

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2., став 4. и став 5. Закона о раду (Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013 75/2014), Закона о високом образовању („Службени гласник РС бр. 76/05, 100/07 – аутентично тумачење и 97/2008, 44/2009, 93/2012, 89/2013, 99/2014, 45/2015 –аутентично тумачење и 68/2015) Закона о платама и јавним службама, допуна Закона (“Службени гласник РС“, бр. 55/2013, 99/2014) и Закона о порезу на доходак, Савет Високе школе струковних студија за васпитаче и пословне информатичаре – Сирмијум у Сремској Митровици, на седници одржаној 27.10.2016. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Висока школа струковних студија за
васпитаче и пословне информатичаре – Сирмијум
СРЕМСКАЈ МИТРОВИЦА
Број 01/1731
Датум 27.10.2016.

I. Основне одредбе

Члан 1

Овим Правилником у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа у Високој школи струковних студија за васпитаче и пословне информатичаре – Сирмијум у Сремској Митровици (у даљем тексту: Послодавац).

Члан 2

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене у Школи.

Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом.

Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених Законом, сматрају се ништавим.

У случају из става 2. овог члана, примењују се одговарајуће одредбе Закона.

Члан 3

Директор Послодавца уговором о раду и решењем одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако Законом није другачије одређено. Овлашћења из става 1. директор може пренети на друго лице.

Члан 4

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са Законом, овим Правилником, уговором о раду и решењем.

Члан 5

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са важећим прописима.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду.

II. Заснивање радног односа

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 6

Радни однос са Школом може да заснује лице које испуњава законске и друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о систематизацији радних места у Високој школи струковних студија за васпитаче и пословне информатичаре – Сирмијум у Сремској Митровици (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима, а доноси га директор Послодавца.

Члан 7

Услови, начин и поступак заснивања радног односа и стицање звања наставника и сарадника утврђени су Законом о високом образовању, Статутом, и Правилником. Одлуку о потреби заснивања радног односа ваннаставних радника доноси директор Школе.

Члан 8

Слободно радно место и услове за рад на одређеном радном месту код Послодавца, Директор може да пријављује организацији за запошљавање.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником.

Директор је дужан да при пријему новозапосленог у радни однос о томе информише Синдикат Школе.

Члан 9

Образовно-научну делатност у Школи обављају наставници и сарадници у настави и асистенти. Школа врши избор у звања професора струковних студија, предавача, наставника практичне наставе, наставника вештина и друга звања утврђена општим актом Школе.

Услови, начин и поступак стицања звања и заснивања радног односа наставника односно сарадника, уређени су Правилником о начину и поступку стицања звања и заснивања радног односа наставника и сарадника.

2. Пријем у радни однос и уговор о раду

Члан 10

Радни однос се заснива уговором раду.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима наставника, сарадника и других запослених у Школи, одлучује Директор.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима директора одлучује орган управљања Школе.

Члан 11

Ради спречавања сукоба интереса наставник може закључити уговор којим се радно ангажује на другој високошколској установи само уз претходно одобрење Наставно-научног већа.

Ако се путем конкурса за избор у звање и заснивање радног односа не изврши избор наставника у радном односу са пуним радним временом, Школа може ангажовати наставника друге високошколске установе изабраног у звање за исту или одговарајућу научну област, на основу уговора о ангажовању у допунском раду до 1/3 радног времена.

Члан 12

Наставнику после пет година рада проведених у настави у Школи може бити одобрено плаћено одсуство у трајању до једне школске године ради стручног и научног усавршавања, у складу са Статутом Школе.

Наставнику и сараднику који се налазе на одслужењу војног рока, породичном одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или друге особе или боловању дужем од 6 месеци, изборни период се продужава за то време.

Наставник у оквиру 40-часовне радне недеље остварује све облике образовног, стручног и научног рада, утврђене студијским програмом.

Наставник вештина, наставник за извођење практичне наставе (вежбе) у оквиру 40-часовне радне недеље изводи вежбе, колоквијуме и друге облике наставе изузев испита.

Сарадник у настави у оквиру 40-часовне радне недеље изводи вежбе, колоквијуме и друге облике наставе, изузев предавања и испита.

Асистент у оквиру 40-часовне радне недеље изводи вежбе, колоквијуме и друге облике наставе, изузев предавања и испита.

