

На основу чл. 1. става 2. и чл. 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05 и 75/14) Управни одбор Културно образовног центра „Топлица“ у Прокупљу, на основу Посебног колективног уговора чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе дана 30.01.2017 .год. доноси

## ПРАВИЛНИК О РАДУ КУЛТУРНО ОБРАЗОВНОГ ЦЕНТРА „ТОПЛИЦА „ ПРОКУПЉЕ

### ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Правилником о раду ( у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Културно образовном центру „Топлица“ Прокупље.

На права и обавезе која нису утврђена Правилником, непосредно се примењује Закон о раду.

#### Члан 2.

Правилником се уређује:

- заснивање радног односа,
- радно време
- одмори и одсуства
- стручно оспособљавање и усавршавање запослених
- зарада, накнада зараде и друга примања
- престанак радног односа
- безбедност и здравље на раду
- мирно решавање спорова
- право на штрајк
- одговорност запослених
- накнада штете
- услови за рад синдиката
- прелазне и завршне одредбе

#### Члан 3.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или запослени кога директор овласти, надлежни органи утврђени Законом, Статутом и другим општим актима.

### ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 4.

Радни однос у Културно образовном центру „Топлица“ може да заснује лице које испуњава опште и посебне услове утврђене Законом, овим Правилником и Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Општим актом из става 1. овог члана уређује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

#### Члан 5.

Радни однос се заснива закључењем Уговора о раду, у складу са Законом.

Уговор о раду који потписује послодавац и запослени, заснива се на одредбама Правилника и не може да садржи неповољнија права и услове рада од оних прописаних овим Правилником.

#### **Члан 6.**

Правилник о организацији и систематизацији радних места доноси послодавац уз сагласност и мишљење Управног Одбора, у њему утврђује врсту послова, стручну спрему и друге посебне услове за рад на тим пословима.

#### **Ступање на рад**

#### **Члан 7.**

Запослени ступа на рад даном утврђеним Уговором о раду, а ако не ступи на рад тога дана, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога (случајеви више силе) или ако се директор и запослени договоре.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

#### **Пробни рад**

#### **Члан 8.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже до 6 месеца.

Уговором о раду мора се утврдити дужина трајања пробног рада.

#### **Члан 9.**

За време трајања пробног рада послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком од 5 радних дана.

#### **Члан 10.**

Пробни рад не може да се уговори са приправником.

#### **Члан 11.**

За време пробног рада, радне и стручне способности запосленог на пробном раду утврђује лице које овласти директор установе и које своје мишљење, у писаном облику, доставља директору установе.

Запосленом на пробном раду, уколико није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаће радни однос даном истека рока за пробни рад.

#### **Радни однос на одређено време**

#### **Члан 12.**

Регулисано законом.

## **Приправници**

### **Члан 13.**

За приправника се може примити лице са високом, вишом или средњом стручном спремом, које први пут заснива радни однос ради оспособљавања за самосталан рад.

Начин оспособљавања приправника за самостално обављање посла, као и начин и време полагања приправничког испита, утврђује директор на предлог запосленог који је одређен за спровођење обуке приправника.

За време приправничког стажа приправник има сва права по основу радног односа.

### **Члан 14.**

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

### **Члан 15.**

Радни однос са приправником може се засновати на неодређено и одређено време.

Директор установе може предложити Управном Одбору да приправник који је засновао радни однос

на одређено време, по истеку приправничког стажа, остане у радном односу на неодређено време ако је показао задовољавајуће радне и стручне способности, а постоји слободно радно место на коме може бити примљен.

### **Члан 16.**

Уговором о раду утврђује се дужина трајања приправничког стажа.

## **Измена уговорених услова рада**

### **Члан 17.**

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

Потребе процеса и организације рада у смислу уговора јесу:

- 1) успешније и ефикасније обављање послова;
- 2) потпуније коришћење радне способности запосленог;
- 3) усавршавање постојеће и увођење нове технологије 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 18.**

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 увећаним трајањем.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 7) овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

### **Члан 19.**

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.

## **РАДНО ВРЕМЕ**

### **Члан 20.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Запослени може радити и краће од пуног радног времена, сходно закону.

### **Распоред радног времена**

### **Члан 21.**

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена, у оквиру укупног годишњег радног времена, утврђује одлуком директор установе.

