На основу члана 3, став 6, Закона о раду (Службени гласник РС бр.24/05,61/05,54/09.32/13,75/14,13/17-УС,113/17 ), Посебног колективног уговора за Установе културе чији је оснивач Република Србија и члана 22. Статута“ Спортско- културног центра“, Управни одбор Спортско- културног центра Пожега доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ СПОРТСКО КУЛТУРНОГ ЦЕНТРА

Члан 1

Правилником о раду уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Спортско културном центру Пожега,у складу са законом и посебним прописима.

Члан 2.

Одредбе овог Правилника примењују се и обавезују све запослене код послодавца.На права ,обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником непосредно се примењују одредбе Закона о раду и одредбе Посебног Колективног уговора за Установе културе чији је оснивач РС ,аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе у даљем тексту(колективни уговор).

Члан 3.

Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и другим прописима.

О правима, обавезама и одговорности запослених одлучује директор. За одлучивање о појединим правима,обавезама и одговорностима запосленог,директор може да овласти и друго лице у складу са законом.

Члан 4

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Радни однос послодавац може да заснује са лицем које испуњава поред законом предвиђених услова и друге услове за рад на одређеним пословима утврђене општим актом послодавца(Правилником о организацији и систематизацији радних места). Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа ,послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос,утврђених правилником у складу са Законом о раду.

Зависно од потреба посла рад код послодавца,радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Члан 5.

Радни однос се заснива Уговором о раду у писаном облику и мора бити потписан од стране запосленог и послодавца пре ступања на рад. Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Члан 6

Послодавац не може од кандидата да захтева податке о породичном,односно брачном статусу и планирању породице,односно достављању исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које се заснива радни однос.

Рaдно време

Члан 7.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима послодавца,на месту где се послови обављају. Пуно радно време износи 40 часова.Општим актом или уговором може да се утврди време краће од 40 часова недељно али не краће од 36 часова недељно.Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор,о распореду радног времена послодавац доноси писану одлуку.Због потреба процеса рада послодавац може да уведе рад у сменама,у складу са законом.

Члан 8.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа посла ,организације рада,бољег коришћења средстава рада,рационалнијег коришћења радног времена и извршавања одређеног посла у утврђеним роковима. Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена(прековремени рад у складу са законом) у случајевима:

-више силе

-повећања обима посла

-када постоји потреба да се заврши одређени процес рада чије се трајање није могло предвидети а чије прекидање би нанело знатну материјалну штету.

-да се отклони квар на средствима за рад.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Одлуку о прековременом раду доноси директор установе или лице које он овласти.

Одмори и одсуства

Члан 9.

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Члан 10.

Годишњи одмори

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање 20 радних дана.

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

1.**Радног искуства и то:**

**-**до 5 г.радног стажа......................1 радни дан

-од 5-10г.радног стажа..................2 радна дана

-од 10-20г.радног стажа................3 радна дана

-од 20-25г.радног стажа................4 радна дана

-од 25г и више,радног стажа........5 радних дана

**2.Образовања** и то:

-за високо образовање на студијама другог степена(основне академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четри год.-5 радних дана.

-за високо образовање на студијама првог степена у трајању од три године -4 радна дана

-средње образовање -3 радна дана

-нижи степен од средњег образовања-2 радна дана

**3.Самохраном родитељу са дететом до 15 г.....................4 радна дана**

**4.Особи са инвалидитетом.................................................4 радна дана**

**5.Доприноси на раду до......................................................6 радних д**

При утврђивању годишњег одмора радна недеља се рачуна као 5 дана.Празници,који су нерадни дани у складу са законом,привремена спреченост за раду складу са прописима о здравственом осигурању,не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Запослени користи годишњи одмор по плану за коришћење годишњег одмора,који утврђује директор установе после консултације са запосленима.

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

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова. Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора. Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора. Годишњи одмор се не може утврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 11.

Измена уговорених услова рада

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

-ради премештаја на други одговарајући посао,односно исте врсте и степена стручне спреме који су утврђени уговором о раду,због потреба процеса и организације рада

-ради премештаја у друго радно место код истог послодавца у складу са законом

-ради упућивања на рад код другог послодавца,са истом врстом и степеном стручне спреме који су утврђени уговором о раду код првог послодавца

-ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове,преквалификацију или доквалификацију

-ради промене елемената за утврђивање основне зараде,радног учинка ,накнаде зараде,увећане зараде и других примања која су садржана уговором о раду

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора,задржава право да у судском поступку поводом отаза уговора о раду због одбијања закључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим правилником ,оспорава законитост анекса уговора.

Члан12.

Послодавац може у складу са правилником и кадровским планом Установе,упутити запосленог на додатно образовање и то:

-ако се укаже потреба за образовањем запосленог.

