

**ВИСОКА ШКОЛА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА
ЗА ИНФОРМАЦИОНЕ И КОМУНИКАЦИОНЕ
ТЕХНОЛОГИЈЕ**

Бр.01-1/505

Датум 07.07.2017. година

Београд, Здравка Челара 16

На основу члана 3. ст. 2. и 6. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 13. Статута Високе школе струковних студија за информационе и комуникационе технологије, Савет је на LXIV седници одржаној дана 07.07.2017. године, усвојио

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даље тексту: правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Високој школи струковних студија за информационе и комуникационе технологије (у даљем тексту: Школа) и то: заснивање радног односа; образовање, стручно оспособљавање и усавршавање; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зарада, накнаде зараде и друга примања; накнада штете; престанак радног односа; остварење и заштита запослених и друга питања од значаја за запосленог и послодавца као и лица ангажована ван радног односа.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из радног односа запосленог и послодавца која нису уређена овим правилником, непосредно се примењују одредбе закона и посебног колективног уговора за високо образовање.

Уколико су овим правилником утврђена мања права или неповољнији услови из радног односа од права и услова утврђених законом, непосредно се примењују се одредбе закона и посебног колективног уговора за високо образовање.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Радни однос заснива се уговором о раду између послодавца и лица које испуњава услове у складу са законом, Правилником о организацији и систематизацији радних места и Правилником о избору наставника и сарадника.

Члан 4.

Наставно особље заснива радни однос у Школи, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању.

Одлуку о расписивању конкурса за избор у звање и заснивање радног односа наставног особља доноси директор, расписивањем јавног конкурса. Конкурс се расписује у складу са планом ангажовања наставног особља који на предлог катедре доноси наставно веће најкасније шест месеци пре истека изборног периода на који је изабран наставник, односно сарадник, који је у радном односу. Школа објављује конкурс за избор у исто или више звање.

Ненаставно особље заснива радни однос у складу са Законом о раду.

Члан 5.

Запослени и послодавац дужни су да се придржавају права, обавеза и одговорности из радног односа утврђених законом, овим правилником и уговором о раду.

Лице које заснива радни однос дужно је да приликом заснивања радног односа достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Послодавац не може да заснује радни однос са лицем које не испуњава услове предвиђене законом и друге услове за рад предвиђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Послодавац може да изврши контролу исправности достављених докумената уколико из било којих разлога посумња у истинитост и исправност истих.

Контролу из става 4. овог правилника обавиће кадровска служба по налогу директора.

Уговор о раду

Члан 6.

Радни однос се заснива уговором о раду који, пре ступања на рад, у писаном облику, закључују лице које заснива радни однос и директор.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор.

Уговор о раду закључује се у четири примерка од којих се један примерак предаје запосленом, а три задржава послодавац.

Ако се не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је даном ступања на рад заснован радни однос на неодређено време.

Члан 7.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, ЈМБГ, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуну или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена;

14) разлоге за доношење одлуке о увођењу минималне зараде и друга права и обавезе;

15) повреде радне обавезе (уколико нису утврђене општим актом).

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог правилника.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на које се закључује, сматра се да је уговор о раду закључен на неодређено време.

Члан 8.

Пре потписивања уговора о раду треба извршити контролу да ли су сви подаци исправно унети у Уговор о раду.

Ступање запосленог на рад

Члан 9.

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

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду сматраће се:

- 1) болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству;
- 2) смртни случај члана уже породице;
- 3) позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова;
- 4) природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.);
- 5) други оправдани разлози.

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана, запослени је дужан да се јави послодавцу ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

Радни однос на одређено време

Члан 10.

Уговор о раду може да се закључи на одређено време, за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дужи од 36 месеци;

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 3. тач. 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама овог правилника или ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 11.

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом на одређено и на неодређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, овим правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуну радно време.

Приправници

Члан 12.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос, 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 и правилником о организацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж, ако законом није другачије одређено, траје најдуже годину дана, односно 12 месеци за приправнике са високим образовањем и 6 месеци за приправнике са средњим образовањем.

Члан 13.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа као и други запослени код послодавца.

Уговор о раду са приправником садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Члан 14.

Послодавац одређује једно запослено лице које је задужено да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради, прати и надзира његов рад.

Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог из става 1. овог члана и да се придржава закона и одредаба овог правилника.

Члан 15.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад прип-

равник је дужан да полаже испит, у складу са законом.