### **Члан 22.**

Прерасподела радног времена може да се изврши ако то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена, извршење одређеног посла у одређеном року и природа радног процеса и тренутне потребе посла.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 40 сати.

## Ноћни рад

### Члан 23.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу. Рад ноћу се организује сходно закону и представља посебан услов рада у погледу права запосленог.

## ОДМОР И ОДСУСТВА

### Одмор у току рада, дневни и недељни одмор

### Члан 24.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 мин.

Запослени који ради дуже од 4 а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 20 мин.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајање од 45 минута.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује континуитет рада ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и када се ради са странкама.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 сати непрекидно.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току календарске недеље.

### Годишњи одмор

### Члан 25.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и овим Правилником.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после месец дана непрекидног рада. Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад ( време боловања), у смислу прописа о здравственом осигурању, и одсуства уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

### Дужина годишњег одмора

### Члан 26.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

### Члан 27.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се наведени минимум из чл. 26 овог Правилника увећава:

По основу стручне спреме:

- |                                    |                |
|------------------------------------|----------------|
| - I, II, III степен стручне спреме | - 1 радни дан  |
| - IV степен стручне спреме         | - 2 радна дана |
| - V и VI степен стручне спреме     | - 3 радна дана |
| - VII степен стручне спреме        | - 4 радна дана |

По основу стажа осигурања:

Најмање један радни дан за сваких навршених пет година времена проведеног у радном односу.

Других критеријума и то :

Самохраним родитељима са дететом до 15 година живота, родитељу који има више од 3 детета до 15 год. живота, код утврђене инвалидности, годишњи одмор увећава се за 3 радна дана.

Доприноса у раду – до 5 радна дана

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се у трајању дужем од 30 радних дана, осим за запослене млађе од 18 година до 35 радних дана

#### Члан 28.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Празници, који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора, привремено неспособан за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави са коришћењем годишњег одмора.

#### Члан 29.

Годишњи одмор може се користити у непрекидном трајању или у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање 15 радних дана у току календарске године, а други део најкасније до 30 јуна наредне године.

#### Члан 30.

Запослени користи годишњи одмор по плану коришћења годишњег одмора, који утврђује директор Установе после консултације са запосленима, а ван тог плана ако то захтевају потребе процеса рада или друге изузетне околности.

Директор установе доноси одлуку – решење о коришћењу годишњег одмора које се запосленом доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

#### Члан 31.

Време коришћења годишњег одмора може да се измени ако то захтева потреба посла.

#### Члан 32.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини накнаде зараде коју би остварио да је користио годишњи одмор.

### Одсуство уз накнаду зараде ( плаћено одсуство)

#### Члан 33.

Запослени има право на плаћено одсуство у току календарске године, уз накнаду зараде, највише до седам радних дана у случају:

- 1) ступања запосленог у брак – 7 радних дана
- 2) порођаја супруге или ванбрачног партнера који живи у заједничком домаћинству са запосленим – 5 радних дана
- 3) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана

- 4) селидбе сопственог домаћинства – 3 радна дана
- 5) склапање брака детета запосленог – 3 радна дана
- 6) заштите и отклањања штетних последица проузрокованим елементарним непогодама, хаваријама, или другим непредвидивим разлозима више силе – 5 радних дана
- 7) одсуствовање 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 – 7 радних дана,
- 8) теже болести или смрти члана уже породице – 7 радних дана
- 9) полагање испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит – 2 радна дана,
- 10) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета – 7 радних дана
- 11) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених – до 7 радних дана
- 12) смрти сродника (рођака) – до 2 радна дана

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

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

- смрти члана уже породице – 5 радних дана
- добровољног давања крви – 2 узастопна радна дана рачунајући и дан давања крви

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи и усвојиоци, стараоци и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

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. Тачка 1) до 3) и 8) до 12) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

#### **Члан 34.**

Запослени има право на плаћено одсуство за време верских празника у случајевима и под условима одређеним Законом.

#### **Неплаћено одсуство**

#### **Члан 35.**

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 3 радна дана;

б) за случај смрти блиског рођака по крви или тазбинском сродству – до 5 радних дана; Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од 30 дана у једној календарској години, ако то допушта процес рад.

Неплаћено одсуство може да траје најдуже 1 годину.