Менторство могу изводити сви наставници који реализују наставу из уже стручних и апликативних предмета.

Члан 13

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад у писменом облику. Решење се издаје након доношења одлуке о избору кандидата.

Члан 14

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца,
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовање 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 (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, непуно 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.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена Уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе Закона и Правилника о раду.

Члан 15

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се Послодавац и запослени другачије договоре.

Члан 16

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад. Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

3. Пробни рад

Члан 17

Уговором о раду може да се уговори и пробни рад. Пробни рад може да траје најдуже 6 месеци.

Стручне и радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује стручна комисија чији чланови имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду. Комисију образује директор.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду, са отказним роком који не може бити краћи од 5 радних дана.

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

4. Радни однос на одређено време

Члан 18

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању:

- ако је потребно због замене привремено одсутно запосленог, до његовоог повратка
- за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта,
- са страним држављанином на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола
- за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у момемнту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36 месеци,
- 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,

с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 24 месеца.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Изузетно од става 1, радни однос сарадника заснован на одређено време може се продужавати у складу са законом.

5. Радни однос са непуним радним временом

Члан 19

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено радно време, у складу са законом.

Члан 20

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права Законом, општим актом или уговором о раду није другачије одређено.

Правилником о систематизацији се утврђују послови с непуним радним временом.

Члан 21

Запослени који ради са непуним радним временом код послодавца, може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

6. Приправници

Члан 22

Послодавац може да заснује радни однос 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 или правилником.

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 траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.

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

Члан 23

За време трајања приправничког стажа, приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Члан 24

Приправнички стаж траје 12 месеци за приправнике са високом стручном спремом, 10 месеци за приправнике са вишом стручном спремом и 6 месеци за приправнике са средњом стручном спремом.

Члан 25

По заснивању радног односа и распоређивању на радно место, запослени који се за то овласти дужан је да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради. Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог, који је овлашћен да

прати његов рад, и да се придржава закона и овог Правилника.

Члан 26

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад приправник је дужан да полаже стручни испит.

Члан 27

На стручном испиту приправник треба да покаже колико је овладао теоријским и практичним знањем, потребним за вршење послова радног места за које стиче оспособљеност за самосталан рад.

Члан 28

Стручни испит полаже пред комисијом која се састоји од председника и два члана. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као и приправник. Приправник је дужан да поднесе пријаву за полагање стручног испита најкасније месец дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање стручног испита, или је поднесе а не приступи његовом полагању, сматраће се да испит није положио.

Члан 29.

О полагању стручног испита комисија издаје уверење.

Члан 30

Приправник који је положио стручни испит распоређује се на радно место, за које се оспособио за самосталан рад.

III. Радно време

1. Пуно радно време

Члан 31

Радно време износи 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Пуно радно време запосленог млађег од 18 година живота износи 35 часова недељно, и највише 8 часова дневно.

2. Непуно радно време

Члан 32

Непуно радно време, у смислу Закона о раду, јесте радно време краће од пуног радног времена.

3. Прековремени рад

Члан 33

На захтев послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, замене изненадно одсутног радника, обављања пријемног испита, изненадног повећања обима посла; хитне потребе за завршетком одређеног посла чије се трајање није могло предвидети, извршења других послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши

посао који није планиран.

Директор је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за исплату прековременог рада, у складу са законом.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од дванаест часова дневно, укључујући прековремени рад.

4. Распоред радног времена

Члан 34.

Радна недеља траје пет радних дана.

Запослени раде једнократно и у сменама. Годишњим програмом рада установе утврђује се распоред радног времена у оквиру радне недеље.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

5. Прерасподела радног времена

Члан 35

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.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 36

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Члан 37

Прерасподела радног времена, не сматра се прековременим радом. Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор.

IV. Одмори и одсуства

1. Одмор у току дневног рада

Члан 38

Запослени има право на одмор у току рада у трајању од најмање 30 минута, а који не може користити на почетку и на крају радног времена.

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

Време одмора из става 1. овог члана, урачунава се у радно време.

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

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

Члан 39

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 40

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом о раду.

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 плате.

Годишњи одмор наставног особља користи се по правилу за време семестралног, триместралног распуста и завршетку наставе у блоку.

