

На основу члана 69.став 1. тачка 4. Статута општине Алексинац („Службени лист општине Алексинац“, број 29/2018 и 20/2023) и члана 66. став 1. Пословника Општинског већа општине Алексинац („Службени лист општине Алексинац“, број 3/2021), Општинско веће општине Алексинац, на седници од 27.12.2023. године, донело је

БИБЛИОТЕКА  
„ВУК КАРАЦИЋ“  
Број 387  
27.12.2023. год  
АЛЕКСИНАЦ

**РЕШЕЊЕ  
О ДАВАЊУ САГЛАСНОСТИ НА ПРАВИЛНИК О РАДУ БИБЛИОТЕКЕ  
„ВУК КАРАЦИЋ“ АЛЕКСИНАЦ**

I

Даје се сагласност на Правилник о раду Библиотеке „Вук Карадић“ Алексинац, број 380 који је усвојио Управни одбор Библиотеке „Вук Карадић“ Алексинац Одлуком број О-22/23 на седници одржаној дана 22.12.2023.године.

II

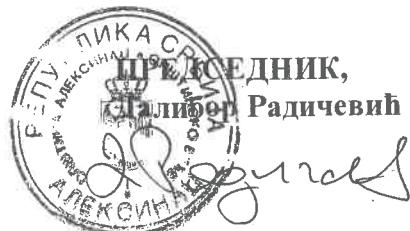
Правилник о раду Библиотеке „Вук Карадић“ Алексинац, саставни је део овог решења.

III

Решење доставити: Библиотеци „Вук Карадић“ Алексинац, Одељењу за општу управу и друштвене делатности, Одељењу за финансије Општинске управе општине Алексинац и Архиви општине Алексинац.

II/01 Број: 020-387  
У Алексинцу, 27.12.2023. године

**ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ АЛЕКСИНАЦ**



БИБЛИОТЕКА „ВУК КАРАЦИЋ”

Број О-22/23

22.12.2023. године

Алексинац

На основу чл. 44. Статута Библиотеке „Вук Каракић” број 308 од 03.11.2021. године, Управни одбор Установе је на својој седници која је одржана дана 22.12.2023. године, донео следећу

## ОДЛУКУ

### Члан 1.

Усваја се предлог Правилника о раду Библиотеке „Вук Каракић” .

### Члан 2.

Правилник о раду Библиотеке „Вук Каракић” доставити Општинском већу општине Алексинац ради давања сагласности.

Председник Управног одбора



На основу члана 3. став 6. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), члана 44. Статута број 308 од 03.11.2021. године, Управни одбор Библиотеке Вук Караџић, на својој седници одржаној дана 22.12.2023. године, доноси

## ПРАВИЛНИК О РАДУ БИБЛИОТЕКЕ ВУК КАРАЦИЋ

### I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим Правилником о раду код послодавца Библиотека Вук Караџић (у даљем тексту: правилник), у складу са законом, ближе се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа.

#### Члан 2.

Уговором о раду између послодавца и запосленог могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени овим правилником, у складу са законом.

Запослени, у смислу овог правилника, јесте лице које је засновало радни однос са послодавцем, под условима прописаним законом.

#### Члан 3.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

#### Члан 4.

Правилник се непосредно примењује.

### II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 5.

Поред услова утврђених законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора испуњавати и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

#### Члан 6.

- (1) Радни однос у установи заснива се уговором о раду.
- (2) Уговор о раду у име послодавца потписује директор.
- (3) Уговор о раду са директором закључује управни одбор.
- (4) Радни однос заснива се на неодређено или одређено време, у складу са законом.

#### Члан 7.

(1) Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос или са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен

стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

(2) За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим уговором и уговором о раду.

## II. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

### Члан 8.

(1) Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на све послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом.

(2) Потребе процеса и организације рада у смислу уговора јесу:

- 1) успешније и ефикасније обављање послова;
- 2) потпуније коришћење радне способности запосленог;
- 3) усавршавање постојеће и увођење нове технологије организације рада;
- 4) престанак потребе за радом запосленог на одређеним пословима;
- 5) смањење обима послова;
- 6) увођење нових послова;
- 7) отклањање поремећених односа у процесу рада.

