obavljaju od kuće, odnosno na daljinu utvrđuju se Pravilnikom o unutrašnjoj organizaciji i sistematizaciji poslova, a prava i obaveze zaposlenog i Poslodavca utvrđuju se ugovorom o radu, u skladu sa Zakonom.

### **III. RADNO VREME, GODIŠNJI ODMOR I ODSUSTVA**

#### **1. Radno vreme**

#### Član 5

Radno vreme zaposlenih iznosi 40 časova u radnoj nedelji.

Radno vreme zaposlenih mlađih od 18 godina iznosi 35 časova u radnoj nedelji.

Nepuno radno vreme je radno vreme kraće od vremena utvrđenog u st. 1. i 2. ovog člana. Zaposleni radi nepuno radno vreme na poslovima koji su sistematizovani sa nepunim radnim vremenom ili u drugim slučajevima u skladu sa zakonom.

#### Član 6

Radno vreme zaposlenih koji rade na radnim mestima sa povećanim rizikom utvrđenim aktom o proceni rizika, skraćuje se za 8 časova nedeljno u odnosu na puno radno vreme utvrđeno u članu 3. ovog pravilnika, na osnovu stručne analize u skladu sa zakonom.

#### Član 7

Poslodavac je dužan da razmotri zahtev zaposlenog sa nepunim radnim vremenom za prelazak na puno radno vreme, kao i zaposlenog sa punim radnim vremenom za prelazak na nepuno radno vreme i da ga u primerenom roku obavesti o prihvatanju ili neprihvatanju zahteva zaposlenog.

U zahtevu iz stava 1. ovog člana zaposleni je dužan da navede poslove koje bi obavljao sa punim/nepunim radnim vremenom za koje ispunjava uslove, a može da navede i razloge za podnošenje zahteva.

#### Član 8

Zaposleni je dužan da obavlja poslove u prostorijama poslodavca ili na drugom mestu prema nalogu poslodavca, u skladu sa zakonom.

Poslodavac i zaposleni se mogu sporazumeti da jedan period radnog vremena zaposleni obavlja od kuće, pri čemu se radno vreme utvrđuje prema normativima rada u skladu sa članom 4. ovog pravilnika.

## 2. Godišnji odmor

#### Član 9

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

**1. doprinosa na radu**, najviše do 5 radnih dana. Ocenu doprinosa na radu daje direktor.

**2. radnog iskustva**, i to jedan radni dan za svakih navršenih pet godina vremena provedenog u radnom odnosu, uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem

### 3. stručne spreme:

- zaposlenom, za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine ili srednje obrazovanje u trajanju od tri godine - 1 radni dan

- zaposlenom, sa srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri godine - 2 radna dana

- zaposlenom, za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine, obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 3 radna dana

- zaposlenom, za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (osnovne akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine - 4 radna dana

### 4. uslova rada:

- za rad na radnim mestima sa povećanim rizikom – 3 radna dana

- samohranom roditelju sa detetom starosti do 15 godina života - 3 radna dana

- zaposlenom sa troje ili više dece mlađih od 15 godina – 3 radna dana

- zaposlenom koji ima dete sa smetnjama u psihofizičkom razvoju. - 3 radna dana

- zaposlenom s invaliditetom - 3 radna dana

Radnim iskustvom iz stava 1. tačka 2. ovog člana smatra se vreme provedeno na radu na poslovima na kojima je zaposleni raspoređen ili sličnim poslovima, po sticanju stručne spreme, odnosno obrazovanja (stepena i vrste) koja se zahteva za obavljanje tih poslova.

Godišnji odmor zaposlenog utvrđen prema kriterijumima iz stava 1. ovog člana ne može biti duži od **30** radnih dana u kalendarskoj godini.

#### Član 10

Zaposleni u kalendarskoj godini u kojoj zasniva radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos ima pravo na srazmeran godišnji odmor.

Srazmeran godišnji odmor utvrđuje se tako što se zaposlenom utvrdi trajanje punog godišnjeg odmora prema kriterijumima iz člana 9. ovog pravilnika, odredi dvanaestina tako utvrđenog godišnjeg odmora i pomnoži sa brojem meseci rada u toj kalendarskoj godini.

Pri utvrđivanju srazmernog godišnjeg odmora decimala od 0.5 i više zaokružuje se na 1 radni dan.

#### Član 11

Raspored korišćenja godišnjeg odmora utvrđuje se na osnovu plana korišćenja godišnjeg odmora koji Poslodavac donosi najkasnije do kraja marta za tekuću godinu. Plan korišćenja godišnjeg odmora donosi se po prethodno obavljenim konsultacijama sa zaposlenima.

Zaposlenom se dostavlja rešenje o korišćenju godišnjeg odmora u rokovima i na način propisan Zakonom.

Ako se zaposlenom rešenje dostavlja u elektronskoj formi, zaposleni je dužan da potvrdi prijem rešenja bez odlaganja.

Datum potvrde prijema rešenja iz stava 3. ovog pravilnika smatra se datumom dostave rešenja i u slučaju kada zaposleni naknadno traži ličnu dostavu rešenja.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u neprekidnom trajanju ili u delovima, u skladu sa Zakonom.

Zaposleni može da koristi godišnji odmor u dva dela, s tim da prvi deo u trajanju od najmanje dve radne nedelje koristi u tekućoj kalendarskoj godini, a drugi deo najkasnije do 30. juna naredne godine.

Poslodavac može zaposlenom, na njegov zahtev, da odobri korišćenje godišnjeg odmora u više delova, u skladu sa Zakonom.

Zaposlenom se mimo plana korišćenja godišnjeg odmora može odobriti odmor na njegov zahtev, uz saglasnost neposrednog rukovodioca.