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

Годишњи одмор може се користити једнократно или у два или више делова. 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.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу става 1. овог члана, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 41

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

1. Доприноса у раду - 2 или 3 радна дана

2. Услови рада:

запослени са четвртим до осмог степена стручне спреме..... 2 радна дана

запослени са првим до трећег степена стручне спреме..... 4 радна дана

3. Радног искуства: за сваке навршене три године радног искуства - 1 радни дан

4. Стручна спрема запосленог:

-запослени са осмим и седмим степеном стручне спреме....3 радна дана

запослени са четвртим до шестог степена стручне спреме.....2 радна дана

запослени са првим до трећег степена стручне спреме.....1 радни дан

5. Других критеријума:

-раднику инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 18 година живота, родитељу који има двоје и више деце

- до 18 година живота, раднику који у свом домаћинаству издржава дете које има психофизичку ометеност у раду..... 4 радна дана

- запосленом млађем од 18 година, са преко 30 година пензијског стажа или са преко 55 година живота и запосленој са преко 25 година пензијског стажа или са преко 50 година живота - 4 радна дана.

Члан 42

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као 5 радних дана.

Члан 43

Празници који су нерадни дани у складу са Законом о раду, одсуство са рада уз накнаду плате и привремене спречености 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 спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос:

Члан 44

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

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.

Члан 45

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

3. Плаћено одсуство

Члан 46

Запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у случајевима:

- 1) порођаја супруге или усвојења детета - 5 радних дана;
- 2) порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан;
- 3) полагања стручног или другог испита у зависности колико траје – од 1 до 5 радних дана;
- 4) ступање у брак - 5 радних дана;
- 5) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 5 радних дана;
- 6) селидбе - 3 радна дана;
- 7) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 2 радна дана;
- 8) испраћаја сина, односно пасторка, усвојеника или храњеника у војску - 2 радна дана;
- 9) теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
- 10) смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- 11) добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 2 дана узастопно;
- 12) учешћа у такмичењу у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 13) рекреативног одмора у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 14) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 15) смрти сродника - 1 радни дан.

Члановима уже породице сматрају се: супружник и ванбрачни партнер, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, храњеник и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године - у укупном трајању од 5 радних дана.

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

4. Неплаћено одсуство

Члан 47

На предлог стручног органа Школе директор је дужан за запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

дошколовања - од 30 дана до 3 године; израде специјалистичког или магистарског рада запосленог – до шест месеци,
израде докторске дисертације запосленог – до једне године, за учешће у студијским или експертским групама од интереса за школу – до три месеца; учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта.

Предлог за коришћење одсуства у смислу става 1 даје Наставно веће школе.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству.

Запосленом коју користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

5. Мировање радног односа

Члан 48

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и у вези са радом, ако одсуствује са рада због:

одласка на одслужење, односно дослужење војног рока, упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно техничке сарадње или просветно – културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,

издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању од 6 месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

Права из става 1. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно–техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

V. Заштита запослених

1. Општа заштита

Члан 49

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 50

Запослени не може да ради прековремено, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са Законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Члан 51

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених Правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са Законом.

2. Заштита личних података

Члан 52

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код послодавца и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљања нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу осим у случајевима предвиђеним Законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

3. Заштита омладине

Члан 53

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота. Запослени који млађи од 18 година живота не може да ради ноћу осим у случајевима утврђеним законом о раду

4. Заштита материнства

Члан 54

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености - само уз писану сагласност запосленог.

Права из чл. 91. и 92. овог закона има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању

од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Члан 55

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породилско одсуство на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 4. овог члана.

За време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

б. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 56

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета у складу са законом.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду плате, у складу са Законом.

За време рада са половином пуног радног времена у смислу става 1. овог члана, запослени има право на плату у складу са општим актом или уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду плате у складу са Законом.

Услове, поступак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета ближе уређује Министар надлежан за друштвену бригу о деци.

Члан 57

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из ст. 1-3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

7. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 58

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању о томе достави потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица која живе у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

VI. Плате и друга примања

1. Плате

Члан 59

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом о раду, Правилником или уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварује 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.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата коју утврђује Влада Републике Србије, коефицијената са којим се множи основица, додатака 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.