### Члан 9.

(1) Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

(2) При премештају послодавац је дужан да наведе околности и чињенице које доказују да је наступила потреба да запослени буде премештен на друге послове или у друго место рада.

### Члан 10.

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

- 1) ако на другом месту нису обезбеђени једнаки или бољи услови рада;
- 2) ако је запослени особа са инвалидитетом;
- 3) запослена жена за време трудноће;
- 4) самохрани родитељ детета са инвалидитетом;
- 5) по основу бриге о деци старости до 15 година: родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ;
- 6) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;
- 7) запослени који има преко 25 година проведених у радном односу, укључујући стаж осигурања са увеђаним трајањем.

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

### Члан 11.

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

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

(5) 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.

## IV. РАДНО ВРЕМЕ

### Члан 12.

(1) Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

(2) Распоред радног времена у оквиру радног дана и радне недеље одређује директор.

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

### Члан 13.

О распореду радног времена, 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.

### Члан 14.

Послодавац је овлашћен да, у складу са Законом о раду, изврши и прерасподелу радног времена, када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима, а у циљу поштовања и одржавања радне и технолошке дисциплине.

### Члан 15.

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

(2) Послодавац, је дужан да објави месечни распоред за пробе, представе, концерте, снимања и гостовања најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи.

(3) Послодавац, је дужан да објави недељни распоред за пробе, представе, концерте, снимања и гостовања најкасније 2 дана пре почетка недеље на коју се односи.

(4) 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.

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

(6) Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

## V. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### Члан 16.

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

#### 1. Годишњи одмор

### Члан 17.

(1) Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује послодавац - решењем, на основу критеријума утврђених законом, и уговором о раду.

(2) Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1) Радног искуства, и то најмање један радни дан за сваких 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 радна дана;

3) Услови рада, и то:

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

4) Доприноса на раду - до шест радних дана;

5) Других критеријума, и то четири радна дана: запосленом с инвалидитетом, у складу са законом, самохраном родитељу са дететом старости до 15 година живота, запосленом са троје или више деце млађих од 15 година, запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју.

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

## Члан 18.

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

## 2. Плаћено одсуство

### Члан 19.

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

- 1) 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) селидбе домаћинства - три радна дана;
  - 5) склапања брака детета запосленог - три радна дана;
  - 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, или другим непредвидивим разлогима више силе - пет радних дана;
  - 7) одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима, културним, радничко спортским играма и другим синдикалним активностима које се организују од стране репрезентативних синдиката на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и града уз достављање пратеће документације - до седам радних дана;
  - 8) теже болести члана уже породице запосленог - до седам радних дана;
  - 9) 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.
- (2) Плаћено одсуство одобрава се, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о разлогима за коришћење плаћеног одсуства).
- (3) 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.
- (4) Чланом уже породице запосленог из става 1. тачка 8) и 3. тачка 1) овог члана, сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

(5) 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.

### **3. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 20.**

(1) 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 близког сродника по крвном или тазбинском сродству - до пет радних дана;

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

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

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

(4) 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.

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

### **4. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених**

#### **Члан 21.**

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

(2) Програм из става 1. овог члана реализује се у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода.

(3) Уговором о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених се уређују права на накнаде (школарину, стипендију и плате).

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

## Члан 22.

(1) Запослени, кога на стручно оспособљавање и усавршавање упућује послодавац, има право на накнаду плате, накнаду трошка стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

(2) 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.

(3) Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању из става 1. овог члана да обезбеди поред новчане накнаде из става 2. овог члана и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању или усавршавању.

(4) Уговор из става 1. овог члана закључује се у писменом облику.

# VI. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

## 1. Елементи за утврђивање плате

### Члан 23.

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

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

### Члан 24.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плате, 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. Додатак на плату

### Члан 25.

(1) 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 пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

(2) 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.

(3) 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 26.

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

- 1) за време коришћења годишњег одмора;
- 2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 3) за време одсуства са рада на позив државних органа;
- 4) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;
- 5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

#### Члан 27.

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

- 1) најмање у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци 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 друкчије 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 оболењем, ако законом није друкчије одређено.

#### Члан 28.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана, у складу са Закључком Владе 05 број 53-3008/2020-2 од 2. априла 2020. године и 05 број 53-4228/2021 од 6. маја 2021. године ("Службени гласник РС", бр. 50/20 и 46/21).

