

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05 и 61/05), Посебног колективног уговора за запослене у установама културе и одлуке о примени Посебног колективног уговора за запослене у установама културе чији је оснивач Република Србија и у установама културе чији је оснивач локална самоуправа, а односи се на све послодавце који обављају делатност културе („Сл. Гласник РС бр. 112/09) и члана 23. Статута Установе Позориште за децу Крагујевац, Управни одбор на седници одржаној 15.06. 2011. године донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Позоришту за децу Крагујевац (у даљем тексту: Позориште) и обавезе Позоришта у обезбеђивању права запослених из радног односа.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из радног односа која нису уређена овим Правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду, Закона о култури, и других прописа.

II. РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 3.

Пуно радно време запослених износи 40 часова у радној недељи.

Члан 4.

Радно време запослених који имају статус уметника, чини ефективно радно време и време за личну припрему.

Ефективно радно време чини време заједничке припреме на пробама, време представе, концерта и програма.

Радно време програмског и техничког особља обухвата и чекање на рад и дежурства.

У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа и органа управљања Позоришта.

Одмор у току рада износи 30 минута и рачуна се у радно време.

Распоред радног времена

Члан 5.

О распореду радног времена у Позоришту, а нарочито на пословима на којима је потребно непрекидно обављање послова, директор Позоришта доноси писану одлуку о распореду радног времена, у складу са потребама процеса рада.

III. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 6.

Запосленом може у току рада да буде понуђена измена уговорених услова рада – анексом уговора о раду, у складу са законом и посебним колективним уговором.

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 7.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада, као и право на дневни и недељни одмор, у складу са законом, колективним уговором и општим актом Позоришта.

Члан 8.

Максимално трајање годишњег одмора не може се утврдити у трајању дужем од 30 радних дана.

Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује директор решењем.

Законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава се по основу:

1. Радног искуства:

- за сваких навршених 5 година радног стажа - 1 радни дан

2. Стручне спреме:

- VII стручне спреме – 4 радна дана
- VI стручне спреме – 3 радна дана

- V и IV стручне спреме – 2 радна дана
- III, II и I стручне спреме – 1 радни дан

3. Услова рада:

- рад са отежаним условима рада утврђеним актом о процени ризика – 5 радна дана *
- рад суботом, недељом и рад у сменама и пословима где постоји потреба за радом у дане викенда и радом ноћу – 2 радна дана

4. Доприноса у раду:

- по основу доприноса у раду до 5 радних дана
- лицу са посебним овлашћењима и одговорностима - 3 радна дана
- руководиоцима служби 2 радна дана

5. Социјалних услова:

- запосленом са инвалидитетом – 3 радна дана
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 3 радна дана
- запосленом са троје или више деце млађих од 14 година – 3 радна дана
- запосленом који издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – 3 радна дана

Доприносом на раду сматра се резултат који је запослени остварио поред основних послова које обавља: освојене награде, допринос на усавршавању процеса рада личним радом и ангажовањем, ако је својим радом дао допринос подизању угледа Позоришта, као и и слично.

Послови који се сматрају радом под отежаним условима су рад са хемикалијама и опасним предметима као и рад ноћу.

Годишњи одмор не може бити дужи од 30 радних дана у календарској години, независно од збира који се у конкретном случају добија по свим основима.

Члан 9.

Запослени у Позоришту користе годишњи одмор по правилу непрекидно, након завршетка позоришне сезоне.

Ако се годишњи одмор користи у два дела, први део годишњег одмора се користи у трајању од најмање три радне недеље, а други део до 30 јуна наредне године.

Члан 10.

Решење о коришћењу годишњег одмора доставља се запосленом најкасније 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења одмора.

Почетак коришћења годишњег одмора може се променити у односу на донето решење ако то захтевају нарочити разлози и потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Плаћено одсуство

Члан 11.