-ако запосленог премешта на други одговарајући посао,због организације посла

Запослени кога је послодавац упутио на додатно образовање има право на плаћено одсуство и припрему и полагање испита и то два дана за сваки испит.

**Одсуство уз накнаду зараде(плаћено одсуство)**

Члан 13.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате(плаћено одсуство),у укупном трајању од:

-склапања брака-7 дана

-порођаја супруге или ванбрачног партнера,који живи у заједничком домаћинству са запосленим,односно усвајања детета-5 радних дана

-поласка детета запосленог у први разред основне школе-2 радна дана

-селидбе домаћинства-3 радна дана

-склапање брака детета запосленог-3 дана

-откањање хаварије узроковане елементарним непогодама-5 радних дана

- Одсуствовања сa посла ради присуствовања седницама,конференцијама,семинарима,културним и другим синдикалним активностима које се организују од стране репрезентативних синдиката на нивоу Републике Србије уз достављање пратеће документације-до 7 дана

-теже болести члана уже породице запосленог-до 7 радних дана

-коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета-7 радних дана

Полагање испита којим се стиче виши степен образовања из области у коју спадају послови који запослени обавља-до 7 радних дана

-смрти сродника(рођака)-до 2 дана,у складу са актом послодавца

-смрти члана уже породице-5 радних дана(чланом уже породице сматрају се брачни друг,деца ,браћа,сестре,родитељи,усвојилац,усвојеник и старатељ.

-за сваки случај добровољног давања крви-3 узастопна дана,рачунајући и дан давања крви.

**Неплаћено одсуство**

Члан 14.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 30 дана у једној календарској години,под условом да не омета процес и организацију рада.Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор установе на захтев запосленог и одговарајуће документације.

Члан 15.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду,у складу са законом.Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду. Запослени је дужан да ,најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању,о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

Члан 16.

Запослени не може да ради прековремено ако би по налазу надлежног здравственог органа ,такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Члан 17.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу бити доступни трећем лицу,осим у случајевима и под условима предвиђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.Личне податке запослених може да прикупља,обрађује,користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

**Плате,накнаде плате и друга примања**

Члан 18.

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

Члан19.

Запослени има право на додатак на плату по основу:

1)прековременог рада -26% од основице

2)рада на дан празника који је нерадан дан-110% од основице

3)рада ноћу-26% од основице у складу са законом

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

Члан 20.

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

-за време коришћења годишњег одмора

-за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан

-за време одсуства са рада на позив државних органа

-за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором

-за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа,или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

Члан 21.

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

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

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

Члан 22.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о плати и накнади плата.Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.Обрачун зараде и накнаде зараде коју је послодавац дужан да исплати у складу са законом представља извршну исправу. Обрачун плата послодавац је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец. Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне судске одлуке,у случајевима предвиђеним законом или уз пристанак запосленог.

**Накнада трошкова**

Члан23.

Запослени има право на накдану следећих трошкова:

1)за долазак и одлазак са рада,у висини цене месечне превозне карте у јавном саобраћају

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

3)за службено путовање у иностранство 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 обезбедио смештај и исхрану без надокнаде

**Отпремнина и јубиларна награда**

Члан 24.

Запослени има право на исплату:

1) -отпремнине при одласку у пензију,у висини три просечне плате које би запослени остварио за месец који претходи месецу,у коме се исплаћује отпремнина,с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у РС,према последњем објављеном податку републичких органа за статистику.

-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 који уређује порез на доходак грађана.

2) солидарне помоћи у случају:

-дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице,или теже повредезапосленог,за који је потребан опоравк од најмање 30 дана непрекидно.

-здравствене рехабилитације запосленог

-помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти родитеља

-помоћ за рођење детета запосленог,односно усвајање у висини једне плате

-штете настале услед елементарних непогода у породичном домаћинству у коме живи запослени,ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања,до висине просечне месечне зараде по запосленом у РС,без припадајућих пореза и доприноса.

3) Јубиларне награде и то:

-за 10г.рада проведеног у радном односу,једна плата

-за 20.г.рада проведеног у радном односу,две плате

-за 30г. рада проведеног у радном односу три плате

-за 35.г рада проведеног у радном односу три и по плате

Изузетно запослени који у календарској години оствари право на отпремнину због одласка у пензију не може остварити право на јубиларну награду.

3 )Поклони за децу и запослене жене

-деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком послодавца, до износа неопорезевог дела ,најкасније до 31.децембра текуће године.

-послодавац може запосленим женама да обезбеди пригодан поклон за 8.март у складу са финансијским могућностима.

Члан 25.

Накнада штете

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

Ако штету проузрокује више запослених ,сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао,ако се не може утврдити део штете који је проузроковао,сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Постојање штете,њену висину,околности под којима је настала,ко је проузроковао и како се надокнађује -утврђује трочлана комисија коју организује директор из редова запослених у складу са законом.

