

**Висока школа за пословну економију и предузетништво
Београд**



ПРАВИЛНИК О РАДУ

Београд, септембар 2016. године

САДРЖАЈ

I	ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ.....	2
II	ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА.....	2
III	ПОЈАМ РАДНОГ ВРЕМЕНА.....	6
IV	ОДМОРИ И ОДСУСТВА.....	8
V	ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ.....	11
VI	ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА.....	12
VII	НАКНАДА ТРОШКОВА.....	17
VIII	ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ.....	19
IX	НАКНАДА ШТЕТЕ.....	20
X	ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ - ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ.....	21
XI	ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА.....	22
XII	ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ.....	28
XIII	ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ.....	28
XIV	ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА.....	29
XV	ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА.....	29
XVI	ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ.....	30

На основу члана 3. став 2. тачка 1. и става 6. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) и члана 35. тачка 5. Статута Високе школе за пословну економију и предузетништво Београд, улица Митрополита Петра број 8. од 28.01.2016 године, Савет Високе школе дана 09.09.2016. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се у складу са Законом о раду, права, обавезе и одговорности запослених у Високој школи за пословну економију и предузетништво Београд, улица Митрополита Петра број 8 (у даљем тексту: послодавац).

Овим Правилником у складу са Законом уређује се: заснивање радног односа, појам радног времена, пуно и непуно радно време запослених, одмори и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете за неискоришћени годишњи одмор, разлози за отказ уговора о раду, мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреде радних обавеза, поступак пре престанка радног односа, или изрицања друге мере и друга права, обавезе одговорности запослених и послодавца.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 2.

Услови за заснивање радног односа, поред опште здравствене способности и најмање 15 година живота, који су Законом о раду утврђени, регулишу се Правилником о систематизацији и организацији послова.

Правилник из става 1. овог члана садржи посебне услове за заснивање радног односа на одређеним систематизованим радним местима, као што су назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и други посебни услови за рад на тим пословима, а може да се утврди и број извршилаца. За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Други посебни услови из става 2. овог члана су године радног искуства односно рада на истим или сличним пословима, знање страног језика, рад на рачунару за рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме.

За заснивање радног односа са малолетним лицем млађим од 18 година мора се добити писмена сагласност родитеља, односно стараоца.

Члан 3.

Радни однос се заснива закључењем Уговора о раду у складу са законом. Потребу за заснивањем радног односа у смислу предходног става школа може да огласи у средствима јавног информисања непосредно, или да повери надлежној Националној служби за запошљавање, да она изврши оглашавање слободних радних места у средствима јавних информисања на територији Републике Србије.

За слободна радна места која нису оглашена у средствима јавног информисања у смислу предходног става радни однос се заснива непосредно закључивањем уговора о раду, који закључују запослени и послодавац у складу са законом и Статутом школе.

Члан 4.

Уговор о раду из члана 3., који потписују послодавац и запослени сматра се закљученим када га потпишу обе уговорне стране.

Уговор о раду се закључује у писаној форми пре ступања на рад запосленог и не може да садржи неповољнија права и услове рада од права и услова рада прописаних Законом о раду.

Уговор о раду садржи:

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

Елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде, друга примања, рокове за исплату зараде утврђени су правилником о зарадама, накнадама зарада и другим примањима запослених.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона о раду и правилником о зарадама, накнадама зарада и другим примањима запослених.

Члан 5.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради. Тачније на месту радног ангажовања запосленог или лица послодавац мора имати један примерак уговора о раду или другог уговора у складу са законом.

Члан 6.

Радни однос се заснива на неодређено или одређено време.

Послодавац и запослени могу да закључе уговор о раду на одређено време и то у ситуацији када је заснивање радног односа унапред одређено објективним разлозима који

су везани роком или извршењем одређеног посла или у ситуацији која је везана за наступање одређеног догађаја, односно за време трајања тих потреба, и то:

- због повећања обима посла
- због замене привремено одсутног запосленог
- до избора кандидата по расписаном конкурс
- до избора кандидата када се на конкурс не пријави ни један кандидат, или ни један од пријављених кандидата не испуњава услове а најдуже до завршетка школске године.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 2. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 3. овог члана.

Изузетно од става 3. овог члана, уговор о раду на одређено време може да се закључи:

- ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог 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 моменту 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.
- наставника који се бира у звање и заснива радни однос у трајању од пет година (наставник који се бира у звање доцента, ванредног професора)
- наставника страног језика и вештина који се бира у звање и заснива радни однос у трајању од четири године.
- асистента у настави у трајању од три године
- сарадника у настави у трајању од једне године.
- приправника ако то систематизација радних места захтева у трајању од најдуже дванаест месеци.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 5. тачка 1.–3. овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

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

Члан 7.

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

Послодавац може да уговори пробни рад, који може да траје најдуже 6 (шест) месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду запосленом.