#### Član 12

U slučaju korišćenja kolektivnog godišnjeg odmora kod Poslodavca ili u organizacionoj jedinici Poslodavca, rešenje o korišćenju godišnjeg odmora, koje sadrži period korišćenja godišnjeg odmora i spisak zaposlenih može se objaviti na oglasnoj tabli, najmanje 15 dana pre termina određenog za korišćenje godišnjeg odmora.

Rešenje o kolektivnom godišnjem odmoru smatra se uručenim zaposlenom danom njegovog objavljivanja.

Preostali deo godišnjeg odmora prema kriterijumima utvrđenim u skladu sa Zakonom i ovim pravilnikom, zaposleni ostvaruju u skladu sa članom 9. ovog pravilnika.

### 3. Plaćeno odsustvo

#### Član 13

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

- 1) sklapanja braka - sedam radnih dana;
- 2) porođaja supruge ili vanbračnog partnera koji živi u zajedničkom domaćinstvu sa zaposlenim - pet radnih dana;
- 3) polaska deteta zaposlenog u prvi razred osnovne škole - dva radna dana;
- 4) selidbe domaćinstva - tri radna dana;
- 5) sklapanja braka deteta zaposlenog - tri radna dana;

6) otklanjanja posledica u domaćinstvu zaposlenog izazvanih elementarnim nepogodama, havarijama, ili drugim nepredvidivim razlozima više sile - pet radnih dana;

7) odsustvovanja sa posla radi prisustvovanje sednicama, konferencijama, kongresima, seminarima, kulturnim, radničko sportskim igrama i drugim sindikalnim aktivnostima koje se organizuju od strane reprezentativnih sindikata na nivou Republike Srbije, autonomne pokrajine i grada uz dostavljanje prateće dokumentacije - do sedam radnih dana;

8) teže bolesti člana uže porodice zaposlenog - do sedam radnih dana;

9) polaganja ispita u okviru stručnog usavršavanja, za svaki ispit - dva radna dana;

10) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radnog invaliditeta - sedam radnih dana;

11) polaganja ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koju spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, izrada doktorske disertacije, učešća u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja, a na osnovu akta poslodavca koji se odnosi na stručno usavršavanje zaposlenih - do sedam radnih dana;

12) smrti srodnika (rođaka) - do dva radna dana, u skladu s aktom poslodavca.

Plaćeno odsustvo odobrava se, na pisani zahtev zaposlenog, pod uslovom da je zaposleni priložio odgovarajuću dokumentaciju (dokaz o razlozima za korišćenje plaćenog odsustva).

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo i u sledećim slučajevima:

1) smrti člana uže porodice - pet radnih dana;

2) za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi - dva uzastopna dana, računajući i dan davanja krvi.

Članom uže porodice zaposlenog iz stava 1. tačka 8) i stava 3. tačka 1) ovog člana, smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Plaćeno odsustvo iz stava 1. ovog člana može se koristiti, u toku kalendarske godine, najviše do sedam radnih dana, osim u slučajevima iz stava 1. tač. 1) do 3) i 8) do 12) ovog člana, koji se ne uračunavaju u ukupan broj radnih dana plaćenog odsustva u toku kalendarske godine.

#### **4. Neplaćeno odsustvo**

##### **Član 14**

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo do 30 dana u jednoj kalendarskoj godini, pod uslovom da odsustvo ne ometa proces i organizaciju rada, u slučaju:

1) polaganja ispita kojim se stiče neposredno viši stepen obrazovanja u oblasti u koje spadaju poslovi koje zaposleni obavlja, učešće u studijskim ili ekspertskim grupama i drugim oblicima stručnog usavršavanja, kada je zaposleni po istom osnovu iskoristio svoje pravo na plaćeno odsustvo;

2) stručnog usavršavanja za koje zaposleni nema pravo na plaćeno odsustvo;

3) lečenja ili negovanja člana uže porodice;

4) učešća u kulturnim i sportskim aktivnostima u svojstvu izvođača, uz priložen poziv;

5) obavljanja privatnih poslova - do tri radna dana;

6) za slučaj smrti bliskog srodnika po krvnom ili tazbinskom srodstvu - do pet radnih dana.

U slučaju neplaćenog odsustva zaposlenog prava i obaveze zaposlenog iz radnog odnosa miruju.

Zaposlenom se može odobriti neplaćeno odsustvo i duže od 30 dana u jednoj kalendarskoj godini, ako to dopušta proces rada.

Odsustvo sa rada, u dogovoru sa rukovodiocem, odobrava direktor na osnovu zahteva zaposlenog i odgovarajuće dokumentacije.

#### **IV STRUČNO OSPOSOBLJAVANJE I USAVRŠAVANJE ZAPOSLENIH**

##### **Član 15**

Poslodavac je dužan da sačini program stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih.

Program iz stava 1. ovog člana realizuje se u skladu sa finansijskim planom, u okviru sredstava obezbeđenih iz budžeta ili iz sopstvenih prihoda.

Ugovorom se uređuju prava na naknade (školarinu, stipendiju i plate).

Zaposleni ne može da trpi štetne posledice ako poslodavac ne organizuje stručno osposobljavanje i usavršavanje.

#### Član 16

Zaposleni, koga na stručno osposobljavanje i usavršavanje upućuje poslodavac, ima pravo na naknadu plate, naknadu troškova stručnog osposobljavanja i usavršavanja, kotizacije i nabavke udžbenika.

Naknada plate iz stava 1. ovog člana se isplaćuje u visini od 100% prosečne plate u prethodnih 12 meseci, u skladu s opštim aktom i ugovorom o radu.