Уколико законом није прописана врста и услови за полагање, испит код послодавца полаже се пред комисијом која се састоји од председника и најмање два члана, који имају најмање исти ниво образовања као и приправник.

О полагању испита комисија издаје уверење.

Члан 16.

Приправник који је положио испит из члана 15. овог правилника распоређује се на радно место за које је оспособљен за самосталан рад.

Приправнику који не положи испит из члана 15. овог правилника престаје радни однос код послодавца.

Члан 17.

Послодавац може да буде организатор волонтирања и да са волонтером закључи уговор о волонтирању у складу са законом

Пробни рад

Члан 18.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Члан 19.

Ради сагледавања радних и стручних способности запосленог на пробном раду послодавац може, из реда запослених, да одреди лице или формира комисију која прати рад запосленог на пробном раду.

Лица из става 1. овог члана, односно члан комисије, мора да поседује одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, односно образовање као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о сагледаним радним и стручним способностима доставља редовне извештаје директору.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директор непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије из става 1. овог члана.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

III РАДНО ВРЕМЕ

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са уговором.

Пуно и непуно радно време

Члан 20.

Пуно радно време запосленог износи, по правилу, 40 часова рада недељно.

Члан 21.

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Општим актом о организацији и систематизацији радних места утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

Скраћено радно време

Члан 22.

У складу са законом, а на основу Акта о процени ризика и радне околине Школе, утврђују се послови на којима се рад обавља са скраћеним радним временом, због тешких, напорних и по здравље штетних услова рада.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуно радно време.

Прековремени рад

Члан 23.

На захтев послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом којим се уређује рад, и то у случају:

1. више силе;
2. када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

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

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, односно 48 часова недељно, укључујући и прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада изда решење о разлозима

и трајању прековременог рада. Након обављеног посла послодавац је дужан да изда налог за исплату прековременог рада запосленом, у складу са законом.

Распоред радног времена

Члан 24.

Годишњим програмом рада Школе утврђује се распоред радног времена.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена али не дуже од 12 часова дневно, осим запосленог који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

Прерасподела радног времена

Члан 25.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

У случају прерасподеле радног времена, радно време може да траје најдуже 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 26.

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава када то захтевају потребе процеса рада и увођење новог начина и организације рада код послодавца.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, као што су: трошкови уписа, школарине, полагања испита, као и други трошкови, обезбеђују се из средстава послодавца, у висини одређеној одлуком директора.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање или не заврши у року предвиђеним уговором, дужан је да послодавцу накнади трошкове сходно закљученом уговору о усавршавању, осим ако за то постоје оправдани разлози.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 27.

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

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 15 минута.

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

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

Време одмора из ст. 1–3. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 28.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

Дневни одмор

Члан 29.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није другачије одређено.

Запослени који ради у прерасподели радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 12 часова.

Недељни одмор

Члан 30.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време дневног одмора.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Послодавац може да одреди други дан, а не недељу за коришћење недељног одмора, ако природа посла и организација рада то захтева.

Годишњи одмор

Члан 31.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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

Члан 32.

Запослени користе годишњи одмор, по правилу, за време триместарског распуста.

За време триместарског распуста наставно особље може бити ангажовано у обављању искључиво наставно-научних послова.

Члан 33.

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

1. доприноса на раду - 3 радна дана;
2. услова рада - 1 до 4 радна дана;
3. радног искуства - за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан;
4. образовања и оспособљености за рад:

1. за високо образовање на студијама другог степена у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана,

2. за високо образовање на студијама првог степена, студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,

3. за средње образовање у трајању од три или четири године - 2 радна дана,
4. за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;

5. других критеријума:

1. запосленом - особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености – 4 радна дана;

Годишњи одмор по свим критеријумима на може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 34.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се 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 о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености настави коришћење годишњег одмора.

Члан 35.

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 36.

О распореду коришћења годишњих одмора одлучује директор у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора.

Директор до краја маја текуће године сачињава предлог плана коришћења првог дела годишњих одмора запослених у трајању од најмање две радне недеље непрекидно, односно коришћења годишњег одмора у целости, водећи рачуна да се у сваком периоду на одређеним пословима обезбеди одговарајућа замена, односно несметано функционисање процеса рада.

Запослени, по правилу, користе годишњи одмор за време триместарског, односно школског распуста.

Члан 37.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог дужан је да то решење достави и у писаној форми.