Одлуку о неплаћеном одсуству доноси директор установе на основу захтева запосленог и одговарајуће документације.

#### **Члан 36.**

Запослени је дужан да поднесе захтев за неплаћено одсуство најмање пет радних дана пре дана предвиђеног за почетак коришћења неплаћеног одсуства.

#### **Члан 37.**

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују сва права и обавезе из радног односа.

#### **Члан 38.**

Запослени коме је одобрено коришћење неплаћеног одсуства дужан је да се врати на посао у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство.

Ако се запослени не врати на рад у року предвиђеном у ставу 1. овог члана, запосленом се може отказати Уговор о раду.

## **СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 39.**

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

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

Уговором се уређују права на накнаде (школарину, стипендију и плате).

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

#### **Члан 40.**

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

Накнада плате из става 1. овог члана се исплаћује у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци, у складу с општим актом и уговором о раду.

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

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

## **ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Зарада**

#### **Члан 41.**

Запослени има право на одговарајућу зараду у складу са законом, овим Правилником и Уговором о раду.



Зараду запосленог, из става 1 овог члана, чини:

- зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду,
- увећана зарада
- накнада зараде
- друга примања.

#### **Члан 42.**

Зарада запосленог исплаћује се у новцу.

Зарада запосленог исплаћује се у једном делу.

Зарада запосленог исплаћује се и у два дела.

Први део зараде исплаћује се до 5. у текућем месецу за претходни месец, а други део зараде, који представља разлику остварене зараде запосленог и исплаћеног износа зараде исплаћује се до 25. за претходни месец, а може и из једног дела најкасније до 30-ог у месецу за претходни месец, ако за то постоји могућност условљена исплатом од стране Оснивача.

Запосленом се приликом сваке исплате зараде доставља обрачун зараде.

#### **Члан 43.**

Зарада запосленог за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, увећања зараде на основу минулог рада, и сати проведених на прековременом, ноћном и раду за празнике и увећања зараде на основу радног учинка.

#### **Члан 44.**

Зарада 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.

#### **Члан 45.**

Увећања зараде на основу минулог рада, и сати проведених на прековременом, ноћном и раду за празнике одређује се сходно Закону и овом Правилнику.

Запослени има право на увећану зараду у следећим случајевима:

-За прековремени рад- 26%

-За рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан- 110%

-За рад ноћу и рад у сменама,ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде- 26%

Запослени има право на увећану зараду по основу године радног стажа (минули рад) и то у висини од 0,4 % цене рада радног места на коме запослени ради за сваку пуну годину пензијског стажа.

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

#### **Члан 46.**

Увећање дела зараде на основу радног учинка одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама и поштовању радне дисциплине.

Стандардни радни учинак подразумева извршење радних задатака за пуно радно време у трајању од 40 часова недељно, као и потпуно и квалитетно извршавање радних задатака.

Увећање зараде по основу оцене радног учинка и односа запосленог према радним обавезама не може укупну зараду запосленог увећати више од 30%.

Одлуку о увећању зараде по основу оцене радног учинка и односа запосленог према радним обавезама, за сваки месец, на основу извештаја запослених и директног увида и објективне процене, доноси директор.

Директор прописује форму и учесталост извештаја за запослене, сходно природи радног места и обиму и природи тренутних активности.

#### **Члан 47.**

Приправнику који је засновао радни однос, цена рада се утврђује у висини од 80% од основне зараде радног места на које се прима као приправник.

#### **Накнада зараде**

##### **Члан 48.**

Запослени има право на накнаду зараде, у висини зараде коју би запослени остварио да ради, у следећим случајевима:

- коришћење годишњег одмора
- за време одсуствовања у дане државног и верског празника који је нерадан дан
- за време плаћеног одсуства
- за време војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

##### **Члан 49.**

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуства са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана и то:

- у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено.
- у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

##### **Члан 50.**

Запосленом не припада накнада зараде:

- ако је намерно проузроковао неспособност
- ако је неспособност за рад проузрокована акутним пијанством
- ако је намерно спречавао оздрављење, односно оспособљавање за рад
- ако се за време привремене спречености за рад бави привредном или другом активношћу којом остварује приход
- ако се без оправданог разлога не подвргне лечењу, осим ако за лечење није потребан пристанак предвиђен законом или посебним прописом
- ако се без оправданог разлога не јави лекару за оцену способности или се не одазове на лекарски, односно комисијски преглед.