Ако се штета не оствари у складу са одредбама овог члана надлежан је суд у месту послодавца.

Запослени не сме користити за сопствене потребе или упознати трећа лица са пословним тајнама које као такве одреди послодавац,а биле су запосленом као пословна тајна саопштене или је до тих информација запослени дошао на други начин.

Пословном тајном се сматрају и информације и подаци за које је очигледно да ће проузроковати штету послодавцу ако за њих сазнају неовлашћена лица.Ако запослени прекрши забрану одавања пословне тајне,послодавац има право од запосленог да захтева накнаду целокупне штете укључујући и измаклу добит.

Члан 26.

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

Члан 27.

Престанак радног односа

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

Радни однос престаје:

1.истеком рока за који је заснован

2.када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,ако се послодавац и заапослени друкчије не споразумеју.

3.споразумом између запосленог и послодавца

4. отказом уговорао раду од стране послодавца или запосленог

5.смрћу запосленог

6.у другим случајевима утврђеним законом

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

-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.

-ако му је по правоснажној одлуци суда или другог органа,забрањено да обавља одређене послове а не може да му се обезбеди обављање других послова-даном достављања правоснажне одлуке

-ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци-даном ступања на издржавање казне

-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 примене те мере.

-у случају престанка рада послодавца у складу са законом

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

-не остваривање резултата рада или одсуство потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради(у овом случају отказни рок не може бити краћи од осам нити дужи од тридесет дана по закону).

-правоснажну одлуку за кривично дело на раду или у вези са радом;

-случај да се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа(радни однос мирује у случају одласка запосленог на одслужење војног рока,или у оквирупросветно-културне сарадње,у случају именовања запосленог на функцију у државном органу или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,односно изречене мере безбедности у трајању од три до шест месеци kao и издржавања казне затвора,односно изречене мере безбедности,у трајању шест месеци.

-у случају да запослени несавесно или немарно извршава радне обавезе.

-у случају злоупотребе положаја или прекорачења овлашћења од стране запосленог

- у случају нецелисходног и неодговорног кориштења средстава рада.

-у случају коришћења или ненаменског коришћења обезбеђених средстава или опреме за личну заштиту на раду.

-у случају да запослени неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца.

-у случају улоупотребе права на одсуство због привремене спречености за рад.

-у случају доласка на посао под дејством алкохола или других опојних средстава,односно употреба истих у току радног времена.

-у случају давања нетачних података који су били одлучујући за заснивање радног односа.

-у случају непоштовања радне дисциплине прописане актом послодавца

-у случају да услед технолошких,економских или организационих промена нема више потребе за обављањем одређеног посла

-у случају да запослени одбије да закључи анекс уговора,у складу са одредбама Закона о раду

-изношење у јавност нетачних и неистинитих података о раду послодавца

-фалсификовање докумената

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

Члан28.

Достављање акта о отказу о раду

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду о у случају из члана 179.ст.2 и Закона о раду,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 да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење. Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 3.овог члана дужан је да о томе сачини писмену белешку. У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок. Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром

Ако се запослени не побољша у остављеном року од добијања писменог обавештења у вези са недостацима у његовом раду,послодавац му може дати отказ уговора о раду у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа.

Члан 29.

Отказни рок

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада,односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179.став 1 тачка 1 Закона о раду,има право на отказни рок који се утврђује општим актом или 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. Послодавац је дужан да запосленом,у случају престанка радног односа ,исплати све неисплаћене зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа,најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 30

Послодавац не може да откаже уговор о раду,нити на други начин стави у неповољнији положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених,одсуства са рада ради неге детета,за време трудноће,породиљског одсуства.

Запосленом из става 1.овог члана рок за који је засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Члан 31

Радна дисциплина

Запослени је дужан да радне обавезе и послове на које је распоређен извршава уредно,савесно,благовремено,квалитетно и да поштује радну дисциплину.Запосленом који не поштује радну дисциплину и правила понашања утврђена овим Правилником и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Спортско културном центру Пожега,у складу са Законом директор може да откаже уговор о раду.

Послодавац је дужан да пре отказа о раду у случају повреде радних обавеза или непоштовања радне дисциплине,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 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 изјашњење.

Члан 32

Извештаје о финансијском и програмском пословању , усваја Оснивач,на основу предлога усаглашеног и усвојеног од стране Управног одбора.

Члан 33.

На сва питања која нису уређена овим Правилником о раду примењиваће се Закон о раду и Посебан колективни уговор за Установе културе.

Члан34.

Ступање на снагу

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана након објављивања на огласној табли установе.

Председник Управног одбора

У Пожеги, Дипломирани економиста Драгомир Чолић

30.05.2022.