Изузетно, послодавац може, за све запослене или за запослене у организационом делу, да донесе решење о колективном годишњем одмору које може да истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 38.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, уместо коришћења годишњег одмора исплати накнаду у висини

просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Одуство уз накнаду (плаћено одсуство)

Члан 39.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде у укупном трајању до седам радних дана у случају:

1. склапања брака - 7 радних дана;
2. порођаја супруге - 5 радних дана;
3. теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
4. отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом –5 радних дана;
5. селидбе сопственог домаћинства - 2 радна дана;
6. полагања стручног или другог испита у зависности колико траје - од 1 до 5 радних дана;
7. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима за синдикалне активности - 7 радних дана;
8. неодложних личних и породичних послова - до 3 радна дана
9. прослава верског празника (на дан празника) - 1 дан
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности –7 радних дана.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се у току једне календарске године користити у укупном трајању од највише 10 радних дана.

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

1. смрти члана уже породице - 5 радних дана;
2. добровољног давања крви - 2 узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојитељ, усвојеник и старатељ.

Члан 40.

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду зараде из члана 39. овог правилника доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог и приложених одговарајућих доказа.

Изузетно, у случају елементарних непогода или других непредвидивих разлога више силе које није потребно доказивати јер су опште познати, одговарајући доказ се доставља у случају када елементарном непогодом или другом вишом силом није непосредно угрожено место становања самог запосленог.

Захтев из става 1. овог члана садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада уз накнаду зараде, датум почетка коришћења права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права, односно потврде или исправе којом се доказује: сродство, чињеница од утицаја на остваривање права – склапање брака или порођај, стручно усавршавање и др.

Неплаћено одсуство

Члан 41.

На основу сагласности надлежне катедре, односно директора за ненаставно особље, а у складу са планом обављања послова у Школи, послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство, уколико се не ремети процес рада, у случају:

1. дошколовавања - од 30 дана до три године;
2. учешћа у научноистраживачком пројекту - до три године;
3. израде докторске дисертације - до годину дана.

Послодавац може запосленом на лични захтев одобрити неплаћено одсуство:

1. за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству до једне године,
2. премештаја супружника запосленог у друго место рада, док траје премештај;
3. учешћа у културним и спортским догађајима у својству извођача, док активности трају;
4. и у другим случајевима.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом и уговором о раду није друкчије одређено.

О остваривању права на неплаћено одсуство доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог који садржи: основ, односно разлог за коришћење права на одсуство са рада без накнаде зараде, датум почетка коришћења права, дужину трајања права, образложење разлога и одговарајуће доказе у зависности од основа за коришћење права.

Под одговарајућим доказима из става 3. овог члана сматрају се: потврда о упису у образовну установу и дужину трајања образовања; потврда о учешћу у пројекту или стручној групи; решење о премештају у друго место рада супружника запосленог; потврда о боловању – дознака за члана уже породице и други докази којима се недвосмислено доказује разлог подношења захтева за неплаћено одсуство.

VI ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Плата (Зарада)

Члан 42.

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

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Члан 43.

Зарада се састоји се од: зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са колективним уговором, овим правилником и уговором о раду.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се зарада која садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим:

- 1) накнаде за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају;
- 2) примања везаних за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству;
- 3) отпремнине при одласку у пензију у висини три просечне зараде;
- 4) накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 5) јубиларне награде и солидарне помоћи;
- 6) исплате деци запосленог старости до 11 година живота као поклон за Божић и Нову годину у вредности до непорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

Члан 44.

Плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената (Уредба о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама) са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са законом.

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

Послодавац води евиденцију о времену проведеном на раду запослених, која је основ за обрачун зараде.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Изузетно, уколико се зарада или друга примања запосленог посебним обавезујућим прописом привремено регулишу на другачији начин, примењују се одредбе тог прописа.

Члан 45.

Радни учинак подразумева квалитет, обим и ефикасност обављања послова утврђених правилником о организацији и систематизацији послова, као и однос према радним обавезама код послодавца, за чије обављање је запослени засновао радни однос.

Елементи за сагледавање, обрачун и исплату радног учинка су:

- квалитет обављеног посла,
- извршавање задатака у утврђеним роковима,
- финансијски ефекат обављеног посла,
- допринос тимском раду.

Запосленом који, на основу елемената из става 2. овог члана, остварује већи радни учинак од уобичајеног, уговорена зарада се може увећати сразмерно радном учинку.

Додаци на плату

Члан 46.