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

Оцену пробног рада врши лице које овласти послодавац у зависности од радног места запосленог.

Члан 8.

Радни однос се заснива са пуним, непуним или скраћеним радним временом у зависности од потребе послодавца, што се уређује Уговором о раду, Правилником о зарадама, накнадама зарада и другим примањима запосених у складу са Законом о раду.

Члан 9.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, Правилником о зарадама, накнадама зарада и другим примањима запосених, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

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

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Члан 10.

Послодавац може да заснује радни однос за обављање послова и ван својих просторија у складу са чланом 42. Закона о раду, а под условом да нису опасни или штетни по здравље Запосленог и других лица и да не угрожавају животну средину.

За заснивање радног односа из овог члана, Уговор о раду поред општих елемената, садржи и посебне, у складу са Законом о раду, тако да радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 33. овог закона, садржи и:

- трајање радног времена према нормативима рада;
- начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- друга права и обавезе.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Одредбе овог закона о распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на уговор о раду из става 1. овог члана, ако друкчије није одређено општим актима или уговором о раду.

Количина и рокови за извршење послова који се обављају по основу уговора из става 1. овог члана не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и општим актом.

Члан 11.

Послодавац може да заснује радни однос и са лицем које први пут заснива радни однос, у занимању, које је стечено школском спремом, у својству приправника, под условом да је пријем ових лица за рад на одређеним пословима утврђен Законом или Правилником о систематизацији и организацији послова Послодавца.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, осим у случајевима где је Законом друкчије одређено.

Члан 12.

Правилником и Уговором о раду, у складу са Законом о раду, регулишу се време трајања и права по основу радног односа Приправника.

Члан 13.

Директор може да заснује радни однос на неодређено или одређено време, Уговором о раду.

Радни однос на одређено време може да траје до истека рока на који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и Послодавца уређују се Уговором о правима и обавезама директора.

Лице које обавља послове директора из става 3. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер зараде и друга права из радног односа као и остали Запослени.

Зарада директора уредљује се Уговором, који директор закључује са органом Привредног друштва који га поставља.

На уговорену зараду, односно на сва примања која у складу са прописима о раду чине зараду, плаћају се доприноси за обавезно социјално осигурање и порез у складу са Законом.

Уговор о раду, односно, Уговор о међусобним правима и обавезама директора закључује се обавезно у писаној форми.

Уговоре из става 1 овог члана закључује лице изабрано за директора, а у име Послодавца орган одређен актом Послодавца.

III ПОЈАМ РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 14.

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

Запослени и послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају, у складу са законом.

Време приправности и висина накнаде за исту уређује се законом, општим актом или уговором о раду.

Време које запослени у току приправности проведе у обављању послова по позиву послодавца сматра се радним временом.

Члан 15.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако овим законом није друкчије одређено.

Општим актом може да се утврди да пуно радно време буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Непуно радно време, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, поред случајева прописаних Законом, и у случају замене изненада одсутног запосленог, или у случају хитне потребе за завршетком одређеног процеса рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање или одлагање нанело знатну материјалну штету Привредном друштву.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 52. Закона о раду не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено због тога што запослени ради на нарочито тешким напорним и за здравље штетним пословима, скрађује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог а највише десет часова недељно.

Члан 16.

Радна недеља траје по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан по правилу траје осам часова.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

На захтев послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена и то у случају више силе, изненадног повећања обима посла, у случају замене изненадно одсутног запосленог, хитне потребе за завршетком одређеног посла, чије се трајање није могло предвидети, а чије би прекидање и одлагање проузроковало знатну материјалну штету у следећим случајевима:

- приликом уписа студената
- пријема и обраде документације
- припреме за такмичење студената
- пријема пријава и обраде истих
- испитних рокова
- у другим случајевима када то потреба посла захтева на основу одлуке директора школе

Члан 17.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 18.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева притрода делатности, организација рада бољег коришћења средстава рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

Прерасподела радног времена се не везује за календарску годину односно може трајати и дуже од шест месеци а најдуже девет месеци.

Запослени који се сагласио да у перерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеном у ставу два и три овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена радно време не може да буде дуже од шездесет часова недељно.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 19.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор у складу са Законом о раду, с тим да одлуку о начину коришћења одмора у току рада, доноси директор у складу са Законом о раду.

Запослени који ради најмање, 6 (шест) часова, има право на дневни одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који не може да користи на почетку и крају радног времена.

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 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

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

Време одмора у току дневног рада из става 1-3 овог члана урачунава се у редно време.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 57. Закона о раду а односи се на прерасподелу радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 сати.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, уколико није другачије одређено. Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

Годишњи одмор

Члан 20.

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

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 овим законом.