2. Увећана плата

Члан 60

Запослени има право на увећану плату и то:

за рад на дан празника који је нерадни дан – 110 % од основице, за рад ноћу најмање - 26 % од основице, за прековремени рад најмање – 26 % од основице,

по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) најмање – 0,4 % од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата утврђена у складу са Законом о раду, Правилником и уговором о раду.

Члан 61

По основу сопствених прихода које оствари Послодавац а на основу остварених резултата рада, основна плата може да се увећа 30% и више у складу са законом.

Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава и обавезан је да о томе обавештава синдикат.

Плата у пуном износу исплаћује се најмање једном месечно.

3. Приправници

Члан 62

Приправник има право на плату најмање у висини 80 % основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са Правилником и уговором о раду, за пуно радно време, односно за време које се изједначава са пуним радним временом.

4. Накнаде

Члан 63

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци у складу са Правилником и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако се Законом другачије не одреди.

Члан 64

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1. најмање у висини 65 % од просечне плате коју је остварио у претходних 12 месеци која претходе месецу у коме је наступила спреченост, с тим да не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са Законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада.

2. у висини 100 % од просечне плате коју је остварио у претходних 12 месеци која претходе месецу у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована

професионалном болешћу или повредом на раду, с тим да не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са Законом.

Члан 65

Запослени има право на накнаду плате најмање у висини 60% просечне плате у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне плате утврђене у складу са Законом о раду, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике

Запослени има право на накнаду плате у висини утврђеној Правилником и уговором о раду за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са Законом.

Правилником и уговором о раду могу се утврдити и други случајеви у којима запослени има право на накнаду плате.

5. Накнада трошкова

Члан 66

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са Правилником и уговором о раду, и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градском, приградском и међуградском); ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.
2. за време проведено на службеном путу у земљи;
3. за време проведено на службеном путу у иностранству, најмање у висини утврђеној посебним прописима;
4. за употребу приватног аутомобила у службене сврхе;
5. за исхрану у току рада према Закону о раду;
6. за регрес за коришћење годишњег одмора према Закону о раду.

Члан 67

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 3) за време проведено на службеном путу у иностранству;
- 4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;

5) за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин;

б) за регрес за коришћење годишњег одмора.

Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана мора бити изражена у новцу.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Члан 68

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи-дневницу, у износу од 5% просечне зараде у Републици:

- 1) за свака 24 сата проведена на службеном путу, и за остатак времена дужи од 12 сати; пун износ дневнице за службени пут који траје дуже од 12 до 24 часа; односно за сваки започети дан, ако је у том дану провео више од 12 часова;

- 2) 50% износа дневнице за службени пут који траје дуже од 8 часова а краће од 12 часова и
- 3) нема право на дневницу за службени пут који траје краће од 8 часова.

Поред дневнице из става 1 овог члана, запосленом припада и накнада путних трошкова и трошкова смештаја.

Путни трошкови надокнађују се у висини цене путне карте за превоз, средством оне врсте разреда који, према налогу за службено путовање, запослени може да користи.

Трошкови смештаја из става 2 овог члана надокнађују се у износу плаћеног хотелског рачуна.

Смештајем се не сматра дневни одмор.

Члан 69

Запослени има право на надокнаду и других трошкова који настану у вези са службеним путовањем као што су:

- посебно плаћена аеродромска такса, резервација и превоз пртљага;
- локални превоз у месту службеног пута;
- коришћење телефона, телефакса, телеграма и
- других трошкова који су неопходни за несметано обављање посла.
- такси превоз ако је ова врста превоза одобрена путним налогом.

Трошкови из става 1 овог члана надокнађују се на основу приложеног рачуна.

Члан 70

Налог за службено путовање даје директор Школе. Налог садржи: име и презиме запосленог који путује; посао који обавља; назив места у које путује; дан поласка и дан повратка са службеног пута; врсту превоза који запослени у одласку на службени пут и повратку са службеног пута може да користи и др.

Члан 71

На основу налога за службено путовање из члана 70 запосленом се исплаћује аконтација у висини процењених трошкова.

Накнада трошкова из члана 68 и 69 овог Правилника исплаћује се запосленом на основу приложених рачуна које је дужан да достави у року од 7 дана од дана када је службено путовање завршено.

Запослени је дужан да приложи:

- 1) налог за службено путовање;
- 2) доказ о трошковима смештаја;
- 3) доказ о трошковима превоза и
- 4) доказ о другим трошковима.