Poslodavac može licu na stručnom osposobljavanju ili usavršavanju iz stava 1. ovog člana da obezbedi pored novčane naknade iz stava 2. ovog člana i druga prava, u skladu sa zakonom, opštim aktom ili ugovorom o stručnom osposobljavanju ili usavršavanju.

Ugovor iz stava 1. ovog člana zaključuje se u pisanom obliku.

## **V. PLATA, NAKNADA ZARADE I DRUGA PRIMANJA ZAPOSLENIH**

### **1. Plata**

#### Član 17

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

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

#### Član 18

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

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

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

#### Član 19

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

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

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

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

### **2. Dodatak na platu**

#### Član 20

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu u visini utvrđenoj ovim pravilnikom i ugovorom o radu, i to za:

1. rad na dan praznika koji je neradan dan - 110%
2. prekovremeni rad - 26%
3. rad noću - 26%

4. po osnovu vremena provedenog na radu za svaku punu godinu rada ostvarenu u radnom odnosu kod poslodavca (minuli rad) – 0,4%.

Poslodavac u smislu stava 1. tačka 4) ovog člana je ustanova kulture čiji je osnivač Republika Srbija, autonomna pokrajina i jedinica lokalne samouprave, pod uslovima propisanim zakonom.

Ako se istovremeno steknu uslovi za dodatak na platu po više osnova, plata se uvećava procentom dobijenim sabiranjem procenata uvećanja po svim osnovama.

### **3. Naknada plate**

#### **Član 21**

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada u visini 100% prosečne plate u prethodnih dvanaest meseci, i to:

- 1) za vreme korišćenja godišnjeg odmora
- 2) za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan
- 3) za vreme odsustva sa rada na poziv državnih organa
- 4) za vreme korišćenja plaćenog odsustva u slučajevima koji su utvrđeni zakonom i ugovorom
- 5) za vreme prekida rada do kojeg je došlo naredbom nadležnog državnog organa, ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu.

#### **Član 22**

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

- 1) najmanje u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno;
- 2) u visini 100% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa ovim zakonom, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

#### **Član 23**

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini 60% prosečne plate u prethodnih 12 meseci, a ne manje od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom, za vreme prekida rada do kojeg je došlo bez krivice zaposlenog, u trajanju utvrđenom u skladu sa Zakonom.

#### **Član 24**

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini od 60% prosečne plate u prethodnih 12 meseci, za vreme prekida rada do koga je došlo naredbom nadležnog državnog organa ili nadležnog organa Poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu, koja je uslov daljeg obavljanja rada bez ugrožavanja života i zdravlja zaposlenih i drugih lica i u drugim slučajevima u skladu sa Zakonom.

### **4. Rokovi za isplatu plate**

#### **Član 25**

Plata se isplaćuje u jednom delu, najkasnije do 15 u mesecu za prethodni mesec.

### **5. Naknada troškova**

#### **5.1. Prevoz na rad i sa rada**

#### **Član 26**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak na rad i povratak sa rada u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju, odnosno u visini stvarnih troškova prevoza, ako poslodavac nije obezbedio sopstveni prevoz, a prema prijavljenoj adresi na dan zaključenja ugovora o radu.

Kasnija promena adrese ne obavezuje Poslodavca da zaposlenom poveća iznos naknade troškova prevoza zaposlenom.

#### **5.2. Službeno putovanje u zemlji**

#### **Član 27**

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova - dnevnicu za službeno putovanje u zemlji na osnovu naloga za službeno putovanje u visini 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u RS, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku.

Službenim putovanjem u zemlji smatra se putovanje van mesta rada zaposlenog, radi izvršavanja određenih poslova po nalogu ovlašćenog zaposlenog.

Službenim putovanjem smatraće se putovanje na udaljenosti većoj od 25 kilometra od mesta rada.

#### Član 28

Za vreme službenog putovanja u zemlji zaposleni ima pravo na naknadu troškova noćenja, prevoz i druge troškove po priloženom računu.

Akontacija za službeni put može se isplatiti u visini planiranih troškova prema predviđenom trajanju službenog puta.

#### Član 29

Zaposleni ima pravo na punu naknadu troškova za službeno putovanje u zemlji, ako je službeno putovanje trajalo duže od 12 časova, a na pola naknade, ako službeno putovanje traje duže od osam, a kraće od 12 časova.

#### Član 30

Zaposleni je dužan da u roku od tri dana po povratku sa službenog putovanja podnese uredno popunjen putni nalog sa izveštajem o obavljenom poslu.

### 5.3. Službeno putovanje u inostranstvu

#### Član 31

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova – dnevnicu za službeno putovanje u inostranstvu u visini u visini utvrđenoj posebnim propisima kojima se uređuju izdaci državnih službenika i nameštenika za službeno putovanje u inostranstvo.

### 5.4. Smeštaj i ishrana za rad i boravak na terenu

#### Član 32

Zaposleni ima pravo dnevnu naknadu za povećane troškove rada i boravka na terenu u visini 3% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u RS, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, ako poslodavac nije zaposlenom obezbedio smeštaj i ishranu bez naknade.

## 9. Druga primanja

### 9.1. Otpremnina zbog odlaska u penziju

#### Član 33

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati otpremninu pri odlasku u penziju u visini tri plate koju bi zaposleni ostvario za mesec koji prethodi mesecu u kome se isplaćuje otpremnina, s tim što ne može biti niža od tri prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, ukoliko je to povoljnije za zaposlenog.