Запослени има право на додаток на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
2. за рад ноћу - 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијената;
3. за прековремени рад - 26% од основице;
4. за време проведено у радном односу (минули рад) – у висини 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установа ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, које се финансирају из буџетских средстава.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1 овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

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

Члан 47.

Плата се може исплаћивати једном месечно, а најкасније до краја месеца за претходни месец.

Плата се може исплаћивати и у два једнака дела, и то:

први део до 15. у наредном месецу и

други део до 30. у наредном месецу.

Накнада плате

Члан 48.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних 12 месеци у складу са законом и Уговором, у случају:

1. стручног усавршавања;
2. одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;

Члан 49.

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

1. у висини од 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 са Законом 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 са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Накнада трошкова

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду, и то за:

1. долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају у складу са одлуком директора;

2. време проведено на службеном путу у земљи;

3. за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу 4* и више категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у

целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се може пре службеног пута исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Друга примања

Члан 51.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа основне исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од троструког износа последње просечне исплаћене плате код послодавца, односно три просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније; Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.
2. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова који признаје Фонд пензијско-инвалидског осигурања;
3. накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења на начин и у висини утврђеној општим актом послодавца;
4. солидарну помоћ у случају:
 - 1) настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате, једном у току календарске године
 - 2) привремене спречености за рад дуже од три месеца, у висини једне просечне плате, једном у току календарске године
 - 3) набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини једне просечне плате, једном у току календарске године;
5. јубиларну награду у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година укупног рада оствареног у радном односу, као и за јубиларне године непрекидног рада које су остварили у Школи од њеног оснивања и почетка рада (1974. године) у износу:
 - 1) пола просечне плате - за 10 година рада,
 - 2) једне просечне плате - за 20 година рада,
 - 3) једне и по просечне плате - за 30 година рада,
 - 4) две просечне плате – за 35 година рада.

Исплата јубиларних награда се врши, по правилу, једном годишње.

Просечном платом сматра се просечна плата по запосленом остварена у Школи у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, ако је то повољније по запосленог.

Члановима уже породице из члана 24. сматрају се: брачни друг и деца

Члан 52.

Послодавац, из сопствених прихода, може да:

1. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ утврђен општим актом;
2. деци запосленог, старости до 11 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности неопорезованог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
3. запосленом уговори колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у висини утврђеној законом

Члан 53.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

Члан 54.

Општим актом може да се утврди право запосленог на увећање плате запослених из остварених прихода сопствених средстава, сразмерно учешћу трошкова рада у оствареном приходу.

Елементи за обрачун плата из става 1. овог члана утврђују се општим актом.

Послодавац је у обавези да утврђује приходе и расходе и начин вршења расподеле средстава из претходног става.

VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ (вишак запослених)

Члан 55.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом по основу вишка запослених ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, под условима и у поступку прописаним законом и овим правилником.

Послодавац може дати запосленом отказ уговора о раду само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Члан 56.

Школа је дужна у складу са законом да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм).

Програм решавања вишка запослених нарочито треба да садржи предлог следећих мера:

1. распоређивање на друге послове;
2. рад код другог послодавца;
3. преквалификацију или доквалификацију;
4. непуно радно време а не краће од половине пуног радног времена;
5. друга права у складу са законом и колективним уговором код послодавца.

Члан 57.

Програм доноси Савет, на предлог Комисије.

Комисија из члана има три члана, које именује Савет, од којих су два члана из реда наставног особља, а један члан из реда ненаставног особља.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог запослених за чијим је радом престала потреба, на основу ранг листе коју сачињава у складу са критеријумима утврђеним овим уговором.

Члан 58.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на истом радном месту, врши се на основу критеријума и то:

1. рад остварен у радном односу;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на редовном школовању запосленог.

Члан 59.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се бодовима, и то:

1. рад остварен у радном односу:

- 1) за сваку годину - 1 бод,
- 2) за сваку годину у установи - 0,75 бодова;

2. образовање и оспособљеност за рад:

- 1) за високо образовање - од 25 до 35 бодова,
- 2) за више образовање - 20 бодова,
- 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 15 бодова,
- 4) за средње образовање у трајању од четири, односно три године - 10 бодова,
- 5) за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање - 5 бодова;

3. резултати рада:

- 1) однос према радним обавезама и пословима.
 - реализација програма и задатака – 1 бод,
 - однос према другим запосленима - 1 бод,
 - однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;
- 2) учествовање на такмичењима
 - остварени резултати - I место - 3 бода
 - II место - 2 бода
 - III место - 1 бод.
- 3) доприноси у педагошком, научном и стручном раду:
 - објављени радови – од 1 до 5 бодова према важећој категоризацији министарства надлежног за науку,
 - стручни радови - 1 бод,
 - издавање уџбеника - 1 бод;

4. имовно стање – у моменту бодовања сматра се просечна плата по запосленом остварена у Школи у претходна 3 месеца, односно просечна плата исплаћена у Републици Србији у претходна 3 месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике:

- 1) укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека - 2 бода,
- 2) укупна примања домаћинства по члану од 50-70% републичког просека - 3 бода,
- 3) укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова;

5. здравствено стање - на основу налаза надлежне здравствене установе:

- 1) особе са инвалидитетом - 5 бодова,
- 2) хронични и тешки болесник - 3 бода,

3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода;

Списак професионалних болести је дефинисан у акту Школе о процени ризика на радном месту (ако таквих места има у Школи).

6. број деце на редовном школовању:

- 1) ако запослени има једно малолетно или дете на редовном школовању - 1 бод,
- 2) ако запослени има двоје малолетне деце или деце на редовном школовању – 3 бода,
- 3) ако запослени има троје и више малолетне деце или деце на редовном

школовању – 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим ће радом престати потреба, према редоследу броја бодова, почев од највећег броја бодова.

Члан 60.

За запослене за чијим ће радом престати потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 58. овог правилника оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених, на истом радном месту, има исти број бодова предност да остане у радном односу има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, здравственог стања, имовног стања, резултата рада, односно броја деце на редовном школовању и то по овом редоследу.

Поред критеријума из члана 57. овог правилника послодавац може, у складу са специфичношћу установе, утврдити додатне критеријуме.

Члан 61.

Радни однос запосленог за чијим је радом престала потреба не може престати:

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом самохраном родитељу;

Самохрани родитељ, у смислу тачке 2 овог члана, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу тачке 2. овог члана, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

3. запосленом – родитељу деце са инвалидитетом – родитељу који има статус „родитељ неговатељ“;
4. за оба брачна друга ако раде у истој установи;
5. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Запослени из става 1. овог члана, тачка 1 и 4 бодују се по критеријумима из члана 58. овог Правилника.

Члан 62.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена законом.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа.

VIII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 63.

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

- безбедност и заштиту здравља на раду;
- заштиту личних података;
- посебну заштиту појединих категорија запослених – млађег од 18 година живота, особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама;
- заштиту материнства;
- одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

Члан 64.

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези узрока, облика и последица злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

Послодавац, из реда својих запослених, одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања заштите.

Члан 65.

Школа је дужна да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени имају право да изабере једног или више представника за безбедност и здравље на раду. Запослени могу да образују Одбор за безбедност и здравље од најмање три представника. Послодавац и одбор из став 2. овог члана, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

Члан 66.

Школа је посебним Правилником о унутрашњем узбуњивању уредила поступак унутрашњег узбуњивања, и то:

1. заштиту узбуњивача од штетне радње;
2. мере у циљу заштите идентитета анонимног узбуњивача;
3. мере ради отклањања утврђених неправилности;
4. достављање обавештења о правима из прописа о заштити узбуњивача;
5. друга питања.

IX ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 67.

Послодавац може, у складу са законом, запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;

- 2) ако је запосленом који је вишак, обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права;
- 3) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зарада, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;
- 4) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Одговарајућим послом у смислу става 1 и става 2 овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

Члан 68.

Уз анекс уговора послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Члан 69.

Пре доставе анекса из члана 66. овог правилника врши се контрола исправности у смислу да ли садржи све потребне податке и да ли је правилно означен члан основног уговора који се мења.

Контролу из става 1 овог члана врши овлашћено лице код послодавца.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 70.

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, податак ко је штету проузроковао и друге околности – утврђује трочлана комисија коју у сваком конкретном случају именује послодавац.

На основу спроведеног поступка од стране комисије из става 5. овог члана, прави се записник у коме се наводи:

- 1) постојање штете и њена висина;
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао;
- 3) друге околности битне за утврђивање штете (изјава запосленог, сведока, вештака, одговорност и др.).

На основу записника из става 6. овог члана послодавац одлучује о висини и начину накнаде проузроковане штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама ст. 5. и 6. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 71.