#### **4. Накнада трошкова**

##### **Члан 29.**

(1) 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.

(2) 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.

(3) 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.

(4) 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.

#### **4. Друга примања**

##### **Члан 30.**

Запосленима припада право на исплату:

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

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

##### **Члан 31.**

(1) 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 апарат за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису 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;

(8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне плате из става 1. тачке 1) подтачка (7) овог члана;

(9) штете настале услед елементарних непогода или несретним 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) другу солидарну помоћ за побољшање социјално – економског положаја запослених (помоћ у обезбеђивању трошкова грејања и зимнице и/или помоћи у набавци материјала и прибора за полазак детета у школу и сл.) и за побољшање здравља запослених у смислу члан 2., став 1., тачка 1. Закона о јавном здрављу “Службени гласник РС”, број 15/2016 (“здравље јесте стање потпуног физичког, менталног и социјалног благостања, а не само одсуство болести или неспособности”) посебно имајући у виду да је исто у ризику насталом услед угрожености епидемијом Корона вируса (COVID-19).

Право на солидарну помоћ имају запослени по следећим критеријумима:

- запослени чија је нето зарада испод 50.000,00 динара имају право на солидарну помоћ у висини од 52.000,00 динара.
- запослени чија је нето зарада изнад 50.000,00 динара имају право на солидарну помоћ у висини од 45.000,00 динара.

Солидарна помоћ биће исплаћена у колико за то буду предвиђена финансијска средства у буџету Општине Алексинац.

Одлуку о исплати солидарне помоћи доноси послодавац.

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.

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

(2) 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.

(3) 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 32.

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

### Члан 33.

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

2) 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.

3) 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.

4) 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 34.

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

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

### Члан 35.

Послодавац уколико оствари приходе који нису јавни приходи, у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи, може увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, у складу са законом.

### Члан 36.

(1) 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.

(2) 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.

(3) Саставни део одлуке о увећању плате из сопствених прихода је и образложение испуњености критеријума предвиђених овим чланом.

## VII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 37.

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

(2) У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним законом.

### Члан 38.

(1) 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, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;

2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности у закуп и сл.);

3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;

4) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;

5) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова не може престати радни однос;

6) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију, у складу са законом.

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

### Члан 39.

(1) Приликом утврђивања програма решавања вишког запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу	
(1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем	1 бод
(2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе	0,35 бодова
2. Стручна спрема	
(1) за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године	30 бодова

(2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања	20 бодова
(3) са средњим образовањем у трајању од четири године	15 бодова
(4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године	10 бодова
<b>3. Резултати рада</b>	
(1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима)	до 3 бода
(2) учествовање на такмичењима и остварени резултати	до 3 бода
<b>4. Имовно стање</b>	
(1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику	2 бода
(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику	3 бода
(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне плате у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику	5 бодова
<b>5. Здравствено стање</b>	
(1) особа с инвалидитетом друге категорије	5 бодова
(2) хронични и тешки болесници	3 бода
(3) запослени који болује од професионалне болести	3 бода
<b>6. Број деце на редовном школовању</b>	
(1) ако запослени има једно дете на школовању	1 бод
(2) ако запослени има два детета на школовању	3 бода
(3) ако запослени има троје и више деце на школовању	5 бодова

#### Члан 40.

(1) Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом, може да престане радни однос под условом да

му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне плате по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишке запослених.

(2) Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

## VIII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 41.

(1) Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду.

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

### Члан 42.

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

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

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

### Члан 43.

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

### Члан 44.

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

### Члан 45.

(1) Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, Уговором и општим актима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

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

### Члан 46.

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 47.

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

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

(3) Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

(4) Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређује се посебним правним актом који ће бити донет од стране послодавца уз сагласност репрезентативног синдиката.

#### Члан 48.

(1) Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

(2) Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 49.

(1) Представник запослених, односно Одбор имају право:

1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;

2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

(2) Представник запослених, односно члан Одбора, има право да присуствује инспекцијском надзору.

