



ЗАВОД ЗА КУЛТУРУ ВОЈВОЂАНСКИХ РУСНАЦОХ
ЗАВОД ЗА КУЛТУРУ ВОЈВОЂАНСКИХ РУСИНА
INSTITUTE FOR CULTURE OF RUTHENIANS IN VOJVODINA

Матичне српске 15, 21000 Нови Сад, тел: 021/654-6534, e-mail: zavod.rusini@gmail.com
ПИБ: 105768988, Матични број: 08893047, веб: www.zavod.rs

Број: 60/26

Дана: 19.06.2026. године

На основу члана 3. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017, 95/2018 - аутентично тумачење и 109/2025 - др. закон - даље: Закон) и члана I. Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (даље: Посебан колективни уговор), члана 26. Правилника о организацији и систематизацији послова у Заводу за културу војвођанских Русина - Завод за културу војвођанских Руснацох и члана 29. Статута Завода за културу војвођанских Русина, директор доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (даље: Правилник), у складу са одредбама Закона и Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе ("Сл. гласник РС", бр. 3/2022 и 114/2023 - даље: ПКУ) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у Заводу за културу војвођанских Русина, као и друга питања од значаја за запослене у установи и послодавца.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 2.

Радни однос са послодавцем може да заснује само лице које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова (даље: Правилник о систематизацији).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима, као и број извршилаца.

Послодавац не може да заснује радни однос за обављање послова који нису утврђени Правилником.

Члан 3.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду.

Уговор о раду обавезно садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог, 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, непuno или скраћено);
- 10) повчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне плате, складу са законом и колективним уговором;
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
- 13) позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
- 14) дужину пробног рада;
- 15) трајање приправничког стажа, ако се радни однос заснива са приправником, у складу са законом;
- 16) трајање одмора у току дневног рада и годишњег одмора;
- 17) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

Уговор о раду не мора да садржи елементи из става 2. тач. 11), 12) и 17) овог члана, ако су они већ претходно утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом. У том случају, у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

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

Члан 4.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду обавести запосленог о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Послодавац је дужан да на захтев запосленог достави на увид Закон о раду, Правилник и друга акта која се односе на права и обавезе запослених.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

Послодавац је такође дужан да запосленог обавести и о његовим правима и обавезама утврђеним прописима о заштити узбуњивача.

Пробни рад

Члан 5.

Пробни рад може трајати најкраће један месец, а најдуже шест месеци.

Приправници

Члан 6.

Уговор о раду на неодређено или одређено време може се закључити са приправником који се оспособљава за самостални рад за обављање одређених послова у области културе.

Приправнику који је засновао радни однос на одређено време, престаје радни однос протеклом времена за које је радни однос заснован.

Персонални досије запослених

Члан 7.

Послодавац је дужан да за свако лице са којим је засновао радни однос води персонални досије.

У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радноправни статус запосленог код послодавца (уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

Запослени је обавезан да непосредном руководиоцу пријави адресу боравка и број телефона, као и сваку промену тих података, како би могао да буде доступан ради обавештавања, достављања и позивања.

Запослени има право увида у документацију из персоналног досијеа уз присуство лица овлашћеног за вођење персоналних послова код послодавца.

Лице које има увид у персонални досије запосленог не сме трећем лицу да уступа документацију и саопштава податке из персоналног досијеа који се односи на запосленог, без његове претходне писмене сагласности, осим на захтев суда и у другим законом предвиђеним случајевима.

Измена уговорених услова рада

Члан 8.

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и пренајати на други одговарајући посао који одговара његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом и ПКУ.

Члан 9.

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

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

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

Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 10.

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 о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених 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 11.

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 повчане 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 писменом облику.

Радио време

Члан 12.

Пуно радио време запосленог износи 40 часова недељно.

Општим актом код послодавца може се утврдити пуно радио време у краћем трајању, али не краће од 36 часова недељно.

У радио време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа који се образују актима послодавца и органа управљања установе.

Члан 13.

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.

Одмор у току дневног рада

Члан 14.

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

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

Послодавац је обавезан да уреди време одмора на начин којим се не угрожава обављање делатности.

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.

Дневни одмор

Члан 15.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, у складу са законом.

Годишњи одмор

Члан 16.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1) Радног искуства, и то два радна дана за сваких навршених пет година времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем;

2) Образовања, и то:

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

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

(3) запосленом, са средњим образовањем - три радна дана;

(4) запосленом, који има нижи степен од средњег образовања - два радни дана;

3) Услови рада, и то:

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

4) Доприноса на раду - до шест радних дана.

5) социјалног и здравственог статуса запосленог:

- родитељу, старатељу или хранитељу једног малолетног детета до 15 година - четири радна дана, а за свако наредно малолетно дете - по два радна дана,

- инвалиду рада - за четири радна дана,

- самохраном родитељу са дететом до 15 година живота - за четири радна дана,

- запосленом са троје или више деце млађих од 15 година - за четири радна дана,

- запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју - за четири радна дана.

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

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

Члан 17.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени подноси писмено Послодавцу.

Послодавац ће при изради плана коришћења годишњег одмора нарочито водити рачуна о захтевима запослених са најдужим радним стажом и запослених са децом до 14 година.

Плаћено одсуство

Члан 18.

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) порођаја супруге или ванбрачног партнера, који живи у заједничком домаћинству са запосленим, односно усвојења детета - пет радних дана;
- 3) поласка детета запосленог у први разред основне школе - два радна дана;
- 4) сенидбе 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 присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима, културним, радничко спортеким 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, докторске тезе, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених - до седам радних дана;
- 12) смрти сродника (рођака) - до два радна дана, у складу с актом послодавца;
- 13) први полазак детета у предшколску установу (јасле/вртић) - 5 радних дана;
- 14) рођења детета другог члана уже породице - 1 радни дан;
- 15) упућивање на здравствену рехабилитацију по писменој препоруци здравствене установе - до 7 радних дана;
- 16) због личних потреба запосленог - три радна дана у календарској години.