### 9.2. Solidarna pomoć

#### Član 34

Zaposleni ima pravo na isplatu solidarne pomoći u slučaju:

- 1) duže ili teže bolesti zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 2) nabavke ortopedskih pomagala i aparata za rehabilitaciju zaposlenog ili člana njegove uže porodice, ukoliko ista nisu obezbeđena u skladu sa posebnim zakonom;
- 3) zdravstvene rehabilitacije zaposlenog, ukoliko ista nije ostvarena u skladu sa posebnim zakonom;
- 4) nastanka teže invalidnosti zaposlenog;
- 5) nabavke lekova za zaposlenog ili člana njegove uže porodice;
- 6) pomoći maloletnoj deci zaposlenog za slučaj smrti zaposlenog roditelja;
- 7) mesečne stipendije tokom redovnog školovanja za decu zaposlenog koji je preminuo u toku obavljanja poslova radnog mesta na koje je raspoređen - do visine prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, bez pripadajućih poreza i doprinosa.

Visina pomoći u toku godine, u slučajevima utvrđenim u stavu 1. tačka 1-6 ovog člana, priznaje se na osnovu uredne dokumentacije, a najviše do visine dva neoporezovana iznosa predviđena Zakonom o porezu na dohodak građana.

### **9.3. Jubilarna nagrada**

#### **Član 35**

Poslodavac će obezbediti zaposlenom jubilarnu nagradu

- 1) za 10 godina rada provedenog u radnom odnosu, jedna plata;
- 2) za 20 godina rada provedenog u radnom odnosu, dve plate;
- 3) za 30 godina rada provedenog u radnom odnosu, tri plate;
- 4) za 35 godina rada provedenog u radnom odnosu, tri i po plate.

Platom u smislu stava 1. ovog člana smatra se prosečna mesečna plata zaposlenog, odnosno zaposlenih u ustanovi, odnosno prosečna zarada u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, u prethodnih 12 meseci koji prethode mesecu u kojem se isplaćuje jubilarna nagrada, u zavisnosti šta je za zaposlenog povoljnije.

### **9.4. Naknada troškova pogrebnih usluga**

#### **Član 36**

Poslodavac je dužan da, u slučaju smrti zaposlenog ili člana njegove uže porodice, isplati porodici, odnosno zaposlenom naknadu troškova pogrebnih usluga u visini troškova pogrebnih usluga prema priloženim računima, a najviše do neoporezivog iznosa, u skladu sa propisom kojim se uređuje porez na dohodak građana.

Članovima uže porodice u smislu stava 1. ovog člana smatraju se bračni drug i deca zaposlenog.

### **9.5. Godišnja nagrada za Božićne praznike**

#### **Član 37**

Zaposlenima pripada pravo na isplatu godišnje nagrade za Božićne praznike u jednakom iznosu, u visini utvrđenoj predlogom odluke o budžetu RS za odnosnu godinu, a najmanje 10% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u RS, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za statistiku, koji prethodi isplati nagrade.

### **9.6. Poklon deci za Novu godinu**

#### **Član 38.**

Deci zaposlenih do 15 godina starosti pripada pravo na prigodan poklon za Novu godinu u skladu sa odlukom poslodavca, do iznosa neoporezovanog dela, najkasnije do 31. decembra tekuće godine, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata.

## **VI. NAKNADA ŠTETE**

#### **Član 39**

Postupak za utvrđivanje odgovornosti zaposlenog za štetu prouzrokovanu Poslodavcu pokreće direktor po prijemu pismene prijave ili saznanja za prouzrokovanu štetu.

#### **Član 40**

Postojanje štete i okolnosti pod kojima je nastala, visinu i način naknade utvrđuje posebna komisija od tri člana koju obrazuje direktor.

Komisija iz stava 1. ovog člana zakazuje raspravu, sprovodi postupak saslušanja zaposlenog čija se odgovornost utvrđuje, svedoka (ako ih ima) i izvodi druge dokaze radi utvrđivanja činjeničnog stanja.

Visina štete utvrđuje se na osnovu cenovnika i knjigovodstvene vrednosti oštećene stvari ili na osnovu procene veštačenjem stručnjaka.

#### **Član 41**

O sprovedenom postupku sačinjava se zapisnik i utvrđuje stepen krivice zaposlenog i visina štete, na osnovu koga direktor donosi rešenje o odgovornosti zaposlenog ili o oslobađanju od odgovornosti.

Sastavni deo zapisnika iz stava 1. ovog člana je i izjava zaposlenog da li pristaje da naknadi štetu.

Rešenjem iz stava 1. ovog člana utvrđuje se način naknade štete i rok u kome je zaposleni dužan da naknadi štetu.

Ako zaposleni ne pristane da naknadi štetu u utvrđenom roku, o naknadi štete odlučuje nadležni sud.

#### Član 42

Ako zaposleni pretrpi povredu ili štetu na radu, Poslodavac je dužan da mu u roku od 60 dana, od dana nastanka povrede ili štete, naknadi štetu u skladu sa Zakonom.

Ako se zaposleni i Poslodavac ne sporazumeju o naknadi štete, zaposleni ima pravo da naknadu štete zahteva pred nadležnim sudom.

#### Član 43

Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti.

Poslodavac je u obavezi da pre sklapanja ugovora o osiguranju pribavi saglasnost reprezentativnih sindikata kod poslodavca.

Poslodavac može ako mu bilansne mogućnosti to dozvoljavaju da obezbedi sistematski pregled svih zaposlenih najmanje jednom godišnje.

Poslodavac je dužan da obezbedi sistematski pregled za zaposlene na radnom mestu sa posebnim uslovima rada najmanje jednom godišnje.

#### Član 44

Zaposleni ima pravo na naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja nastalog na radu kod poslodavca i u slučaju da ugovor o osiguranju, po isteku, nije produžen iz objektivnih ili subjektivnih razloga.

Postojanje i visina štete i kako se nadoknađuje utvrđuje se, u skladu sa zakonom.