Запосленом не припада накнада зараде од дана када су утврђене околности из става 1. овог члана, све док трају оне или њихове последице.

##### **Члан 51.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 70% за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања услова за безбедност и заштиту здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима.

#### **Накнада трошкова**

##### **Члан 52.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада.

Накнада се остварује у висини цене месечне превозне карте ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

#### **Члан 53.**

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи, на основу налога за службено путовање.

#### **Члан 54.**

Ако је службено путовање краће од 8 часова, запосленом припада само накнада путних трошкова .  
Запослени има право на пола дневнице уколико на службеном путу проведе дуже од 8 сати, а мање од 12 сати.

Запослени има право на пуну дневницу ако на службеном путу проведе дуже од 12 часова.

Запослени има право на накнаду за смештај и исхрану за рад и боравак на терену, ако послодавац није обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

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.

#### **Члан 55.**

При поласку на службени пут запослени има право на аконтацију у висини планираних трошкова.

#### **Члан 56.**

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима утврђеним посебним прописом.

#### **Члан 57.**

Накнада за коришћење сопственог аутомобила у пословне сврхе износи до 30% од цене једног литра супер бензина по пређеном километру по најкраћем асфалтном путу до места одредишта.

### **Друга примања**

#### **Члан 58.**

Послодавац ће запосленом исплатити:

1) отпремнину због престанка радног односа ради одласка у пензију у висини 3 просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу 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 или деца) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

3) Солидарне помоћи у случају:

- дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;
- здравствене рехабилитације запосленог, уколико иста није остварена у складу са посебним законом;
- настанка теже инвалидности запосленог;
- набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;

- помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;
- месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачки 3) подтачкама овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

4) Јубиларне награде, и то:

- за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;
- за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;
- за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;
- за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

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.

Јубиларна награда се запосленима може исплатити и поводом јубилеја Установе.

Јубиларна награда исплаћује се у наредном месецу у односу на месец у коме запослени навршава јубиларне године.

#### **Члан 59.**

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 са одлуком послодавца, до износа неопорезованог дела, најкасније до 31. децембра текуће године, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

#### **Члан 60.**

Уговорне стране приступају преговарању о висини основице и у том поступку договарају висину основице за обрачун и исплату плата која се договара на одређено време, с тим што договорени период не може бити дужи од дванаест месеци.

Уговорне стране у поступку преговарања из става 1. овог члана разматрају могућност и потребу корекције коефицијента.

Основица за обрачун плата из става 1. овог члана договара се у току месеца новембра текуће године за наредну годину и то пре усвајања буџета Републике Србије.

#### **Члан 61.**

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун плата, уговорне стране се могу споразумети о промени основице.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Учесници овог уговора се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

#### **Члан 62.**

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, а може и у једном делу најкасније до 30-ог у месецу за претходни месец.

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

#### **Члан 63.**

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

#### **Члан 64.**

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.

## **ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 65.**

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

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 66.**

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, породилског 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;

б) 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 67.

Приликом утврђивања програма решавања вишка 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 бода

##### 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

##### 3. Резултати рада

(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

##### 4. Имовно стање

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне зараде 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 зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику ..... 3 бода

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику ..... 5 бодова

##### 5. Здравствено стање

(1) особа с инвалидитетом друге категорије..... 5 бодова

(2) хронични и тешки болесници..... 3 бода

(3) запослени који болује од професионалне болести ..... 3 бода

##### 6. Број деце на редовном школовању

(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

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 3. и 4. овог члана утврђују се за период од годину дана.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум - имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

2) тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 7. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми, и то:

1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;

2) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

#### **Члан 68.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом, може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне зараде по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистичку, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програму оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

## **БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **Члан 69.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и колективним уговором код послодавца.

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

### **Члан 70.**

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

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

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

### **Члан 71.**

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

### **Члан 72.**

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 73.**

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

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

### **Члан 74.**

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 75.**

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

### **Члан 76.**

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

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

### **Члан 77.**

Представник запослених, има право:



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

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

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

Представник запослених, има право да присуствује инспекцијском надзору.