Члан 72

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путовању у иностранству најмање у висини утврђеној посебним прописима. Службено путовање може да траје најдуже 15 дана непрекидно.

Члан 73

На основу налога директора, а кад службено путовање у земљи није могуће обавити на други начин, запослени може користити сопствени аутомобил у службене сврхе. Сопственим возилом се сматра возило у приватном власништву које као власник или по другом основу (члан породице власника уз овлашћење власника) користи запослени за службено путовање по издатом налогу.

За употребу сопственог аутомобила у службене сврхе запосленом припада накнада у висини од 20% цене бензина.

Да би се извршила исплата накнаде из става 3 овог члана, неопходно је да на путном налогу буду унети следећи подаци: тип возила и регистарки број, број пређених километара пре путовања и број пређених километара по бројчанику по завршетку путовања, назив места у којима су обављена путовања, односно број пређених километара, врсте горива и потрошња према усвојеној Одлуци о примени норматива за потрошњу горива која је саставни део овог Правилника.

Запосленом коме се исплаћује накнада трошкова за употребу сопственог аутомобила у службене сврхе нема право на издатке за гориво, трошкове поправке и одржавања аутомобила.

Запослени коме је одобрено коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе има право на накнаду споредних документованих трошкова који су у вези са обављањем службеног пута, као што је плаћена путарина или паркинг.

Члан 74

Лице које за послодавца обавља уговорене послове има право на употребу сопственог аутомобила у службене сврхе на начин и под условима утврђеним овим Правилником.

7. Остала примања

Члан 75

Послодавац је дужан запосленом да исплати, односно обезбеди:

1. Отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију најмање у висини две плате у моменту исплате,
2. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висину трошкова које признаје ФОНД ПИО.
3. Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини разлике плате коју остварује на основу овог уговора и плате коју би остварио да ради.
4. Солидарну помоћ у случају:
 - настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне зараде у Републици Србији;
 - привремене спречености за рад дуже од 3 месеца, у висини једне просечне зараде у Републици Србији;
 - набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе у висини једне просечне зараде у Републици Србији, једном у току календарске године;

- уништења или оштећења имовине услед елементарне непогоде у висини до једне просечне зараде у Републици Србији;
- остале помоћи запосленима у висини до једне просечне зараде у Републици Србији.

5. Јубиларну награду у години када наврши 10, 20 или 30 година укупног рада оствареног у радном односу:

- за 10 година рада - 50% просечене плате;
- за 20 година рада - једна просечна плата;
- за 30 година рада - једна и по просечна плата.

Просечна плата, је плата по запосленом остварена у Школи у претходном месецу. Солидарну помоћ у случају утврђеном у тачки 4 алинеја три, послодавац може исплатити и лицима која нису у радном односу.

Члан 76

Послодавац из сопствених прихода, може да:

- запосленом обезбеди поклон за Божић и Нову Годину у вредности до 20% од просечне плате у Школи у претходном месецу;
- запосленој жени обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена у вредности до 15% од просечне плате у Школи у претходном месецу;
- деци запосленог старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову Годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- запосленом исплати премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, које су наступиле за време рада, односно у време доласка и одласка са рада, у висини утврђеној законом;
- исплатити јубиларну награду поводом дана просветних радника у висини до 15% просечне зараде исплаћене у Школи у претходном месецу;
- исплатити јубиларну награду поводом дана Школе у висини до 15% просечне зараде исплаћене у Школи у претходном месецу.

Члан 77

Школа може запосленом уступити на коришћење у службене сврхе мобилни телефонски апарат у оквиру постпаид услуге изабраног мобилног оператера. Запосленом Школа плаћа корисничку претплату и картицу, а накнаду за обављене телефонске разговоре запосленог до износа месечног лимита одређеног посебном одлуком директора Школе.

Запослени има обавезу да телефонски апарат који је добио на коришћење, користи у службене сврхе, не може да га отуђује и дужан је да сваку промену или нестанак апарата пријави овлашћеном лицу Школе.

Запослени је дужан да надоканади трошкове телефонских разговора преко одобреног лимита путем месечне обуставе од зараде на основу листинга мобилног

оператера.

Са запосленим се закључује уговор о коришћењу изабране мреже мобилне телефоније.