### **VII. UDALJENJE SA RADA**

#### Član 45

Zaposleni može da se privremeno udalji sa rada, pored drugih slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako se tereti za povredu radne obaveze ili nepoštovanje radne discipline kojom se ugrožava imovina veće vrednosti kod Poslodavca.

Imovinom veće vrednosti, u smislu stava 1. ovog člana, smatra se imovina vrednosti iznad 50.000,00 dinara.

### **VIII. UPUĆIVANJE NA RAD KOD DRUGOG POSLODAVCA**

#### Član 46

Zaposleni može, uz svoju saglasnost da bude privremeno upućen na rad kod drugog Poslodavca u slučajevima utvrđenim Zakonom.

Zaposleni može da bude upućen na rad kod drugog poslodavca u smislu stava 1. ovog člana za vreme dok traju razlozi za upućivanje, a najduže godinu dana bez njegove saglasnosti a uz njegovu saglasnost i duže od tog roka.

Za vreme dok je upućen na rad kod drugog poslodavca, zaposlenom kod Poslodavca miruju prava i obaveze iz radnog odnosa u skladu sa Zakonom.

#### Član 47

Zaposleni može, uz svoju saglasnost da bude privremeno upućen na rad kod drugog poslodavca ako je došlo do privremenog prekida ili smanjenja obima rada kod Poslodavca.

Zaposleni može da bude upućen na rad kod drugog poslodavca u smislu stava 1. ovog člana za vreme dok traju razlozi za upućivanje, a najduže godinu dana, odnosno duže uz saglasnost zaposlenog.

Zaposleni se ne može premestiti na rad iz jednog u drugo mesto rada, bez svoje saglasnosti i to:

- 1) ako na drugom mestu nisu obezbeđeni jednaki ili bolji uslovi rada,
- 2) ako je zaposlena osoba sa invaliditetom,
- 3) zaposlena žena za vreme trudnoće,
- 4) samohrani roditelj deteta sa invaliditetom,
- 5) po osnovu brige o deci starosti do 15 godina: roditelj, usvojitelj, staratelj ili hranitelj,
- 6) zaposleni koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan,
- 7) zaposleni koji ima preko 25 godina provedenih u radnom odnosu, uključujući staž osiguranja sa uvećanim trajanjem.

Članom uže porodice u smislu stava 1. tačka 6) ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

## **IX. PRESTANAK RADNOG ODNOSA**

### **1. Otkaz poslodavca**

#### **Član 48**

Zaposlenom prestaje radni odnos u slučajevima utvrđenim Zakonom.

Poslodavac može zaposlenom da otkáže ugovor o radu ako za to postoje opravdani razlozi koji se odnose na njegovo ponašanje (nepoštovanje radne discipline, povrede radnih obaveza).

U slučajevima prestanka radnog odnosa otkazom ugovora o radu od strane poslodavca, poslodavac je dužan da zaposlenog pisanim putem upozori na postojanje razloga za otkaz, u slučajevima utvrđenim zakonom.

#### **Član 49**

Poslodavac ne može da otkáže ugovor o radu zaposlenom za čijim radom je prestala potreba, bez njegove saglasnosti, i to:

- 1) zaposlenoj ženi za vreme trudnoće, porodijskog odsustva i odsustva sa rada radi nege deteta, kao ni ženi sa detetom do dve godine starosti;
- 2) zaposlenom samohranom roditelju, osim ako ostvaruje redovne mesečne prihode (izdavanje nepokretnosti u zakup i sl.);
- 3) zaposlenom čije dete ima teški stepen psihofizičke ometenosti;
- 4) zaposleni koji se stara o članu uže porodice koji je ometen u razvoju, ima teško telesno oštećenje ili bolest usled koje je potpuno ili vrlo slabo pokretan;
- 5) ako oba bračna druga rade u istoj ustanovi, jednom od bračnih drugova ne može prestati radni odnos;

6) zaposlenom muškarcu koji ima najmanje 30 godina staža osiguranja i zaposlenoj ženi koja ima najmanje 25 godina staža osiguranja, osim ako ispunjava jedan od uslova za penziju, u skladu sa zakonom.

Članom uže porodice u smislu stava 1. tačka 4) ovog člana smatraju se: bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

#### **Član 50**

Prilikom utvrđivanja programa rešavanja viška zaposlenih poslodavac primenjuje sledeće kriterijume, po redosledu:

### **1. Rad ostvaren u radnom odnosu**

1.1. za svaku godinu vremena provedenog u radnom odnosu, uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem 1 bod

1.2. za svaku godinu vremena provedenog u radnom odnosu, uključujući staž osiguranja s uvećanim trajanjem ostvarenu u ustanovi kulture 0,35 boda

### **2. Stručna sprema**

2.1. za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (osnovne akademske studije, 30 bodova)