#### **Члан 78.**

Послодавац је дужан да представника запослених, упозна:

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

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

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

#### **Члан 79.**

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

#### **Члан 80.**

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

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

Послодавац може ако му билансне могућности то дозвољавају да обезбеди систематски преглед свих запослених најмање једном годишње.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са посебним условима рада најмање једном годишње.

#### **Члан 81.**

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

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

### **МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА**

#### **Члан 82.**

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

## **ПРАВО НА ШТРАЈК**

### **Члан 83.**

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

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

### **Члан 84.**

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

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

### **Члан 85.**

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

Послодавац је 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 86.**

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

### **Члан 87.**

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

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

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

## **ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 88.**

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и општим актом код послодавца.

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

### **Члан 89.**

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.

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

### **Члан 90.**

Запосленом се може изрећи мера привременог удаљења са рада уколико је учинио повреду радне обавезе којом је угрожена имовина вредности веће од три просечне зараде у

Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

## **НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 91.**

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

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 2. 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.

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

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

## **УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 92.**

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

### **Члан 93.**

Послодавац је дужан да обезбеди:

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

2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи.

### **Члан 94.**

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

Ставови 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 95.**

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 96.**

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

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

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

#### **Члан 97.**

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 98.**

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

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

#### **Члан 99.**

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

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

#### **Члан 100.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време

обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

## ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

### Члан 101.

За питања која нису уређена овим Правилником примењиваће се одговарајуће одредбе Закона о раду.

Ако су неке одредбе овог Правилника супротне закону, примењиваће се одговарајуће одредбе Закона.

### Члан 102.

Овај Правилник о раду ступа на снагу даном потписивања од стране Председника Управног одбора, уз сагласност репрезентативног синдиката радника у култури.

У Прокупљу,  
30.01.2017.

Председник Управног одбор  
Културно образовног центра  
„Топлица“ Прокупље  
Јелена Јоцић

*Јелена Јоцић*



Председник ООССР у култури,

*Остојић*

На основу чл. 1. става 2. и чл. 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05 и 75/14) Управни одбор Културно образовног центра „Топлица“ у Прокупљу, на основу посебног колективног уговора чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе дана \_\_\_\_\_ године доноси:

**АНЕКС ПРАВИЛНИКА О РАДУ  
КУЛТУРНО ОБРАЗОВНОГ ЦЕНТРА „ТОПЛИЦА“ ПРОКУПЉЕ**

**Члан 1.**

Мења се члан 49. тако што се у ставу 1. после 1. тачке додаје 2. тачка која гласи:

- у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад због малигнух обољења. Напомињемо да се накнада плате у овом случају исплаћује у висини од 100% само за првих 30 дана привремене спречености за рад ( на терет средстава послодавца да ће се од 31. дана привремене спречености за рад накнада плате исплаћивати у висини 65% од основице према прописима о здравственом осигурању (на терет средстава здравственог осигурања).

**Члан 2.**

Мења се члан 52. Тако што се:

-у ставу 2. После речи „цене“ додају се речи „месечне превозне карте у јавном саобраћају“

**Члан 3.**

Мења се члан 58. тако што се:

-у ставу 1.у тачки 2. У загради после речи „деца“ додаје „и родитељи“

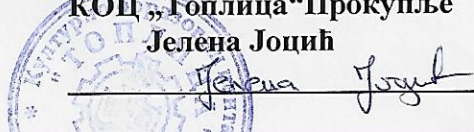
- у ставу 1. у тачки 3. Подтачка 3. после речи „остварена“ додају речи „у истој календарској години“, додаје се подтачка 7. која гласи:

-право на солидарну помоћ за рођење детета запосленог, односно усвајања, у висини просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса. Уколико се солидарна помоћ исплаћује у случају усвојења, на цео износ који се исплаћује постоји обавеза плаћања пореза на зараде по стопи од 10%. У оба случаја не постоји обавеза плаћања доприноса за обавезно социјално осигурање.