Члан 78

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун који представља извршну исправу.

За израду и доставу обрачуна одговоран је шеф рачуноводства.

Обрачун се доставља и за месец за који није извршена исплата плате, односно накнада плате.

Обрачун се доставља најкасније до краја месеца за претходни месец. Запослени задржава право да пред надлежним органом оспорава законитост тог обрачуна.

Члан 79

Послодавац може, уз пристанак запосленог, на основу правоснажне одлуке суда или у случајевима предвиђеним Законом, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од плате.

На основу правоснажне одлуке суда послодавац може запосленом да одбије од плате највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако Законом није другачије одређено.

VII. Материјална одговорност

Члан 80

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу.

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

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

Члан 81

Постојање штете, висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са претходним ставом, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 82

На основу спроведеног поступка од стране запосленог кога је одредио Директор, прави се записник у коме се наводи:

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

Члан 83

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да запосленом надокнади штету, по начелима о одговорности за штету.

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

Запослени који у раду или у вези са радом проузрокује намерно или крајњом непажњом штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да надокнади износ наплаћене штете.

VIII. Престанак радног односа

Члан 84

Радни однос престаје:

1. Истеком рока за који је заснован,
2. Када запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије 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 85

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
2. ако му је по одредбама Закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке,
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци – даном ступања на издржавање казне,
4. ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
5. услед престанка рада послодавца, у складу са Законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 86

Радни однос може да престане на основу писменог 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.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 87

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана а највише 30 дана (отказни рок) пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

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

3. Отказ од стране послодавца

Члан 88

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и 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 из члана 79. овог закона, односно неплаћеног одсуства из члана 100. овог закона.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

-изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова у школи,
-недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према грађанима, запосленима, правним лицима и другим странкама у поступку пред школом,
-одбијање давања података или давање нетачних података државним органима, другим организацијама, заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом донетим на основу закона,

-радње које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступку пред школом,

-одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује,
-непоступање запосленог по наредби овлашћеног службеног лица да се упути или подвргне тестирању на присуство алкохола у организму;

-повреда права и обавеза везаних за статус запосленог у школи,
-неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку,
-свака свесна повреда закона, подзаконских аката или општих аката школе,
-држање приватних часова студентима у школи,
-неовлашћено давање података који представљају пословну, војну или другу прописану тајну и неодговорно и лакомислено понашање поводом чувања и заштите података који представљају пословну, војну или другу тајну,
-неизвршавање правоснажних одлука судова у року и на одговарајући начин у поступку за заштиту права запослених,
- закључење неповољних уговора којима се наноси штета школи у намери или из крајње непажње,
-коришћење машина, уређаја за рад, материјала или алата који чине средства школе ради недозвољеног рада за себе или друга лица;
-ометање једног или више запослених у обављању послова на којима раде, а којима се онемогућава или отежава њихов рад,
-пријем запослених у радни однос противно одредбама закона и општег акта,
-онемогућавање запосленог да изврши увид или да му се издају исправе, пословне књиге или друга службена евиденција, ако је такав увид, односно издавање потребно за остваривање његових права по основу радног односа;
-изазивање нереди и туче у радним просторијама школе, саобраћајном средством које користи запослени у школи у службене сврхе, као и на местима где се запослени налази као представник школе;
-кршење Кодекса професионалне етике

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка 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) ако 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) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1-5) Закона о раду..

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, 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 из члана 180. Закона о раду, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 88а

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду да, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно непоштовање радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, 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 из члана 180. овог закона, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

Поступак пре престанка радног односа или изрицања друге мере

Члан 89

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 179. ст. 2. и 3. овог закона, 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 90

Послодавац може запосленом из члана 179. став 1. тачка 1) овог закона да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 179а овог закона, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени не побољша рад у остављеном року.

Члан 91

Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан, у року из члана 180. овог закона.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 92

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 179. став 5. тачка 1) овог закона, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа, осим у случају из члана 102. став 2. Закона о раду.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 93

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду, у смислу члана 179. Закона о раду, не сматра се:

1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужење или дослужење војног рока;
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
- б) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 94

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,
- коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,
- одслужење или дослужење војног рока,
- чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог,
- обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са Законом, овим Правилником или уговором о раду,
- деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду.