|                                                                                                                                                                                                                |           |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine                                                                          |           |
| 2.2. za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine, obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja | 20 bodova |
| 2.3. sa srednjim obrazovanjem u trajanju od četiri godine                                                                                                                                                      | 15 bodova |
| 2.4. za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine ili srednje obrazovanje u trajanju od tri godine                                    | 10 bodova |
| 3. Rezultati rada                                                                                                                                                                                              |           |
| 3.1. odnos prema radnim obavezama i poslovima (realizacija programa i zadataka, dolazak na posao, odnos prema drugim zaposlenima)                                                                              | do 3 boda |
| 3.2. učestvovanje na takmičenjima i ostvareni rezultati                                                                                                                                                        | do 3 boda |
| 4. Imovno stanje                                                                                                                                                                                               |           |
| 4.1. ako su ukupna primanja domaćinstva po članu od 71-100% prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za statistiku                                            | 2 boda    |
| 4.2. ako su ukupna primanja domaćinstva po članu od 51-70% prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za statistiku                                             | 3 boda    |
| 4.3. ako su ukupna primanja domaćinstva po članu ispod 50% prosečne zarade u Republici Srbiji, prema poslednjem objavljenom podatku organa nadležnog za statistiku                                             | 5 bodova  |
| 5. Zdravstveno stanje                                                                                                                                                                                          |           |
| 5.1. osoba s invaliditetom druge kategorije                                                                                                                                                                    | 5 bodova  |
| 5.2. hronični i teški bolesnici                                                                                                                                                                                | 3 boda    |
| 5.3. zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti                                                                                                                                                            | 3 boda    |
| 6. Broj dece na redovnom školovanju                                                                                                                                                                            |           |
| 6.1. ako zaposleni ima jedno dete na školovanju                                                                                                                                                                | 1 bod     |
| 6.2. ako zaposleni ima dva deteta na školovanju                                                                                                                                                                | 3 boda    |
| 6.3. ako zaposleni ima troje i više dece na školovanju                                                                                                                                                         | 5 bodova  |

Rezultati rada utvrđuju se na osnovu ostvarenih učinaka prema utvrđenim normativima i standardima rada.

Ako kod poslodavca nisu utvrđeni normativi i standardi, rezultati rada se utvrđuju na osnovu obrazložene ocene neposrednog rukovodioca zasnovane na elementima: kvaliteta obavljenog posla; samostalnosti u radu i inovacija; efikasnosti rada; odnosa prema radu, radnim zadacima i sredstvima rada, kao i dužini neplaćenih odsustava, a vezano za izvršavanje poslova radnog mesta, plana rada i drugih pokazatelja.

Rezultati rada iz st. 3. i 4. ovog člana utvrđuju se za period od godinu dana.

Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada, primenjuje se dopunski kriterijum - imovno stanje zaposlenog.

Imovno stanje zaposlenog se utvrđuje na osnovu:

1) ostvarenog prihoda po članu zajedničkog porodičnog domaćinstva po osnovu zarade, drugih primanja i prihoda od imovine u poslednjoj kalendarskoj godini;

2) tržišne vrednosti nepokretnosti koju u svojini ima zaposleni ili član njegovog zajedničkog porodičnog domaćinstva.

Prihod i tržišna vrednost nepokretnosti, u smislu stava 7. tačka 2) ovog člana, utvrđuje se na osnovu dokumentacije, odnosno isprava nadležnog organa.

Imovno stanje zaposlenog utvrđuje komisija koju obrazuje poslodavac, uz učešće reprezentativnih sindikata.

Prednost ima zaposleni sa slabijim imovnim stanjem.

Ako zaposleni ostvaruju jednake rezultate rada i imaju jednako imovno stanje, primenjuju se sledeći kriterijumi, i to:

1) dužina radnog odnosa, pri čemu prednost ima zaposleni sa dužim radnim odnosom;

2) zdravstveno stanje zaposlenog i članova njegove uže porodice, pri čemu prednost ima zaposleni, ako on ili član njegove uže porodice boluje od težeg oboljenja, prema nalazu nadležnog zdravstvenog organa;

3) broj dece na redovnom školovanju, pri čemu prednost ima zaposleni koji ima više dece na školovanju.

#### Član 51

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbedi drugo pravo u skladu sa zakonom, može da prestane radni odnos pod uslovom da mu se prethodno isplati otpremnina u visini koja ne može biti niža od 1/3 plate zaposlenog, odnosno 1/3 prosečne zarade po zaposlenom u Republici Srbiji, po poslednjem objavljenom podatku nadležnog organa za statistiku, za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca u skladu sa Zakonom o radu i programom osnivača, ili drugim aktom koji se donosi u postupku rešavanja viška zaposlenih.

Isplata otpremnine i drugih eventualnih zaostalih primanja vrši se najkasnije do dana prestanka radnog odnosa.

## 2. Nepoštovanje radne discipline

#### Član 52

Zaposleni ne poštuju radnu disciplinu, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako:

- 1) pokazuje nemaran odnos prema sredstvima rada, poverenoj dokumentaciji i sl.
- 2) neopravdano zakasni na posao u toku tri radna dana u mesecu ili ukupno pet radnih dana u kalendarskoj godini
- 3) neopravdano izostane sa posla dva radna dana u mesecu ili tri radna dana u toku kalendarske godine
- 4) pasivno obavlja radne zadatke
- 5) neuredno održava prostor u kome je smeštena roba, dokumentacija i dr. a što ima za posledicu oštećenje stvari i robe
- 6) ako svojim ponašanjem ometa druge zaposlene da rade
- 7) zloupotrebi položaja ili prekorači ovlašćenja,
- 8) povredi propise o zaštiti od požara, eksplozije, elementarnih nepogoda i štetnog delovanja otrovnih i drugih opasnih materija, kao i u slučaju kada povredi propise bezbednosti i zdravlju na radu.