У току календарске године запослени има право на плаћено одсуство у случају:

- 1) склапања брака – 7 радних дана;
- 2) смрти члана уже породице – 5 радних дана;
- 3) порођаја супруге – 5 радних дана;
- 4) селидбе домаћинства – 3 радна дана;
- 5) склапања брака детета запосленог - 3 радна дана;
- 6) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 5 радних дана;
- 7) одсуствовања са рада ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима и на синдикалним активностима које се организују на нивоу општине, града, покрајине, Републике – 7 радних дана;
- 8) теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
- 9) добровољног давања крви - за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 2 радна дана;
- 10) полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит – 2 радна дана;
- 11) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – до 7 радних дана, у зависности од дужине трајања рекреативног одмора;
- 12) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда магистарске тезе, докторске дисертације, ућешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а по основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених – до 7 радних дана;

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до 7 радних дана, осим у случајевима из тач.

1-3. и 8-1, које се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 12.

На захтев запосленог директор може да омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

- 1) стручног особособљавања и усавршавања – од 30 дана до 3 године;
- 2) израде магистарског рада – до 6 месеци;
- 3) учешће у уметничком или научно-истраживачком пројекту – до окончања пројекта;
- 4) израде докторске дисертације – до годину дана;
- 5) посете брачном другу на раду у иностранству - 15 радних дана;
- 6) обављања приватних послова - 5 радних дана;
- 7) смрти сродника - 1 радни дан;
- 8) лечења у иностранству – до шест месеци.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа. Запосленом коме мирују права и обавезе дужан је да се, у року од 15 дана по престанку мировања права и обавеза, врати на рад.

V ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 13.

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

Члан 14.

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

Члан 15.

Запослени има право на додатак на плату по основу:
- временаведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу – 0,4% од основице.

Члан 16.

Накнада плате и накнада трошкова исплаћује се запосленом у складу са законом и посебним колективним уговором.

Члан 17.

Запосленом припада право на исплату:

- 1) Отпремнине за одлазак у пензију, у висини једне и по 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;
- 2) Јубиларне награде, зависно од дужине радног стажа, и то:
 - за 10 година радаведеног у радном односу - 50% просечне плате,
 - за 20 годинаведеног у радном односу – једну просечну плату,
 - за 30 годинаведеног у радном односу – једну и по просечну плату од последње просечне исплаћене плате у установи уколико је то повољније за запосленог;
- 3) помоћи у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни друг или деца) до висине трошкова погребних услуга према приложеним рачунима.

Члан 18.

Директор може по основу солидарне помоћи запосленом исплати помоћ у случају:

- настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечене плате;
- боловања дужег од три месеца – у висини једне просечне месечне плате;
- у случају набавке медицинских помагала или лекова – у висини једне просечне месечне плате;
- за потребе санирања материјалне штете у домаћинству запосленог, школовања детета, на захтев запосленог, уз претходно прибављено мишљење синдиката;
- смрти члана шире породице у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима.

Члан 19.

Запосленом се може увећати плата из остварених прихода који нису јавни приходи*у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи (сопствени приход установе) до 30%, у складу са чланом 107. Закона о раду.

Критеријуми за увећање плате из става 1. овог члана јесу:

- 1) квалитет обављеног посла;

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 24.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због учињене повреде обавеза утврђених Законом, и уговором о раду, од стране послодавца запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Кад запослени откаже уговор о раду по својој вољи, исти се не може једнострано опозвати од стране запосленог.

Члан 25.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос запослени има право да се врати на рад.

У случају враћања на рад Позориште је дужно да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене плате и друга примања која му припадају по закону, овом правилнику и уговору о раду, као и да уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Члан 26.

Радни однос запосленог може престати и отказом уговора о раду од стране послодавца.

Члан 27.

Послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца и то:

I. Ако запослени не остварује резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

II. Ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе, утврђене овим Правилником и то :

- 1) неблаговремени долазак на рад и одлазак са рада пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време када је обавезна присутност;
- 2) незаконито располагање материјалним средствима

- 3) несавесно, неблаговремено и немарно извршава радне обавезе;
- 4) непоштовање распореда дежурства;
- 5) неоправдан изостанак са посла два узастопна радна дана у току месеца
- 6) непотпуно, неблаговремено и несавесно вођење евиденције;
- 7) необавештавање о пропустима у вези са безбедношћу и здрављем на раду;
- 8) одбијање сарадње са другим запосленим због личне нетрпељивости или других неоправданих разлога;
- 9) обављање приватних послова на радном месту или ван радног места;
- 10) немаран однос према средствима рада;
- 11) неовлашћено коришћење средстава Театра;
- 12) непоштовање наредба и одлука директора или општег акта Театра;
- 13) неоправдано кашњење на пробе, представе или пословне састанке;
- 14) злоупотреба или прекорачење овлашћења у вршењу послова;
- 15) фалсификовање новчаних и других докумената;
- 16) одавање пословне, службене или друге тајне, утврђене Законом и општим актом послодавца;
- 17) неношење прописане службене или радне униформе;
- 18) не придржавање и не извршавање прописаних и наређених мера безбедности и здравља на раду и прописаних мера заштите од пожара;
- 19) недостављање или неблаговремено достављање потврде лекара о привременој спречености за рад или неблаговремено достављање дознака;
- 20) неовлашћена промена података у евиденцији, односно исправи, брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;
- 21) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно исправе;
- 22) одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом театра, управном одбору или оснивачу;
- 23) изношење неистина односно нетачних података;
- 24) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом.

III. Ако запослени не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад у Театру и то :

- 1) угрожавање или повређивање физичког или психичког интегритета запосленог (свађа, увреда, физичко кажњавање, морално, сексуално или на други начин учињено злостављање);
- 2) долазак на рад неприкладно или непристојно одевен;
- 3) коришћење мобилног телефона за време одржавања представе
- 4) непоштовање закона о заштити становништва од дуванског дима;
- 5) понашање запосленог, које утиче, односно има за последицу поремећај

- процеса рада или на други начин битно отежано пословање;
- 6) бахато, непристојно или недолично понашање у току радног времена, које штети угледу Театра;
 - 7) изазивање и учествовање у нередима или тучи у просторијама Театра или на службеном путу;
 - 8) стварање интрига међу запосленима;
 - 9) долазак на рад у припитом или напитом стању или конзумирање алкохола за време рада;
 - 10) долазак на рад под утицајем опојних дрога или конзумирање за време рада;
 - 11) ометање других запослених у обављању послова и радних задатака;
 - 12) организовање политичких странака у Театру или вођење политичке кампање;
 - 13) организовање верских секти код послодавца;
 - 14) непоштовање закона о забрани злостављања на раду;
 - 15) изражавање националне или верске нетрпељивости.

IV. Ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;

V. Ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу Закона о раду;

VI. Ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

VII. Ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1, тачка 1) – 4) Закона о раду;

VIII. Ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1, тачка 10) Закона о раду;

IX. Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

У случају статусне промене, односно промене послодавца и промене власништва, ако запослени одбије пренос уговора о раду или се не изјасни у року од 5 радних дана од дана достављања обавештења, послодавац претходник може запосленом да откаже уговор о раду.

Под штетом већег обима у смислу одговорности запосленог за повреде радне обавезе, подразумева се вредност која прелази три просечне зараде запослених у ванпривреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Поступак утврђивања одговорности

Члан 28.

Поступак утврђивања одговорности за повреде радне обавезе, и за непоштовање радне дисциплине, спроводи се у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 29.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају предвиђеном чланом 26 тачка I- VI, запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду, и да му остави рок од најмање пет радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана, послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

У условима кад постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, запослени се може обавестити да ће му се отказати уговор о раду ако поново учини исту или сличну повреду без поновног упозорења.

Поступак у случају отказа

Члан 30.

Отказ уговора о раду може се дати запосленом у роковима дефинисаним Законом, зависно од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа или дана њиховог наступања.