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

Ако се у року од 30 дана од дана настанка штете запослени и послодавац не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

XI УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 72.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже три месеца:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца.

Изузетно, ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Под имовином веће вредности из става 1. тачка 2) овог члана подразумева се имовина послодавца процењене вредности веће од 500.000,00 динара (или други износ).

Члан 73.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 72. овог правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом из става 1. овог члана припада разлика између износа примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде, ако:

- 1) кривични поступак против њега буде обустављен или ако буде ослобођен оптужбе правноснажном одлуком, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 74.

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада, послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом ако за то постоје оправдани разлози.

XII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Заштита појединачних права – Индивидуални спор

Члан 75.

Уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар кога споразумно одређују стране у спору.

Члан 76.

Поступак пред арбитром покреће се у року од три дана од дана достављања решења запосленима.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Запосленом коме је послодавац отказао уговор о раду а траје поступак пред арбитром тим поводом, мирује радни однос.

Члан 77.

Ако арбитар у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 78.

Против решења којим је повређено право запосленог, или је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник репрезентативног синдиката, односно потписника овог Уговора, чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно од сазнања за повреду права.

Колективни радни спор

Члан 79.

Колективни радни спор решава се у складу са законом који регулише област мирног решавања радних спорова.

XIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 80.

Радни однос, у складу са законом, престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 81.

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

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

Споразумни престанак радног односа

Члан 82.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума послодавца и запосленог.

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

Отказ од стране запосленог

Члан 83.

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

Отказ од стране послодавца

Члан 84.

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

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

У случају из става 1. тачка 1) овог члана остваривање резултата рада и потребно знање и способности за обављање послова на којима ради запослени прати се у периоду од најмање три месеца од уочавања недостатака и достављања упутства запосленом које садржи инструкције за побољшање рада и отклањање уочених недостатака.

Члан 85.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, ако:

- 1) несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) учини другу повреду радне обавезе утврђену уговором раду – ода пословну тајну која се односи на зараду, друга примања или личне податке о запосленом, пословне уговоре послодавца, финансијско пословање или план рада послодавца или другу тајну у складу са законом.

Члан 86.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, ако:

- 1) неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) не достави потврду о привременој спречености за рад;
- 3) злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) долази на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) одбије оцену здравствене способности а ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност;

- 8) неоправдано касни на посао и не поштује распоред дневног одмора;
 - 9) се недолично понаша према осталим запосленима, односно пословним партнерима, односно изврши злостављање на раду у складу са законом;
 - 10) послове на којима ради не обавља савесно и одговорно, не поштује организацију рада и пословања, услове и правила уређена етичким кодексом послодавца.
- Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу ради утврђивања околности из тачке 3) и 4) овог члана сматра се непоштовањем радне дисциплине.

Члан 87.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца, ако:

- 1) услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) одбије закључење анекса уговора о раду.

Члан 88.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

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

Члан 89.

Пре потписивања акта из члана 83. овог правилника треба извршити контролу да исти садржи све прописане елементе.

Контролу из става 1. овог правилника врши овлашћено лице послодавца.

Члан 90.

У случајевима из чл. 85. и 86. овог правилника, када за повреду радне дисциплине или радне обавезе постоје утврђене олакшавајуће околности, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

- 1) привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 2) новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;
- 3) опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Члан 91.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протекла остављеног рока.

Отказни рок и новчана накнада

Члан 92.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, има право на отказни рок који се утврђује уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30

дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са директором да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној овим правилником и уговором о раду.

XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 93.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

Члан 94.

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

Члан 95.

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

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

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 96.

Колективни и индивидуални радни спорови између послодавца и запослених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

Члан 97.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Члан 98.

Послодавац је дужан да посебним актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања, и то:

6. заштиту узбуњивача од штетне радње;
7. мере у циљу заштите идентитета анонимног узбуњивача;
8. мере ради отклањања утврђених неправилности;
9. достављање обавештења о правима из прописа о заштити узбуњивача;
10. друга питања.

XV ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 99.

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

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

Члан 100.

На начин доношења одлуке о штрајку примењују се одредбе закона.

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 податке о штрајкачком одбору.

Члан 101.

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

Штрајкачки одбор дужан је да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора који му упуту послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 102.

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

Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, у складу са законом.

Члан 103.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и Уговором.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 104.

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Школе, а објављен је даном усвајања на седници Савета.

ПРЕДСЕДНИК САВЕТА

Др Даница Мамула Тартаља, проф. с.р.