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 69 Закона о раду сразмерни део годишњег одмора за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 21.

Минималан број радних дана годишњег одмора за једну календарску годину је 20 радних дана.

Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину. Законом о раду утврђена је дужина годишњег одмора у трајању од најмање 20 радних дана, која се увећава на основу следећих критеријума:

1. дужина стажа осигурања:

- | | |
|---|----------------|
| • за сваких навршених 5-10 година радног стажа | 2 радна дана |
| • за сваких навршених 10-15 година радног стажа | 4 радна дана |
| • за сваких навршених 15-20 година радног стажа | 6 радних дана |
| • за сваких навршених 20-25 година радног стажа | 8 радних дана |
| • за сваких навршених 30 година радног стажа | 10 радних дана |

Запослени има право на годишњи одмор по основу наведених критеријума у трајању од најдуже 30 радних дана. Послодавац решењем утврђује дужину годишњег одмора и време коришћења.

Члан 22.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим законом.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

Члан 23.

Време коришћења годишњег одмора запосленог утврђује се планом коришћења годишњег одмора, који доноси послодавац за сваку годину.

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

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, с тим да је дужан да о томе обавести писменим путем запосленог, најмање 5 (пет) радних дана, пре наступања измене.

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

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 накнада има карактер накнаде штете.

Плаћено одсуство

Члан 24.

Запослени има право на плаћено одсуство до пет радних дана у календарској години у случају:

- склапања брака - 5 радних дана;
- порођаја супруге - 5 радних дана;
- теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
- смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- добровољног давања крви - 2 узастопна радна дана
рачунајући дан давања крви;
- полагања стручног или другог испита - 1 радни дан;
- селидбе сопственог домаћинства - 1 радни дан;

Члан 25.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању до 5 радних дана у календарској години у случају стручног усавршавања на које је упућен од стране Послодавца.

Неплаћено одсуство

Члан 26.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока - у дужини трајања војног рока,
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду - за време привременог упућивања, а најдуже до годину дана у складу са уговором о пословној сарадњи.
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца - за време трајања функције,
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању - до шест месеци,

Запосленом на неплаћеном одсуству мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада.

Запослени је обавезан да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Директор може запосленом на његов захтев, да одобри коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, ако оцени да је то у конкретној ситуацији оправдано и не ремети процес рада.

Запосленом који има статус наставног особља и који се налази на одслужењу војног рока, породилском одсуству, одсуству са рада ради посебне неге детета, или друге особе или боловању дужем од шест месеци изборни период и радни однос се продужава за то време односно на начин и под условима регулисаним законом и Статутом школе.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 27.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује општа заштита живота и здравља запослених у складу са посебним законом и другим прописима.

Заштиту жена, омладине, инвалида и материнства, као и породилско одсуство и одсуство са рада ради неге и посебне неге детета или друге особе, послодавац је дужан да обезбеди у складу са Законом о раду.

Запосленом за време трудноће, запослена која доји дете, и одсуства са рада ради неге детета, послодавац не може дати отказ, осим уколико су се стекли услови прописани законом. Такође послодавац је дужан да запосленој за време трудноће и запосленој која доји дете по налазу надлежног здравственог органа не може да ради на пословима који су штетни за њено здравље и здравље детета послодавац је дужан да јој обезбеди обављање других одговарајућих послова ако таквих послова нема да је упути на плаћено одсуство.

Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленом изда на употребу средства и опрему личне заштите.

Члан 29.

Запосленом – особи са инвалидитетом код кога је у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, послодавац је дужан да обезбеди обављање другог одговарајућег посла, према радној способности у складу са законом. Ако послодавац не може запосленом-особи са инвалидитетом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. Закона о раду и става 1. овог члана запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1. овог закона.

Ако запослени из претходног става овог члана одбије да прихвати посао, Послодавац може да му откаже Уговор о раду.

Члан 30.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, достави Послодавцу потврду лекара о спречености за рад.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу, ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 31.

Запослени има право на:

- одговарајућу зараду,
- накнаду зараде и
- друга примања

Запосленом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности које се 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.

Послодавац је дужан да примања, утврђена у смислу става 1. овог члана, исплати у складу са Законом о раду, Правилником о зарадама, накнадама зарада и другим примањима запослених и овим Правилником.

Зарада

Члан 32.

Зарада запосленог састоји се од:

- зараде за обављени рад и време проведено на раду,
- примања по основу радног односа у складу са Уговором о раду и Правилником о зарадама.

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

Зарада за обављени рад и време проведено на раду

Члан 33.

Зарада запосленог из члана 32. (за обављени рад и време проведено на раду), састоји се из:

- основне зараде утврђене Уговором о раду за послове које запослени обавља,
- утврђених коефицијената, сложености посла и
- увећане зараде, за месец за који се врши исплата зараде.