#### Члан 50.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбор упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

2) са извештајима о повредама на раду, професионалним оболењима и оболењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

### Члан 51.

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

### Члан 52.

(1) Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног оболења, повреде на раду и губитка радне способности.

(2) Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативних синдиката код послодавца.

(3) Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене једном у две године.

(4) Изузетно, послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком најмање једном годишње.

### Члан 53.

(1) Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног оболења насталог на раду код послодавца и у случају да уговор о осигурању, по истеку, није продужен из објективних или субјективних разлога.

(2) Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се, у складу са законом.

## IX. МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

### Члан 54.

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

## X. ПРАВО НА ШТРАЈК

### Члан 55.

(1) При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

(2) Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

### Члан 56.

(1) Штрајк се мора најавити у складу са законом.

(2) У одлуци којом се најављује штрајк морају се назначити штрајкачки захтеви, место, дан и време штрајка, као и подаци о штрајкачком одбору.

### Члан 57.

(1) Штрајкачки одбор рукувди штрајком, прати да ли се штрајк одвија у складу са законом, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

(2) Послодавац је дужан да размотри сваку иницијативу штрајкачког одбора за мирно решавање испостављених штрајкачких захтева и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

#### Члан 58.

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

#### Члан 59.

(1) Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

(2) Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом и овим уговором, не представља повреду радне обавезе.

(3) Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

### XI. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 60.

(1) Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и уговором о раду код послодавца.

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

#### Члан 61.

(1) У случају отказа уговора о раду због непоштовања радних обавеза и радне дисциплине, послодавац је дужан да запосленог у писаној форми упозори на постојање разлога за отказ.

(2) Пре давања отказа из става 1. овог члана, послодавац је дужан да размотри приложено мишљење репрезентативног синдиката, у складу са законом.

#### Члан 62.

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

### XII. НАКНАДА ШТЕТЕ

#### Члан 63.

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

(2) На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 4. [3] овог члана, може да утврди смањење обавезе запосленог по основу настале штете и начину исплате, уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

(3) Послодавац је дужан да запосленом накнади штету коју претрпи на раду и у вези са радом, у складу са законом и општим актом послодавца.

(4) Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна трочлана комисија коју образује послодавац у сарадњи са синдикатом.

### XIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

#### Члан 64.

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

#### Члан 65.

Послодавац је дужан да обезбеди:

1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

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

#### Члан 66.

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

(2) Ставове репрезентативног синдиката, достављене пре или на самој седници, управни одбор дужан је да размотри пре доношења одлуке, да о њима заузме став и о томе их писано извести.

#### Члан 67.

Послодавац је дужан да на захтев синдиката обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

1) о пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;

2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;

3) о исплаћеним просечним платама;

4) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;

5) о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

#### Члан 68.

(1) Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката, и то:

- 1) коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката;
- 2) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);
- 3) одбијање износа синдикалне чланарине од плате запосленог и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом синдиката, и друге уплате на рачун синдиката;
- 4) израду завршног рачуна синдикалне организације;
- 5) да врши обраду података о уплати синдикалне чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

(2) Послодавац обезбеђује употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл., у складу с могућностима.

#### Члан 69.

Синдикати су дужни да свој рад организују тако да се не омета редован рад и функционисање установе и да се не ремети прописана радна дисциплина.

#### Члан 70.

(1) Представнику репрезентативног синдиката, који је изабран на функцију вишег нивоа синдикалног организовања мирује радни однос код послодавца, уколико је засновао радни однос у том синдикату ради обављања синдикалне функције.

(2) Послодавац је обавезан да функционере синдиката по истеку функције врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

#### Члан 71.

(1) Послодавац је дужан да председнику - поверилику синдиката, који обављају послове свог радног места, споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са законом.

(2) Уколико послодавац није у могућности да председника - поверилика репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује месечну плату увећану за 12% од основне плате увећане за минули рад, у складу с овим уговором.

#### Члан 72.

(1) Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални поверилик,

чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

#### XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 73.

На сва питања која нису регулисана овим правилником непосредно се примењују одредбе закона и одредбе Посебног колективног уговора за установе културе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

##### Члан 74.

Овај правилник ступа на снагу даном добијања сагласности од стране Општинског већа општине Алексинац.

председник УО Библиотеке Вук Караџић  
Марија Митић Билић