Члан 31.

Уговор о раду отказује се решењем у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 32.

Решење о отказу мора се доставити лично запосленом, у просторијама Театра или месту пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако се запосленом није могло доставити решење из става 1. овог члана дужан је да о томе сачинит писмену белешку.

У случају из става 2. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку рока од 8 дана од дана објављивања на огласној табли сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења о отказу, осим ако Законом или решењем није одређен други рок.

Члан 33.

Послодавац је дужан да запосленом у случају отказа исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања које је запослени остварио у складу са Законом, а најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

VII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 34.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.
- 2) ако је природа повреде радне обавезе односно кршење радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока од 5 радних дана од дана достављања упозорења, који рок је остављен за изјашњавање запосленог на наводе из упозорења.

Под имовином веће вредности у смислу става 1. овог члана подразумева се новчани износ од најмање три просечне зараде запослених у ванпривреди Републике Србије, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члан 35.

У случају када је запосленом одређен притвор, исти се удаљује са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 36.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленом коме је одређен притвор, исплаћује се на терет органа који је притвор одредио.

Члан 37.

Удаљење са рада може да траје најдуже три месеца, у ком периоду је послодавац дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду, ако за то постоје оправдани разлози дефинисани Законом.

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада плате у висини од $1/4$ а ако издржава породицу у висини $1/3$ месечне плате коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Члан 38.

Позориште може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у складу са Законом, да уместо отказа

уговора о раду изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе односно радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

Мера удаљења са рада из става 1 овог члана може да се изрекне у трајању од једног до три радна дана.

Члан 39.

Позориште је дужно да запосленом достави обрачун приликом сваке исплате плате и накнаде плате.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 40.

Запослени има право на неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се урежије ова област и колективним уговором код послодавца.

Члан 41.

Позориште је дужно да запосленом млађем од 18 година живота и запосленом између навршене 18 и 21. године обезбеди посебну заштиту у складу са Законом.

Члан 42.

Позориште је дужно да инвалиду рада обезбеди послове према преосталој радној способности или да запосленом обезбеди обављање другог одговарајућег посла када постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима.

Запосленом инвалиду који одбије да прихвати понуђени посао директор може да откаже уговор о раду.

Члан 43.

Запослени у Позоришту су дужни да предузимају мере у циљу стварања безбедних услова рада и спречавања ризика по здравље запосленог и наступања професионалног обољења, те у том смислу поштују прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду, како не би угрозили своју безбедност и здравље, као ни безбедност и здравље других лица.

X. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 44.

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

Члан 45.

Уколико је утврђено да је запослени штету проузроковао, решењем директора запослени се обавезује да штету надокнади театру у целини или умањену, у року утврђеном решењем директора.

Настанак штете утврђује посебна комисија коју формира директор.

Члан 46.

У случају повреде на раду и професионалног обољења театар одговара запосленом за штету насталу на раду или у вези са радом ако постоји кривица театра и ако је штета настала од опасне ствари или опасне делатности.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 47.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор театра.

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

Члан 48.

Запослени и театар спорна питања могу да решавају споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања. Ако арбитар у том року не донесе одлуку, а у питању је престанак радног односа отказом уговора о раду, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 49.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Позориште и запосленог.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду запосленом мирује радни однос.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 50.

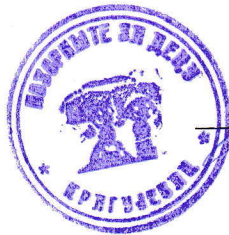
Датумом ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду бр. 402/1 од 24.10.2008. године.

Члан 51.

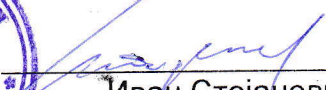
Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Позориште.

у Крагујевцу
дана 15-06 2011. год.

Објављено на
огласној табли 16-06 2011. год.



**ПРЕДСЕДНИК
УПРАВНОГ ОДБОРА:**


Иван Стојановић