Основна зарада

Члан 34.

Основна зарада одређује се на основу услова, утврђених Правилником о организацији и систематизацији послова потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду Правилником о зарадама, накнадама зарада и других примања запослених .

Основна зарада се дефинише према сложености послова и потребних знања за обављање одређених послова у три нивоа и то:

- за мање сложене послове за чије је обављање потребно од I до III степен стручне спреме
- за средње сложене послове за чије је обављање потребан IV,V степен стручне спреме
- за веома сложене послове за које је потребан VI и VII степен стручне спреме

- за најсложеније послове за које је потребан VIII степен стручне спреме.

Члан 35.

Основна зарада сваког запосленог може претрпети измене:

- Раст зараде: у случају одлуке директора привредног школе о измени скале зарада, коефицијената и вредности бода у случају преласка на друго радно место и у случају унапређења запосленог;
- Смањење зараде: у случају повреде радне дисциплине, радне обавезе и у случају преласка на друго радно место.

Члан 36.

Основна зарада приправника који је засновао радни однос утврђује се у висини 80 % основне зараде утврђене за посао за који се оспособљава.

Коефицијенат

Члан 37.

Коефицијенат сложености посла за менаџмент, наставно и ваннаставно особље и руководиоце запослених утврђује се на бази јединствених назива за одређене групе послова и задатака, општих и посебних услова за њихово вршење и одговарајуће стручне спреме.

Увећана зарада

Члан 38.

Запосленом припада увећана зарада за остварене ефективне часове рада, и то за рад:

- на дан државног и верског празника за који је Законом предвиђено да се не ради - 110 % од основице;
- ноћу (*између 22.00 и 06.00 часова наредног дан*) - 26 % од основице;
- за прековремени рад - 26 % од основице;
- по основу временаведеног у на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) - 0,4% од основице.

При обрачуну минулог рада рачуна се и времеведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Ако се истовремено стекну услови за увећање зараде из става 1 овог члана по више основа, запослени има право на увећану зараду само по једном од утврђених основа, у висини највишег утврђеног појединачног износа увећане зараде.

Запосленом припада увећана зарада из става 1. тачка 1.2.3., 4. овог члана, осим ако запосленом чија је природа посла таква да је потребно да се увецана зарада урачунава при утврђивању основне зараде из члана 34. овог Правилника.

Друга примања по основу радног односа у складу са Уговором о раду

Регрес за годишњи одмор

Члан 39.

Запослени има право на регрес за годишњи одмор чији ће номинални износ и динамика исплате бити утврђен Уговором о раду или Анексом уговора о раду.

Топли оброк

Члан 40.

Запослени има право на месечни износ за топли оброк чији ће номинални износ и динамика исплате бити утврђен Уговором о раду или Анексом уговора о раду.

Минули рад

Члан 41.

Запослени има право на додатак на зараду у износу од 0,4% за сваку навршену годину рада проведenu у радном односу код последњег послодавца.

Обавезе послодавца које се односе на обрачун зарада

Члан 42.

Обавезе послодавца које се односе на: обрачун зараде, накнаде зараде, евиденцију зараде и друга примања која нису посебно уређена овим правилником, остварију се према одредбама Закона о раду.

Накнада зараде

Члан 43.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини 100 % зараде коју би остварио у месецу за који се врши исплата накнаде и то за време:

- обављања преквалификације, доквалификације и сваког другог облика стицања додатног знања на које је упућен од стране послодавца,
- прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа- директора због необезбеђивања заштите на раду у случају када би даље обављање рада проузроковало непосредну опасност по живот и здравље запосленог и других лица.

Члан 44.

Запослени има право на накнаду зараде за време одсуствовања са рада у висини просечене зараде у претходних дванаест месеци за време:

- коришћења годишњег одмора;
- одсуствовања на дан државног празника за који је Законом прописано да се не ради;
- коришћења плаћеног одсуства у случајевима утврђеним Законом и овим Правилником;
- присуствовања, по основу избора, седницама Народне скупштине, Скупштине града или Општине и њихових тела или органа;
- војне вежбе и одазивања на позив других државних органа, ако Законом није другачије одређено и другим случајевима утврђеним Законом.

Члан 45.

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

- у висини 65 % просечене зараде у претходних дванаест месеци у којем је настала спреченост за рад ако је проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- у висини 100 % просечене зараде у претходних дванаест месеци у којем је наступила спреченост за рад ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60 % просечене зараде у претходних дванаест месеци, с тим да не може бити мања од минималне за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 дана у календарској години.

Отпремнина при одласку у пензију

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину због престанка радног односа ради одласка у пензију или при престанку радног односа по сили закона због губитка радне способности, најмање у висини две просечне зараде.

Одлуку о исплати отпремнине доноси директор.

