На основу члана 3. став 6. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 (Одлука УС), 113/2017 и 95/2018 (аутентично тумачење), члана 58 .Статута Предшколске установе „Дечја радост“ у Бабушници, од 08.06.2021.године, даље: Закон) а у складу са Посебним колективним уговором за запослене у установама Предшколског образовања и васпитања („Службени гласник РС“, бр.97/20 од 7. јула 2020.) Управни одбор Предшколске установе „Дечја радост“ у Бабушници, на седници одржаној дана 08.јуна 2021. године, доноси

**П Р А В И Л Н И К О Р А Д У**

**I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим Правилником, у складу са Законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа.

У погледу права и обавеза и одговорности из радних односа која нису уређена овим правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду, Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о предшколском васпитању и образовању, Закона о платама у државним органима и јавним службама, Закона о запошљавању, Закона о пензијском и инвалидском осигурању, Закона о здравственом осигурању, Закона о државним празницима у Републици Србији и Закона о управном поступку.

У случају да су појединим одредбама овог Правилника утврђена мања права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених Законом о основама система образовања и васпитања и Закона о раду, непосредно се примењује закон.

О правима, обавезама и одговорностима запосленог одлучује директор или запослени кога он овласти.

**II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ**

***Права запослених***

**Члан 2.**

Запослени има, у складу са законом и овим правилником, право на:

* одговарајућу зараду;
* безбедност и здравље на раду:
* здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости;
* материјално обезбеђење за време привремене незапослености;
* заштиту од злостављања на раду;
* право на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, а запослена жена и право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом и овим правилником.

Уколико се запошљава или распоређује по посебним условима особа са инвалидитетом, послодавац мора да изврши прилагођавање радног места или и послова и радног места. Под прилагођавањем послова подразумева се прилагођавање радног процеса и радних задатака, док се под прилагођавањем радног места подразумева техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме – у складу са могућностима и потребама особе са инвалидитетом.

У зависности од тога да ли постоји разлика у врсти послова које је запослени обављао пре процене радне способности и послова које може да обавља након процене радне способности и услова који се захтевају за послове које може да обавља након процене, приступиће се измени Правилника о организацији и систематизацији послова и уговора о раду.

**Члан 3.**

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

***Обавезе запослених***

**Члан 4.**

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове, правила и захтеве послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
3. да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
4. да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете;
5. да се по одлуци директора стручно оспособљава и обучава.

***Обавезе установe***

**Члан 5.**

Установа је дужна да:

1. запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
2. запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
3. запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 4. тачка 2. овог правилника, прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду, као и прописа о забрани злостављања на раду;
4. у случајевима утврђеним законом затражи мишљење синдиката или мишљење представника кога одреди запослени;
5. организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом од стране директора, односно одговорног лица или запослених;
6. организује и спроведе забрану пушења у радним просторијама у складу са законом.

**III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

***Услови за заснивање радног односа***

**Члан 6.**

Радни однос у установи се заснива Уговором раду, са лицем које поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене актом о организацији послова и систематизацији радних места.

**Члан 7.**

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, у складу са законом врши директор установе са лицем које испуњава услове утврђене актом о организацији послова и систематизацији радних места.

**Члан 8.**

Кандидат је дужан, приликом заснивања радног односа, да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене правилником о организацији и ситематизацији послова.

**Члан 09.**

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 4. тачка 2) овог правилника.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања на раду и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са законом.

**Члан 10.**

Директор установе је дужан, да при подношењу периодичног извештаја о раду установе, обавести запослене о извршеном пријему у радни однос.

***Услови за пријем у радни однос***

**Члан 11.**

У радни однос у установи може бити примљено лице, под условима прописаним законом и ако:

1) има одговарајуће образовање;

2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом;

3) није осуђиван правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрнављење, за кривично дело примање мита или давање мита, за кривично дело из групе крвичних дела против полен слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом утврђено дискриминаторно понашање;

4) има држављанство Републике Србије,

5) да зна језик на коме се остварује образовно-васпитни рад.

Услови из става 1. овог члана доказују се приликом пријема у радни однос и проверавају се у току рада.

Доказ о испуњености услова из става 1. тач. 1. и 4. овог члана подносе се уз пријаву на конкурс, а из става 1. тачка 2. овог члана пре закључења уговора о раду. Доказ из става 1. тачка 3. овог члана прибавља установа.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из ст. 1. овог члана или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

**Члан 12.**

Делатност предшколског васпитања и образовања остварују васпитач и стручни сарадник, а делатност предшколске установе, којом се обезбеђују исхрана, нега и превентивно-здравствена заштита остварују сарадници.

**Члан 13.**

Послове васпитача може да обавља лице које испуњава услове прописане Законом и има одговарајуће високо образовање на студијама првог степена (основне академске односно струковне студије), студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године, вишим образовањем, односно са одговарајућим средњим образовањем, у складу са посебним законом.

Послове васпитача може да обавља лице које је стекло одговарајуће образовање на језику на коме се остварује тај рад или је положило испит из језика са методиком по програму одговарајуће високошколске установе.

**Члан 14.**

Послове стручног сарадника може да обавља лице са одговарајућим високим образовањем на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) по пропису који је уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005.године, на основним студијама у трајању од четири године по пропису који је уређивао високо образовање до 10.септембра 2005.год.

Стручни сарадник мора да има и образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина.

**Члан 15.**

Послове сарадника којим се унапређује нега, исхрана и превентивно-здравствена заштита може да обавља лице које има одговарајуће средње образовање у области медицинских наука.

**Члан 16.**

Установа може да у васпитно-образовном раду ангажује педагошког асистента који пружа помоћ и додатну подршку деци, у складу са њиховим потребама, сарађује са васпитачима и стручним сарадницима, родитељима, односно старатељима, а заједно са директором сарађује са надлежним установама, организацијама и удружењима и јединицом локалне самоуправе и обавља друге послове, у складу са Законом.