## 3. Povrede radnih obaveza

#### Član 53

Zaposleni čini povredu radne obaveze, pored slučajeva utvrđenih Zakonom, i ako svojom krivicom učini sledeće povrede radnih obaveza:

- 1) neblagovremeno izvršava radne obaveze;
- 2) nezakonito raspolaže sredstvima;
- 3) oda poslovnu, službenu ili drugu tajnu utvrđenu zakonom ili opštim aktom Poslodavca;
- 4) falsifikuje novčana i druga službena dokumenta;
- 5) dolazi na rad pod dejstvom alkohola ili drugih opojnih sredstava odnosno upotrebljava alkohol ili druga opojna sredstva u toku radnog vremena, što ima ili može imati uticaj na obavljanje posla,
- 6) izazva nered ili učestvuje u tuči kod poslodavca,
- 7) nedolično se ponaša prema ostalim zaposlenima,
- 8) odbije saradnju sa drugim zaposlenima zbog lične netrpeljivosti i drugih neopravdanih razloga,
- 9) odbije da se podvrgne proverbi da li je pod uticajem alkohola ili drugih opojnih sredstava
- 10) ako ne dostavi potvrdu o privremenoj sprečenosti za rad u skladu sa zakonom ili ako zloupotrebi pravo na odsustvo zbog privremene sprečenosti za rad
- 11) ako zaposleni koji radi na poslovima sa povećanim rizikom, na kojima je kao poseban uslov za rad utvrđena posebna zdravstvena sposobnost, odbije da bude podvrgnut oceni zdravstvene sposobnosti

12) odbije da prisustvuje proveri znanja iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu i zaštite od požara ili neopravdano odbije da izvrši ili ne postupi po odluci, nalogu ili uputstvu poslodavca iz oblasti bezbednosti i zdravlja na radu ili iz zaštite od požara, odnosno ne postupa po uputstvima za bezbedan rad,

13) protivzakonito prisvoji ili pokuša prisvojiti imovinu poslodavca ili ličnu imovinu drugih zaposlenih ili na bilo koji način ostvari za sebe ili drugo lice nezakonitu imovinsku korist ili ne prijavi prisvajanja ili pokušaj prisvajanja imovine Poslodavca.

#### **4. Otkazni rok u slučaju neostvarivanja rezultata rada**

##### **Član 54**

Otkazni rok u slučaju otkaza ugovora o radu zbog neostvarivanja rezultata rada iznosi:

- 1) osam dana - ako je zaposleni navršio do 10 godina staža osiguranja;
- 2) 15 dana - ako je je zaposleni navršio do 20 godina staža osiguranja;
- 3) 30 dana - ako je je zaposleni navršio do 20 godina staža osiguranja.

Ako se zaposleni i direktor sporazumeju da zaposlenom prestane rad pre isteka otkaznog roka, zaposleni ima pravo na naknadu zarade u visini 65% prosečne zarade u prethodnih 12 meseci, za vreme trajanja otkaznog roka utvđenog u skladu sa stavom 1. ovog člana.

#### **X. PRAVO NA ŠTRAJK**

##### **Član 55**

Pri organizovanju i sprovođenju štrajka sindikati moraju voditi računa o ostvarivanju Ustavom zagaranovanih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne sme ugroziti pravo na život, zdravlje i ličnu sigurnost.

##### **Član 56**

Štrajk se mora najaviti u skladu sa zakonom.

U odluci kojom se najavljuje štrajk moraju se naznačiti štrajkački zahtevi, mesto, dan i vreme štrajka, kao i podaci o štrajkačkom odboru.

##### **Član 57**

Štrajkački odbor rukovodi štrajkom, prati da li se štrajk odvija u skladu sa zakonom, upozorava nadležne organe na pokušaje sprečavanja i ometanja štrajka, kontaktira sa nadležnim organima i vrši druge poslove.

Poslodavac je dužan da razmotri svaku inicijativu štrajkačkog odbora za mirno rešavanje ispostavljenih štrajkačkih zahteva i da na nju odgovori na način na koji je inicijativa upućena.

##### **Član 58**

Ukoliko poslodavac ne ispuni obaveze prema zaposlenima u rokovima i na način utvrđen zakonom i ovim ugovorom, sindikat može doneti odluku o štrajku.

##### **Član 59**

Zbog učestvovanja u štrajku, organizovanom u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, zaposleni ne mogu biti stavljani u nepovoljan položaj.

Organizovanje štrajka ili učešće u štrajku, u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, ne predstavlja povredu radne obaveze.

Poslodavac ne može preduzimati mere prinude radi okončanja štrajka organizovanog u skladu sa zakonom i ovim ugovorom, niti predvideti povoljniju platu ili druge povoljnije uslove rada za zaposlene koji ne učestvuju u štrajku.

#### **XI. BEZBEDNOST I ZDRAVLJE ZAPOSLENIH**

##### **Član 60**

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi neophodne uslove za bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom, drugim propisima kojima se uređuje bezbednost i zdravlje na radu i kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

Radna mesta sa povećanim rizikom utvrđuju se aktom o proceni rizika, u skladu sa zakonom.

#### Član 61

Direktor, odnosno nadležni organ kod poslodavca ustanove, odgovoran je za sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da organizuje sistematski zdravstveni pregled za zaposlene najmanje jednom godišnje, na inicijativu sindikata.

Direktor je dužan da preduzima i druge propisane mere o bezbednosti i zdravlju na radu, u skladu sa zakonom i kolektivnim ugovorom.

#### Član 62

Zaposleni ima pravo da odbije da radi, pod uslovima utvrđenim Zakonom o bezbednosti i zdravlju na radu.

#### Član 63

Zaposleni koji radi na radnom mestu sa povećanim rizikom ima pravo na posebne mere bezbednosti i zdravlja na radu, srazmerno stepenu opasnosti i štetnosti, u skladu sa zakonom.

#### Član 64

Poslodavac je dužan da zaposlenom, u skladu sa zakonom, Ugovorom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca i opštim aktima o bezbednosti i zdravlju na radu, obezbedi korišćenje sredstava i opreme lične zaštite na radu.

Sredstva za sprovođenje programa mera o bezbednosti i zdravlju na radu utvrđuju se budžetom i godišnjim programom poslovanja.