Солидарна помоћ

Члан 47.

Послодавац може запосленом, на његов захтев, да исплати солидарну помоћ у случају дуже и теже болести или повреде на раду, за куповину лекова, за помоћ у трошковима лечења у земљи или иностранству, за помоћ у случају штете од елементарних непогода, за помоћ запосленом у случају смрти родитеља или члана његове уже породице.

Одлуку о висини и исплати солидарне помоћи доноси директор.

Помоћ у случају смрти запосленог или члана његове уже породице.

Члан 48.

Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, запосленом односно члановима уже породице исплатити помоћ у висини уобичајних трошкова погребних услуга према приложеним рачунима.

Члановима уже породице из става 1. овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог, односно родитељи.

Уобичајним трошковима сахране из става 1. овог члана сматрају се трошкови према ценовнику комуналног предузећа за погребне услуге.

Одлуку о исплати солидарне помоћи у случају смрти запосленог или члана његове уже породице доноси директор.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 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.

Под просечном зарадом из става 1. тачка 1. овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

Рок за исплату зараде

Члан 49.

Зарада запосленог исплаћује се најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Минимална зарада

Члан 50.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и време проведено на раду.

Минимална зарада одређује се на основу минималне цене рада утврђене у складу са овим законом, времена проведеног на раду и пореза и доприноса који се плаћају из зараде.

Општим актом, односно уговором о раду утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде.

По истеку рока од шест месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац је дужан да минималну зараду исплати запосленом у висини која се одређује на основу одлуке о минималној цени рада која важи за месец у којем се врши исплата.

Запослени који прима минималну зараду, има право на увећану зараду из члана 108. Закона о раду, и члана 38. Правилника о раду на накнаду трошкова и друга примања која се сматрају зарадом у складу са законом.

Основица за обрачун увећане зараде из става б. овог члана је минимална зарада запосленог.

Минимална цена рада утврђује се одлуком социјално економског савета.

При утврђивању минималне цене рада полази се нарочито од: егзистенцијалних и социјалних потреба запосленог и његове породице изражених кроз вредност минималне потрошачке корпе, кретања стопе запослености на тржишту рада, стопе раста бруто домаћег производа, кретања потрошачких цена, кретања продуктивности и кретања просечне зараде у Републици.

Минимална цена рада утврђује се по радном часу без пореза и доприноса, за календарску годину, најкасније до 15. септембра текуће године, а примењује се од 1. јануара наредне године.

Минимална цена рада не може се утврдити у нижем износу од минималне цене рада утврђене за претходну годину.

Члан 51.

Када Послодавац исплаћује минималну цену рада, са запосленим закључује анех уговор о раду са измењеним условима.

Члан 52.

Обрачун зараде утврђене у складу са овим Правилником и Уговором о раду достављају се на увид сваком запосленом кроз обрачунске листе зарада за предходни месец са исказаним и обрачунатим порезима, доприносима и осталим примањима.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из става 1., 2. и 3. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Члан 53.

Зарада запосленог је тајна.

Одавање података о износу исплаћене зараде представља повреду пословне тајне.

VII НАКНАДА ТРОШКОВА

Трошкови превоза

Члан 54.

Запослени има право на накнаду стварних трошкова превоза ради доласка на рад и повратка са рада, уколико послодавац није организовао превоз.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза ради доласка на рад и повратка са рада у висини цене превозне карте у јавном градском превозу (*јавно Градско саобраћајно Друштво и приватни превозник*).

Члан 55.

Јавним градским превозом, у смислу овог члана, не сматра се такси и линијски такси.

Јавни превоз и број линија које запослени користи ради доласка на рад и повратка са рада утврђује се на основу писане изјаве запосленог.

Члан 56.

Запослени има право на накнаду, ако ради доласка на рад и повратка са рада има могућност да користи средство јавног саобраћаја, на растојању од најмање две станице.

Могућност коришћења средстава јавног превоза и број линија од места становања запосленог до места рада утврђује се на основу писане изјаве запосленог.

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 57.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза, за долазак на рад и повратак са рада, за сваки радни дан у месецу који је провео на раду.

У случају када запослени по распореду радног времена, односно налогу послодавца ради недељом, на дан државног и верског празника, има право на накнаду трошкова превоза ради одласка на рад и повратак са рада.

Члан 58.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за време:

- привремене неспособности за рад проузроковане болешћу или повредом на раду.

Накнаду трошкова превоза из става 1 овог члана Запослени остварује под условима, у висини и на начин, као да ради.

Члан 59.

Запосленом се накнада трошкова превоза ради одласка на рад и повратка са рада обезбеђује у готовини, или претплатном превозном картом (маркица).

Начин накнаде трошкова превоза утврђује се на основу писане изјаве Запосленог.