Члан 95

Послодавац може да понуди запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима.

4. Поступак у случају отказа

Члан 96

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом из разлога наведених у члану 88 став 1. тачка 4.) овог Правилника, најкасније до истека рока застарелости утврђеног Законом, за кривично дело.

Послодавац је дужан да упозорење из члана 180. Закона о раду достави на мишљење синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење најкасније у року од 5 радних дана, од дана достављања упозорења.

Члан 97

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

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

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. овог закона.

Члан 98

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих плата и других примања.

Исплату обавеза из става 1. послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 99

Запослени коме је отказан уговор о раду зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. тачка 1.) Закона о раду, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање 8 дана а најдуже 30 дана (отказни рок) у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- 8 дана,
- 15 дана
- 30 дана

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

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. Закона о раду, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада плате у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

Члан 99 а

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

5. Незаконити отказ

Члан 100

Правне последице незаконитог престанка радног односа

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од времена проведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из ст. 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из ст. 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

6. Вишак запослених

Члан 101

Вишак запослених утврђује се сходно одредбама Закона о раду и Правилником о раду.

IX. Остваривање и заштита права запослених

Члан 102

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. Закона о раду.

1. Заштита појединачних права

Члан 103

Запослени и послодавац могу сва спорна питања да изнесу пред арбитра, кога споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је 3 дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева.

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

Ако арбитар у року из става 5. члана 194. став 7. не донесе Одлуку, Решење отказа Уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 104

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката кога запослени овласти могу да покрену спор пред надлежним Судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 105

Сва новчана потраживања из радног односа застаревају у року од 3 године од дана настанка обавезе.

X. Посебне одредбе

1. Привремени и повремени послови

Члан 106

Послодавац може за обављање послова из своје делатности, који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова, и то са:

1. незапосленим лицем
2. запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена
3. корисником старосне пензије.

Уговор се закључује у писменом облику.

Члан 107

Послодавац може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге, и које није старије од 30 година.

2. Уговор о делу

Члан 108

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

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

3. Уговор о допунском раду

Члан 109

Послодавац може са одређеним лицем које ради код другог послодавца са пуним радним временом да закључи уговор о допунском раду, највише до 1/3 пуног радног времена.

Члан 110

Лице са којим је закључен уговор о обављању привремених и повремених послова, уговор о делу или уговор о допунском раду има право на накнаду трошкова у складу са овим правилником.

XI. Синдикат запослених

Члан 111

На рад синдиката примењују се одредбе закона и подзаконских аката.

Школа је дужна да у складу са законом запосленима омогући синдикално организовање и спровођење активности усмерених на заштиту права и унапређења професионалних и економских интереса његових чланова.

Члан 112

Школа је дужна да Синдикату омогући рад у складу са његовом улогом и здацима, и то:

- да разматра и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама у Школи од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

- да обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених;
- да обезбеди синдикату коришћење просторија, пружа потребне стручне, административне и техничке услуге неопходне за његов рад;
- да омогући представницима Синдиката да истичу одговарајућа обавештења на огласним таблама.

Члан 112.а).

Ако колективни уговор или споразум није закључен код послодавца, лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код послодавца за обављање синдикалне функције има право:

- на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова
- на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова

Ако колективни уговор или споразум из става 1. Овог члана није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50% плаћених часова из става 2. овог члана.

Члан 113

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да се тиме не ремети нормативно функционисање Школе и да то не ремети редован процес рада у Школи.

Члан 114

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са законом и овим Правилником.

За време штрајка мора се поштовати минимум процеса рада.

ХП. Забрана конкуренције

Члан 115

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца.

Ако запослени прекрши забрану конкуренције, послодавац има право од запосленог да тражи накнаду штете.

Члан 116

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре забрану конкуренције у смислу члана 107. овог Правилника и накнаду штете по престанку радног односа, у року који не може да буде дужи од две године по престанку радног односа.

Забрана конкуренције из става 1. овог члана може се уговорити ако се послодавац уговором о раду обавезе да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

XIX. Прелазне и завршне одредбе

Члан 118

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

Правилник је објављен на огласној табли дана 27.10.2016. године

Секретар Милена Радосављевић



ПРЕДСЕДНИК САВЕТА
Мирољуб Вујичић