

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 и 61/05), Закона о високом образовању („Службени гласник РС бр. 76/05, 100/07 – аутентично тумачење и 97/2008.),

Директор Високе школе струковних студија за васпитаче у Шапцу на седници Наставног већа одржаној 28. 08. 2009. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I. Основне одредбе

Члан 1

Овим Правилником у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању и Посебним колективним уговором за високо образовање уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа у Високој школи струковних студија за васпитаче у Шапцу (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 зараду, 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 васпитче у Шапцу (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 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.

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 о 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, односно сарадник може закључити уговор којим се радно ангажује на другој високошколској установи само уз претходно одобрење Наставног 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, породилском 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 рад, утврђене наставним планом.

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

Менторство могу изводити сви наставници.

У извођењу облика наставе из става 5. овог члана, могу учествовати и студенти на докторским студијама.

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. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
3. врсту и степен стручне спреме запосленог,
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља,
5. место рада,
6. начин заснивања радног односа (неодређено или одређено време),
7. трајање уговора о раду на одређено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, непуно или скраћено),
10. новчани износ основне плате и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог,
11. рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право,
12. позивање на колективни уговор, односно Правилник о раду који је на снази,
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: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећење обима посла који траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима не може трајати дуже од 12 месеци.

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, пријема и обраде докумената и података за пријемни испит; 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; обављања консултативне наставе ван редовних термина на захтев студената (у даљем тексту: прековремени рад).

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 четири часа дневно.

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.

Одомор 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 који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после 6 месеци непрекидног рада.

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.

Годишњи одмор може се користити у два дела. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део 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. Образовања и оспособљености за рад:
- 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 домаћинству 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 месец дана рада у календарској години:

1. ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема 6 месеци непрекидног рада,
2. ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор, због прекида рада у смислу члана 68. став 2. Закона о раду.

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.

Ако послодавац не достави запосленом решење, сматра се да му је ускратио право на годишњи одмор.

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

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходна три месеца.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне плате у претходна три месеца, утврђене општим актом и уговором о раду.

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 - 3 радна дана;
- 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 7 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 9, 10, 11, 13. и 14. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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 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 запосленом који је млађи од 18 година живота.

4. Заштита материнства

Члан 54

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено или ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само на основу његове писмене сагласности.

Самохрани родитељ, усвојилац, хранитељ, односно старатељ са дететом до 7 година живота или дететом које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писмену сагласност.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 55

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

Запослена жена може 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 навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена по истеку породилског одсуства, има права на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Отац детета може да користи права из става 1. овог члана у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест).

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

Право из става 5. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

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

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породичко одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном периоду роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2., по истеку породичког одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породичког одсуства из став 2. овог Правилника.

Отац детета може да користи право на породичко одсуство у случајевима и под условима утврђеним ставом 5. овог члана, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у претходном ставу.

Право на породичко одсуство у трајању утврђеном у ставу 3 има и запослена жена ако дете роди мртво или умре пре истека породичког одсуства.

6. 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 породичког 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 прописима о друштвеној бризи о деци.

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

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од 5 година живота има право да ради неге детета одсуствује са рада 8 месеци непрекидно од дана смештаја детета у родитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршене пете године живота детета. За време одсуства са рада ради неге детета усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право на накнаду плате у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршене 3 месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

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 исте вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, иста радна способност, одговорност, физички и интелектуални рад.

Плата се утврђује на основу основнице за обрачун плата коју утврђује Влада Републике Србије, коефицијената са којим се множи основница, 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 основнице,
- за рад ноћу - 26 % од основнице,
- за прековремени рад – 26 % од основнице,
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу – 0,4 % од основнице.

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.

Запослени чији фонд часова прелази норму утврђену законом, прописима донетим на основу закона и наставним планом и програмом, има право на увећану плату. Увећање плате може износити највише до 10 одсто, и може трајати 6 месеци.

Врадност часа добија се када се укупна плата запосленог подели месечном нормом часова у настави.

Запослени има право на увећану плату и у случају замене другог запосленог.

Плата запосленог из става 5. овог члана увећава се сразмерно фонду часова које остварује за време замене.

Члан 61

По основу сопствених прихода које оствари Послодавац а на основу остварених резултата рада, основна плата може да се увећа до 30%.

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 претходна 3 месеца, 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 претходна три месеца 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 претходна три месеца 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 претходна три месеца, 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.

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);
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 имају право на покриће трошкова превоза за долазак на посао и одлазак са посла у висини цене превоза јавним саобраћајем.

Право из става 1 остварује се ако је удаљеност од радног места до места становања најмање три аутобуске станице.

Накнада се обезбеђује у виду претплатне маркице или готовом новцу. Надокнађују се само настали стварни трошкови превоза.

Запослени доставља послодавцу изјаву о месту становања и изјаву о врсти превоза који користи за долазак и одлазак са посла.

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 чалана, 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 15% 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.