За запослене којима се накнада трошкова превоза обезбеђује у готовини, обрачун и исплата накнаде трошкова превоза, врши се на основу стварних трошкова превоза.

Запослени који накнаду трошкова превоза за долазак на рад и повратак са рада остварује у готовом, у случају када у току рада, по налогу одговорног лица, у месту рада, обавља службени посао ван свог радног места у седишту послодавца, односно, организационе јединице, има право на накнаду трошкова превоза у висини стварних трошкова. Висина накнаде трошкова превоза из става 4. овог члана Правилника утврђује се на основу цене приложене карте.

Трошкови службених путовања

Члан 60.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи - дневницу, у износу од 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку.

Запослени има право на:

- пун износ дневнице за службени пут који траје дужи од 12 часова;
- 50% износа дневнице за службени пут који траје дужи од 8, а краће од 12 часова и
- 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 из става 3. овог члана надокнађују се у висини цене путне карте за превоз, средством оне врсте и разреда који, према налогу за службено путовање, запослени може да користи.

Трошкови смештаја из става 3. овог члана надокнађују се у износу плаћеног хотелског рачуна.

Издаци за смештај садрже трошкове ноћења и доручка.

Смештајем се, у смислу овог члана, не сматра дневни одмор.

Службеним путовањем у земљи, у смислу става 1. овог члана сматра се путовање на територији Србије.

Члан 61.

Запослени има право на накнаду и других трошкова који настану у вези са службеним путем из члана 60. Правилника, 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.

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

Члан 62.

Налог за службено путовање даје овлашћено лице послодавца. Налог за службено путовање садржи:

- име и презиме запосленог који путује;
- посао који обавља;
- назив места у које путује;

- дан поласка на службени пут и дан повратка са службеног пута;
- категорију хотела који запослени на службеном путу може да користи;
- врсту превоза који запослени у одласку на службени пут и повратку са службеног пута може да користи;
- напомену да ли су на службеном путу запосленом обезбеђени бесплатан смештај и исхрана.

Члан 63.

На основу налога за службено путовање из члана 60. овог Правилника запосленом се исплаћује аконтација у висини процењених трошкова.

Накнада трошкова из члана 60. и 61. овог Правилника исплаћује се запосленом на основу приложених рачуна које је дужан да достави у року од 5 дана од дана завршетка службеног путовања.

Запослени је дужан да приложи:

- налог за службено путовање;
- доказ о трошковима смештаја;
- доказ о трошковима превоза;
- доказ о другим трошковима.

Члан 64.

Запослени има право на надокнаду трошкова за службено путовање у иностранство на начин, под условима и у висини прописаној посебним прописима.

Службеним путем у иностранство сматра се путовање из Србије у страну државу и обратно, из једне стране државе у другу страну државу и из једног места у друго на територији стране државе.

Члан 65.

Трошкови за дневнице за службено путовање у иностранство признају се запосленом до износа дневнице за службено путовање према важећим прописима које прописује Република Србија а не ниже од 75% од тог износа.

Ако су на службеном путовању обезбеђени бесплатан смештај и исхрана дневница се умањује за 70% а ако је обезбеђен само дневни смештај или смештај ради дневног одмора за 50% , ако је обезбеђена само исхрана за 30%.

Под обезбеђеним бесплатним смештајем и исхраном подразумева се да издатке за смештај и исхрану странка и стране државе у коју се службено путује.

Члан 66.

Право на исплату дневница за службено путовање у земљи и иностранству имају сви запослени осим ако запосленом чија је природа посла таква да су дневнице урачунате при утврђивању основне зараде из члана 34. овог Правилника.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 67.

Запослени се обавезује да, у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног лица или физичког лица, без сагласности послодавца не може да обавља послове утврђене Уговором о раду, односно послове из делатности послодавца на територији Србије, док је у радном односу код послодавца, под условима предвиђеним Законом о раду.

Уговором о раду утврђује се клаузола забране конкуренције у зависности од врсте посла на које се забрана односи.

Запослени се обавезује да без сагласности послодавца не може да обавља послове радног места који се односе на начин реализације и садржину наставног плана и програма школе у складу са одредбама Статута школе .

Ако запослени прекрши клаузолу забране конкуренције послодавац има право да од запосленог захтева накнаду штете.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 68.

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

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује - утврђује послодавац, у року од 15 дана од дана пријема писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету, у складу са општим актом, односно Уговором о раду.

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

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 69.

Послодавац заказује расправу и одређује лице које спроводи поступак саслушава лице чија се одговорност утврђује, сведоке (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања, а потом висину штете утврђује на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

По спроведеном поступку из претходног става, овлашћено лице сачињава Записник и утврђује висину штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или ослобађању од одговорности.

Саставни део Записника је и изјава запосленог да ли пристаје да надокнади штету.