Председник ООССР у култури  
Маријана Остојић

У Прокупљу

Председник Управног одбора  
КОЦ „Топлица“ Прокупље  
Јелена Јоцић





**САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ**  
**СИНДИКАТ КУЛТУРЕ СРБИЈЕ**



Београд, Дечанска 14, тел: 011 33 988 03, факс: 33 988 03, e-mail:kultura@sindikat.rs  
ОСНОВНА ОРГАНИЗАЦИЈА САМОСТАЛНОГ СИНДИКАТА РАДНИКА У КУЛТУРИ, ПРОКУПЉЕ  
Ратка Павловића 31, Прокупље, Тел.027 321-694, факс 027 322-151, 060/33-22-483, e-mail:sindikatculturepk@gmail.com

Савез самосталних синдиката Србије  
ООСС радника у култури, Прокупље  
Број: 8  
Датум: 26.3.2019. године

На основи Вашег мишљења број 164 од 20.3.2019. године за давање сагласности на допуну тј. Промену члана 49, 52 и 58. Правилника о раду Културно образовног центра „Топлица“ у Прокупљу, донешеног на састанку ООССРКП – подружница КОЦ „Топлица“ одржаног дана 20.3.2018. године обавештавамо Вас да је Основна организација самосталног синдиката радника у култури, Прокупље сагласна са изменама Правилника о раду и усклађивања са Посебним Колективним уговором за установе културе од 31. децембра 2018. године.

У Прокупљу  
26.3.2019. год.



Председник

ООСС радника у култури, Прокупље

Маријана Остојић

На основу чл. 1. става 2. и чл. 3. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05 и 75/14), Управни одбор Културно образовног центра „Топлица“ у Прокупљу, на основу Посебног колективног уговора чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе дана 20.12.2019. године доноси:

## АНЕКС БРОЈ 2 ПРАВИЛНИКА О РАДУ

### КУЛТУРНО ОБРАЗОВНОГ ЦЕНТРА „ТОПЛИЦА“, ПРОКУПЉЕ

#### Члан 1.

Мења се члан 58. тако што се:

у ставу 1. тачка 3) . после подтачке 8. додаје подтачка 9. која гласи:

- Остали видови солидарне помоћи запосленима

и у ставу 2. истог члана после речи : „ а највише до два неопорезива износа“ додаје се: „ осим подтачке девет, која се исплаћује у складу са финансијским могућностима, на чији износ се плаћа: порез по стопи од 10%“.

#### Члан 2.

Све остале одредбе Правилника о раду Културно образовног центра “Топлица“ Прокупље број 68 од 30.01.2017. године и Анекса број 165 од 20.03.2019. године, које нису у супротности са овим изменама и допунама остају непромењене и даље се примењују.

#### Члан 3.

Овај Анекс број 2, Правилника о раду Културно образовног центра “Топлица“ Прокупље ступа на снагу даном потписивања од стране Управног одбора, уз сагласност репрезентативног синдиката радника у култури.

Председник ООССР у култури  
Маријана Остојић

У Прокупљу



Председник Управног одбор  
КОП „Топлица“ Прокупље  
Јелена Јоцић

*Jelena Jocić*





**САВЕЗ САМОСТАЛНИХ СИНДИКАТА СРБИЈЕ**  
**СИНДИКАТ КУЛТУРЕ СРБИЈЕ**



Београд, Дечанска 14, тел: 011 33 988 03, факс: 33 988 03 , e-mail:kultura@sindikat.rs  
ОСНОВНА ОРГАНИЗАЦИЈА САМОСТАЛНОГ СИНДИКАТА РАДНИКА У КУЛТУРИ, ПРОКУПЉЕ  
Ратка Павловића 31, Прокупље, Тел.027 321-694, факс 027 322-151, 060/33-22-483, e-mail:sindikatkulturepk@gmail.com

Савез самосталних синдиката Србије  
ООСС радника у култури, Прокупље  
Број: 13  
Датум: 23.12.2019. године

На основи Вашег дописа број 661 од 20.12.2019. године за давање мишљења на Анекс бр.2 Правилника о раду у Културно образовном центру „Топлица“ у Прокупљу, а после телефонске седнице Председништва ООСС радника у култури, Прокупље одржаној дана 23.12.2019. године обавештавамо Вас да је констатовано да је прихватљив Анекс бр.2 Правилника о раду у Вашој установи.

Овакав став о Анексу бр.2 Правилника о раду заузет је на основу разматрања Основне организације Самосталног синдиката радника у култури, Прокупље – подружница Културно образовни центар „Топлица“ као и Председништва ООССР у култури, Прокупље.

У Прокупљу  
23.12.2019. год.

Председник  
ООСС радника у култури, Прокупље  
Маријана Остојић