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

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

- 1) смрти члана уже породице - пет радних дана;

2) за сваки случај добровољног давања крви - три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

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

Неплаћено одсуство

Члан 19.

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) за случај одласка на школовање у иностранство - до годину дана.

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

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од 30 дана у једној календарској години, ако то допушта процес рада.

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

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

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

Запослени има право да се врати са одобреног неплаћеног одсуства и пре датума који му је одређен као дан повратка на посао.

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЈА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 20.

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

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

Члан 21.

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

2. Допатак на плату

Члан 22.

Запослени има право на додатак на плату по основу:

- 1) прековременог рада - 26% од основице;
- 2) рада на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 3) рада ноћу - 26% од основице, у складу са законом;
- 4) времена проведеног на раду за сваку нулу годину рада, оствареног у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

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

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

3. Накнада плате

Члан 23.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, и то:

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

3) за време odsustva sa rada na poziv drzavnih 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 drzavnog organa, ili nadležnog organa poslodavca zbog neobezbeđivanja bezbednosti i zdravlja na radu.

Члан 24.

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

1) најмање у висини 65% просечне плате 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 с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2) у висини 100% просечне плате 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 с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом није другачије одређено.

4. Накнада трошкова

Члан 25.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене месечне 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.

5. Друга примања

Члан 26.

Запосленима припада право на исплату:

1) отпремнице при одласку у пензију, у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремница, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

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

Члан 27.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

- (1) 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;
- (2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста није обезбеђена у складу са посебним законом;
- (3) здравствене рехабилитације запосленог;
- (4) настанка теже инвалидности запосленог;
- (5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- (6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- (7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса, а у случају да деца бораве у предшколској установи, послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи;
- (8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне плате из става 1. тачка 1) подтачка (7) овог члана;
- (9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;
- (10) помоћ запосленој за један покушај вантелесне оплодње - у висини просечне месечне зараде у Републици Србији према последње објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације, под условом да запослена испуњава прописане критеријуме и да је исцрпела све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање и локалне власти;
- (11) другу солидарну помоћ у складу са општим актом и обезбеђеним финансијским средствима.

2) Јубиларне награде, и то:

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

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 28.

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

Члан 29.

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

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

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

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

Члан 30.

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.

Члан 31.

Послодавац може из сопствених прихода установе да:

- уплати премију запосленом за добровољно пензијско осигурање,
- уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција,
- исплати награду запосленим женама поводом 8. марта.

Престанак радног односа

Члан 32.

Запосленом престаје радни однос и то:

- 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 предвиђеним законом.

Престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 33.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова у установи - даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном почетка примењивања те мере.

Отказ од стране послодавца

Члан 34.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у складу са одредбама Закона.

Члан 35.

Запосленом се не може отказати уговор о раду ако одбије да ради јер му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере заштите на раду.

Запослени не може бити одговоран за повреду радне дисциплине и повреду радних обавеза коју је учинио ако постоје околности које искључују његову одговорност.

Члан 36.

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

- 1) запосленој жени за време трудноће, породичног одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као и жени са дететом до две године старости;
- 2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности у закуп и сл.);
- 3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;
- 4) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;
- 5) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;
- 6) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију, у складу са законом.

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

Члан 37.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у случајевима прописаним Законом, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду са конкретно утврђеним чињеницама и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се у писаној форми изјасни на наводе из упозорења.

Члан 38.

Послодавац је дужан да писано упозорење достави запосленом.

Упозорење мора да садржи конкретне чињенице које су утврђене, уочене грешке запосленог у раду, законски основ на основу кога му се упућује писмено упозорење о могућем отказу уговора о раду, као и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 39.

Уколико сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, послодавац може да запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу Закона, уместо отказа уговора о раду изрекне једну од мера предвиђених законом.

Остваривање и заштита права запослених

Члан 40.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор Завода или лице које он овласти у писаној форми.

Члан 41.

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

Решење се доставља запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац није у могућности да изврши личну доставу писмена дужан је да о томе сачини службену белешку, након чега ће решење објавити на огласној табли послодавца.

По истеку осам дана од дана објављивања решења на огласној табли послодавца решење се сматра уредно достављеним запосленом.

Члан 42.

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

Безбедност и здравље на раду

Права и обавезе

Члан 43.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.

Члан 44.

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Пре напуштања радног места, запослени је дужан да радно место и средства за рад остави у стању да не угрожавају друге запослене.

Члан 45.

Послодавац је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад. Трошкове оспособљавања из става 1. овог члана сноси послодавац.

Члан 46.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 47.

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 48.

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

Члан 49.

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

Члан 50.

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

Члан 51.

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 52.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди претходни лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Неиспуњавање посебних здравствених услова за рад на радном месту са повећаним ризиком не може бити разлог за отказ уговора о раду.

Члан 53.

Послодавац је дужан да запосленом - особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 54.

Актом о процени ризика утврђују се врста средстава и опреме личне заштите за обављање појединих послова.

Накнада штете

Члан 55.

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

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.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 56.

За сва питања која нису уређена Правилником непосредно ће се примењивати одредбе Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду и Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, којима су утврђена права, обавезе и одговорности послодавца и запослених из области радних односа и безбедности и здравља на раду.

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

В. Д. ДИРЕКТОРА
РЕНАТА ВУКАСИНОВИЋ