#### Član 65

Zaposleni mora biti upoznat sa merama bezbednosti i zdravlja na radu i svojim pravima i obavezama u pogledu bezbednosti i zdravlja, odnosno mora biti upoznat sa upotrebom sredstava i opreme za ličnu zaštitu na poslovima koje će obavljati.

#### Član 66

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da izaberu jednog ili više predstavnika za bezbednost i zdravlje na radu.

Najmanje tri predstavnika zaposlenih, koje imenuje odbor reprezentativnog sindikata, obrazuju Odbor za bezbednost i zdravlje na radu (u daljem tekstu: Odbor).

Poslodavac koji ima 50 i više zaposlenih dužan je da u Odbor imenuje najmanje jednog svog predstavnika, tako da broj predstavnika zaposlenih bude veći za najmanje jedan od broja predstavnika poslodavca.

Postupak izbora i način rada predstavnika zaposlenih i Odbora, broj predstavnika zaposlenih kod poslodavca, kao i njihov odnos sa reprezentativnim sindikatom uređuje se kolektivnim ugovorom kod poslodavca.

#### Član 67

Poslodavac je dužan da predstavniku zaposlenih, odnosno Odboru omogući:

- 1) uvid u sve akte koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;
- 2) da učestvuje u razmatranju svih pitanja koja se odnose na sprovođenje bezbednosti i zdravlja na radu.

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih, odnosno Odbor informiše o svim podacima koji se odnose na bezbednost i zdravlje na radu.

#### Član 68

Predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor imaju pravo:

- 1) da poslodavcu daju predloge o svim pitanjima koja se odnose na bezbednost i zdravlje na radu;

- 2) da zahtevaju od poslodavca da preduzme odgovarajuće mere za otklanjanje ili smanjenje rizika koji ugrožava bezbednost i zdravlje zaposlenih;

- 3) da zahtevaju vršenje nadzora od strane inspekcije rada, ako smatraju da poslodavac nije sproveo odgovarajuće mere za bezbednost i zdravlje na radu.

Predstavnik zaposlenih, odnosno član Odbora, ima pravo da prisustvuje inspekcijskom nadzoru.

#### Član 69

Poslodavac je dužan da predstavnika zaposlenih, odnosno Odbor upozna:

- 1) sa nalazima i predlozima ili preduzetim merama inspekcije rada;
- 2) sa izveštajima o povredama na radu, profesionalnim oboljenjima i oboljenjima u vezi sa radom i o preduzetim merama za bezbednost i zdravlje na radu;
- 3) o preduzetim merama za sprečavanje neposredne opasnosti po život i zdravlje.

#### Član 70

Poslodavac i predstavnik zaposlenih, odnosno Odbor i sindikat, dužni su da međusobno saraduju o pitanjima bezbednosti i zdravlja na radu, u skladu sa zakonom, Ugovorom i drugim propisima.

#### Član 71

Poslodavac je dužan da pod jednakim uslovima kolektivno osigura zaposlene za slučaj smrti, posledica nezgode, profesionalnog oboljenja, povrede na radu i gubitka radne sposobnosti.

Poslodavac je u obavezi da pre sklapanja ugovora o osiguranju pribavi saglasnost reprezentativnih sindikata kod poslodavca.

Poslodavac može ako mu bilansne mogućnosti to dozvoljavaju da obezbedi sistematski pregled svih zaposlenih najmanje jednom godišnje.

Poslodavac je dužan da obezbedi sistematski pregled za zaposlene na radnom mestu sa posebnim uslovima rada najmanje jednom godišnje.

#### Član 72

Zaposleni ima pravo na naknadu štete zbog povrede na radu ili profesionalnog oboljenja nastalog na radu kod poslodavca i u slučaju da ugovor o osiguranju, po isteku, nije produžen iz objektivnih ili subjektivnih razloga.

Postojanje i visina štete i kako se nadoknađuje utvrđuje se, u skladu sa zakonom.

## **XII. ZAŠTITA POJEDINAČNIH PRAVA**

#### Član 73

Ako nastane spor između Poslodavca i zaposlenog, Poslodavac i zaposleni mogu da sporna pitanja reše sporazumno.

Sporna pitanja rešava arbitar, koga sporazumno određuju Poslodavac i zaposleni.

Predlog za rešavanje spornog pitanja u pisanoj formi mogu podneti i Poslodavac i zaposleni, u roku od tri dana od dana dostavljanja rešenja zaposlenom.

Odluka arbitra je konačna i obavezuje strane u sporu - Poslodavca i zaposlenog.

#### Član 74

Protiv rešenja kojim je povređeno pravo zaposlenog ili kada je zaposleni saznao za povredu prava, zaposleni ili predstavnik sindikata - po ovlašćenju zaposlenog, može da pokrene spor pred nadležnim sudom u roku od 60 dana od dana dostavljanja rešenja, odnosno saznanja za povredu prava.

## **XIII. PRELAZNE I ZAVRŠNE ODREDBE**

#### Član 75

Stupanjem na snagu ovog pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu Biblioteke „Jožef Atila” Kanjiža br. 00-83/2011 donet dana 30.06.2011. godine.

#### Član 76

Ovaj pravilnik objavljuje se na oglasnoj tabli Poslodavca i internet stranici Poslodavca, a stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja.

Ovaj pravilnik prestaje da važi stupanjem na snagu Kolektivnog ugovora koji Poslodavac zaključio sa reprezentativnim sindikatom, u skladu sa Zakonom.

Direktor  
dr Zoltan Katkič

BIBLIOTEKA „JÓZSEF ATTILA” KÖNYVTÁR  
KANJIŽA – MAGYARKANIZSA  
Broj: 00-37 /2015  
Dana: 19.03.2015. godine  
Kanjiža