Решењем из става 2. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да надокнади штету.

Ако запослени не пристане да надокнади штету у утврђеном року, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 70.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, послодавац је дужан да му, у року од 30 дана од дана настанка повреде или штете, надокнади штету, у складу са Законом.

Ако се запослени и послодавац не споразумеју о надокнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ - ИСПЛАТА ОТПРЕМНИНЕ

Члан 71.

У случају отказа Уговора о раду због престанка потребе за обављањем одређеног посла, послодавац је дужан да исплати отпремнину запосленом у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Промена власништва над капиталом не сматра се променом послодавца у смислу остваривања права на отпремнину у складу са овим чланом.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Вишак запослених

Члан 72.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена или када врши реорганизацију рада услед увођења нове технологије, у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Члан 73.

Програм вишка запослених сачињава се у складу са Законом, у сарадњи са репрезентативним синдикатом и организацијом надлежном за послове запошљавања.

Програм садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Програм такође мора да садржи и следеће мере у циљу да се спрече или на најмању меру смањи број отказа уговора о раду:

- могућност премештаја запосленог на друге послове;
- могућност рада код другог послодавца - запошљавање код истог или другог, послодавца путем преквалификације или доквалификације;
- скраћено радно време;
- преквалификација;
- доквалификација;
- самозапошљавање

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог са

рада због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 74.

Поступак у случају отказа Уговора о раду и права запосленог на новчану надокнаду и отпремнину, регулисани су Законом, а не може бити нижа од трећине зараде (просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина) запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу.

Удаљење запосленог са рада

Члан 75.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;
- ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Члан 76.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје. Накнада зараде за време привременог удаљења са рада због притвора исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 77.

Удаљење из члана 75. овог Правилника може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. тачка 2. и 3. Закона о раду.

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

Члан 78.

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 75. овог Правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине основне зараде.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 79.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и
- запослени друкчије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и послодавца;

- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

Отказ од стране запосленог

Члан 80.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику 30 дана пре дана које је запослени навео као дан престанка радног односа.

Отказ од стране послодавца

Члан 81.

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:

- ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. закона о раду.

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

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

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

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

- 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. тачка 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:

- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тачка 1. – 5. Закона о раду.

Члан 82.

Послодавац запосленом може да откаже уговор о раду ако за то постоје и други оправдани разлози који се пре свега односе на радну способност запосленог, његово понашање, потребе послодавца и у другим случајевима у складу са природом и специфичном делатношћу којом се послодавца бави и исте ће таксативно предвидети у уговору о ради или у анексу уговора о раду, за теже повреде радне обавезе и радне дисциплине и то:

- повреду радне обавезе које представља кривично дело,
- непоравдан изостанак са посла три радна дана узастопно, или пет радних дана са прекидима у периоду од дванаест месеци,
- одбијање обављања послова који су предвиђену уговором о раду и Правилником о систематизацији и организацији послова,
- незаконито располагање средствима школе,
- злоупотреба службеног положаја школе, прекорачење овлашћења и нарушавање угледа школе,
- одавање посковне, службене или друге тајне утврђене законом и другим прописима и општим актима послодавца,
- фалсификовање службених и других докумената, достављање нетачних и лажних докумената у вези са заснивањем радног односа, као и других информација везаних за лична документа,
- рад у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун дугог правног или физичког лица без сагласности послодавца,
- не пријављивање повреда радних обавеза и радне дисциплине,
- не поштовање радне дисциплине односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца,
- друга понашања запосленог, повреда радне дисциплине утврђене општим актом послодавца, уговором о раду и Законом о раду.

Мере за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радних обавеза

Члан 83.

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. став 2. и 3. овог закона 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:

- привремено удаљење са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до 15 радних дана;
- 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;
- 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 84.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду у случају из члана 81. и 82. овог Правилника 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 85.

Радну способност запосленог цени директор или лице које он овласти .

Запослени је одговоран за: ажурно обављање поверених послова, квалитет и квантитет свога рада, спровођење заштите на раду, чување средстава рада и материјала којима ради, односно имовине Друштва, обављање послова у прописано време, придржавања законских прописа и општих аката, као и за тачну и благовремену реализацију задатака утврђених Правилником о систематизацији и организацији радних места и пописом послова.

Члан 86.

Директор покреће поступак за проверу знања и способности запослених када сам или на основу писменог предлога непосредног руководиоца запосленог оцени да запослени у периоду од најмање три месеца није остварио резултате рада који се од њега очекују, односно није показао потребна знања и способности за рад на пословима које обавља.

По примљеном предлогу, директор организује комисију од три члана, од којих најмање један мора имати исти степен стручне спреме, а по могућству и исту врсту занимања као и запослени чије се способност утврђује.