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 три 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 Мобилне телефоније Србије или другог 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 закључије уговор о коришћењу ВПМ мреже мобилне телефоније.

Члан 78

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

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.

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 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 оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

- ако је утврђено да запослени не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене општим актом и уговором о раду,
- ако не поштује радну дисциплину, прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца,
- ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,
- ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог Правилника,
- ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- ако услед економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла,
- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тачке 1.) – 4.) Закона о раду,
- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у вези са чланом 33. став 1. тачка 10.) Закона о раду.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из става 1. тачке 1.) – 6.) овог члана, запосленог упозори писаним путем на постојање разлога за отказ уговора о раду, и да му остави рок од најмање 5 радних дана од дана достављања упозорења да се узјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу 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.

Послодавац не може у случају отказа уговора о раду запосленом из става 1. тачка 7.) овог члана, на истим пословима да запосли друго лице, у року од 6 месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока настане поново потреба за обављањем истих послова, предност за запослење има запослени коме је престао радни однос као технолошком вишку.

Члан 89

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

- привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,
- коришћење породичског 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 90

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

4. Поступак у случају отказа

Члан 91

Отказ уговора о раду послодавац може дати запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци 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 92

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

Члан 93

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 94

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 месец дана, а најдуже 3 месеца (отказни рок) у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

- месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања,
- 2 месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
- 3 месеца, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

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.

5. Незаконити отказ

Члан 95

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад, ако запослени то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене плате и других примања која му припадају по Закону, општем акту или уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада плате умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

Ако се утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 плата које би запослени остварио да ради, и то зависно од временаведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из претходног става суд може донети и на захтев послодавца, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе уговорне стране, није могућ, с тим да се накнада штете запосленом досуђује у двоструком износу од износа који се утврђује у складу са претходном ставом.

Послодавац и запослени могу поднети захтев до окончања главне расправе пред судом.

6. Вишак запослених

Члан 96

Вишак запослених утврђује се сходно одредбама посебног колективног уговора за високо образовање.

IX. Остваривање и заштита права запослених

Члан 97

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 98

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.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 99

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 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

2. Рокови застарелости потраживања из радног односа

Члан 100

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 101

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 102

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 103

Послодавац може са одређеним лицем да закључи говор 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 се закључује у писменом облику.

3. Уговор о допунском раду

Члан 104

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 105

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 106

На рад синдиката примењују се одредбе закона и подзаконских аката, као и Посебног колективног уговора за високо образовање.

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 107

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 108

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 109

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 110

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 послодаваца.

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

Члан 111

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.

ХП. Примена и важење Правилника

Члан 112

Овај Правилник обавезује све запослене у Школи.

XIX. Прелазне и завршне одредбе

Члан 113

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

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду број 185 од 10. 10. 2006. године.

Број 369
28. 8. 2009.
Шабац

ДИРЕКТОР
Мр Живан Јејић



Правилник је објављен на огласној табли дана 1. септембра 2009. године.

Секретар
Ана Пејић

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 и 61/05), Закона о високом образовању („Службени гласник РС бр. 76/05, 100/07 – аутентично тумачење, 97/2008. и 44/2010.), директор Високе школе струковних студија за васпитаче у Шапцу, донео је

ПРАВИЛНИК О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О РАДУ

Члан 1

У Правилнику о раду број 369 од 28. 8. 2009. године, члан 33 мења се став 1 и гласи:

"На захтев послодавца, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, замене изненадно одсутног радника, пријема и обраде докумената и података за пријемни испит; 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; обављања консултативне наставе ван редовних термина на захтев студената, обављања наставе као и у случају дежурства у Школи у дане одржавања наставе или других активности када запослени по правилу не ради (у даљем тексту: прековремени рад).

Члан 2

У члану 60 после става 1 додаје се нови став 2 који гласи:

" Запослени наставник има право на менторски додатак од 8,33 одсто.

Досадашњи ставови 2 и 3 постају ставови 3. и 4.

Досадашњи став четири који постаје став 5 мења се и гласи:

"Запослени чији фонд часова прелази норму утврђену законом, прописима донетим на основу закона и студијским планом, има право на увећану плату. Увећање плате може износити до 20 одсто.

После става 5 додаје се нови став 6 који гласи:

Увећање плате у смислу става 5 могуће је у следећим случајевима:

- доделе предмета наставнику преко утврђеног норматива, ако се на претходно расписан конкурс није пријавио ни један кандидат,
- ако Школа није у могућности да ангажује другог наставника за извођење наставе,
- ако се ради о изборним предметима,

- и у другим случајевима када није могуће извршити избор наставника.
Досадашњи став пет који постаје став се и гласи:
"Вредност часа добија се када се плата запосленог подели месечном нормом часова у настави."
Досадашњи ставови 6, 7. и 8. постају ставови 7, 8. и 9.

Члан 3

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

Број 485
31. 7. 2010.
Шабац

ДИРЕКТОР
Мр Живан Лукић