Оцена резултата рада, знања и способности запосленог утврђује се на основу стандарда и норматива за послове на којима запослени ради, квалитета и квантитета обављеног посла, тачности обављеног посла, ажурности и ангажованости у обављању посла, иницијативе у раду и радне и технолошке дисциплине.

Комисија утврђује чињенично стање на основу документације и непосредног увида у рад запосленог и извештај о утврђеном стању доставља директору у року од 15 дана од дана њеног формирања са писаним изјашњењем запосленог на записник.

Уколико директор, на основу писменог извештаја комисије, који је наведен у предходном ставу овог члана утврди да запослени не остварује потребне резултате рада или нема

потребна знања и способности за рад на одређеним пословима, запослени се премешта на послове који одговарају његоом знању и способности, ако таквих послова нема запосленом се отказује уговор о раду уз сва права предвиђена законом.

Члан 87.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1. Закона о раду, има право на отказни рок:

- осам дана ако је навршио до 10 година стажа осигурања..
- петнаест дана ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања
- тридесет дана ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Члан 88.

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.

Члан 89.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако запослени не остварује потребне резултате рада или нема потребна знања и способности за рад на одређеним пословима или изрекне неку меру привременог удањења са рада без надокнаде, новчану казну у висини до 20% основне зараде или опомену са најавом, 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 90.

Запослени уз изјашњење на упозорење може да приложи послодавцу мишљење синдиката чији је запослени члан, у истом року од 8 дана на изјашњењу о упозорењу.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 91.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 81. овог Правилника, Послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеци од дана престанка радног односа, осим у случајевима 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 92.

Отказ уговора о раду из члана 179. став 1. тачка 1 и став 2. и 3. Закона 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 из члана 179. став 1. тачка 2. Закона о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 93.

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

Члан 94.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује:

- надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца или лице које послодавац овласти;

XII ПОСЕБНА ЗАШТИТА ОД ОТКАЗА УГОВОРА О РАДУ

Члан 95.

Запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може да донесе решења о отказу уговора о раду.

Запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Доношење решења о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан отказа уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року до 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног

лекара или другог надлежног органа.

Члан 96.

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 рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 97.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права запослени односно представник синдиката чији је запослени члан али под условом да га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом. Рок за покретања спора јесте 60 дана од дана достављања решења односно сазнања за повреду права.

Члан 98.

Ако инспектор рада нађе да је решење послодавца отказа уговора о раду очигледно повређено право запосленог а запослени је покренуо радни спор на захтев запосленог одложиће својим решењем извршење тог решења да доношења правоснажне одлуке суда. Инспектор рада ће одбити захтев из става 1. овог члана ако нађе да право запосленог није очигледно повређено. Запослени може поднети захтев из става 1. овог члана у року од 15 дана од дана покретања радног спора.

XIV ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 99.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању појединачних права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку. Поред права, уређених важећим прописима, запослени има право и на друге облике заштите у складу са Законом о раду. Ако спорна питања између запосленог и Послодавца не могу бити решена споразумно, стране у спору сагласно именују Арбитра из реда стручњака у области која је предмет спора, у складу са Законом. Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања спорног решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања. За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос. Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно. Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и Запосленог.

Члан 100.

Ако стране у спору не образују Арбитражу из става 1 овог члана, запослени остварује

права код надлежног суда.

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

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

XV ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 101.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: Анекс уговора):

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 173 Закона о раду;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 174. Закона о раду;
- ако је запосленом који је вишак обезбедио преквалификација или доквалификација или непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена;
- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11. Закона о раду.
- у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачка 1. и 3. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени Уговором о раду.

Члан 102.

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

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. став 5. тачка 2. Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

Члан 103.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу члана 172. овог закона, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 172. овог закона не примењују се и у случају закључивања анекса уговора

на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора, на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса у смислу члана 172. Закона о раду.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују послодавац и запослени.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 104.

Правилник се доноси на неодређено време и примењује се на све Запослене, а ступа на снагу 8 (осмог) дана од дана објављивања на огласној табли Високе школе.

Члан 105.

На сва права, обавезе и одговорности, која нису утврђена овим Правилником или одредбе које су супротне закону, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду и других важећих прописа који регулишу ту област.

Члан 106.

Послодавац ће све евентуалне измене овог Правилника регулисати изменама и допунама (Анексима) истог.

Члан 107.

Ступањем на снагу овог Правилника о раду престаје да се примењује Правилник о раду А-619/14 од 24.11.2014 године.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табле Високе школе.

У Београду дана 09.09. 2016. године

Директор Високе школе

Др Раде Станковић

Савет Високе школе на седници одржаној дана 09.09. 2016 године усвојио је Правилник о раду запослених на Високој школи за пословну економију и предузетништво.

Председник Савета

Др Иван Пиљан