**Члан 17.**

Послове васпитача и стручног сарадника може да обавља лице које има дозволу за рад (у даљем тексту: лиценца).

Без лиценце послове васпитача или стручног сарадника може да обавља:

1. приправник;
2. лице које испуњава услове за васпитача и стручног сарадника, са радним стажом стеченим ван установе, под условима и на начин утврђеним за приправнике;
3. лице које је засновало радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог;
4. педагошки асистент.

Лице из става 2. тач. 1) и 2) овог члана може да обавља послове васпитача или стручног сарадника најдуже две године од дана заснивања радног односа у установи, а лице из тачке 3) до престанка радног односа на одређено време.

***Пријем у радни однос***

**Члан 18.**

Пријем у радни однос у установи врши се на основу:

1. преузимања запосленог и
2. конкурса.

Пријем у радни однос на неодређено време на основу конкурса може се извршити ако се није могло извршити преузимање запосленог.

Директор установе расписује конкурс и врши избор кандидата за пријем у радни однос.

У поступку одлучивања о избору васпитача или стручног сарадника директор врши ужи избор кандидата које упућује на претходну психолошку процену способности за рад са децом и ученициима у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава. Психолошку процену способности за рад са децом и ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Директор доноси одлуку о избору васпитача и стручног сарадника у року од 8 дана од дана добијања резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима. Одлуку о избору других запослених у установи директор доноси у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава на конкурс.

Кандидат незадовољан одлуком о изабраном кандидату може да поднесе приговор Управном одбору у року од осам дана од дана достављања одлуке.

Ако по конкурсу није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс.

Ако Управни одбор у утврђеном року не одлучи по приговору или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана.

***Радни однос на одређено време***

**Члан 19.**

Установа може да прими у радни однос на одређено време без конкурса лице :

1. ради замене одсутног запосленог до 60 дана;
2. до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурсу;
3. до избора кандидата – када се на конкурс не пријави ниједан кандидати или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најдуже до завршетка школске године.

Установа прима у радни однос на одређено време по расписаном конкурсу лице:

1. ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
2. у својству приправника
3. ради обављања послова педагошког асистента.

Радни однос на одређено време не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

***Уговор о раду***

**Члан 20.**

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор, односно лице које он овласти.

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

**Члан 21.**

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

**Члан 22.**

Уговор о раду садржи:

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

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 овог правилника.

***Радни однос са пуним и непуним радним временом***

**Члан 23.**

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

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, у случају да је правилником о организацији и систематизацији послова обим послова радног места такав да не захтева радно ангажовање са пуним радним временом.

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

***Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца***

**Члан 24.**

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, који обухвата рад на даљину и рад од куће.

Запосленом који обавља послове од куће послодавац је дужан да обезбеди услове рада, средства за рад и накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом запосленог.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 23. овог правилника, садржи и:

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

***Пробни рад***

**Члан 25.**

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

Пробни рад одређује се уговором о раду и може да траје најдуже шест месеци.

**Члан 26.**

Пробни рад прати трочлана комисија коју именује директор установе, и своје мишљење о пробном раду даје директору ради доношења одлуке.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен или врсту спреме као и радник на пробном раду.

**Члан 27.**

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос.Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Радни однос престаје даном истека рока одређеног уговором о раду, без права на отпремнину.

Отказни рок је 15 радних дана.

***Приправници***

**Члан 28.**

Приправник је лице које први пут у том својству заснива радни однос у установи, на одређено или неодређено време, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан образовно-васпитни рад васпитача и стручног сарадника, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу.

Приправнички стаж траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у посао васпитача и стручног сарадника, установа приправнику одређује ментора.

**Члан 29.**

Прва три месеца приправничког стажа, васпитач-приправник ради под непосредним надзором васпитача који има лиценцу и кога му одређује ментор.

Прва три месеца приправничког стажа, стручни сарадник-приправник ради под непосредним надзором стручног сарадника који има лиценцу и кога му одређује ментор.

Изузетно, ако установа нема ментора, односно одговарајућег васпитача и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће васпитача и стручног сарадника са лиценцом из друге установе на основу уговора о допунском раду, у складу са законом.

Стручни сарадник-приправник који има образовање из члана 8. став 2. Закона о основама система образовања и васпитања и који је током студија остварио најмање 10 бодова, у складу са Европским системом преноса бодова на основу праксе у установи, свој рад може да обавља без непосредног надзора стручног сарадника са лиценцом.

**Члан 30.**

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

**Члан 31.**

Приправник који савлада програм увођења у посао има право на полагање испита за лиценцу , после навршених годину дана рада.

Приправнику у радном односу на неодређено време, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу-престаје радни однос. Приправнику у радном односу на одређено време својство приправника престаје након положеног испита за лиценцу, а радни однос истеком времена на које је примљен у радни однос.

**Члан 32.**

Програм обуке за ментора, програм увођења у посао васпитача и стручног сарадника, који укључује и програм оспособљавања за рад са децом са сметњама у развоју и из осетљивих друштвених група, начин и поступак провере савладаности тог програмама, програм испита за стицање и поновно стицање лиценце, начин полагања и језик на коме се полаже испит, трошкове полагања испита, састав и начин рада комисије прописује министар.

***Приправник-стажиста***

**Члан 33.**

Послове васпитача и стручног сарадника може да обавља и приправник-стажиста.

Приправник-стажиста савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу под непосредним надзором васпитача и стручног сарадника који има лиценцу.

Установа и приправник-стажиста закључују уговор о стажирању од најмање годину, а најдуже две године.

Уговором из става 3 овог члана не заснива се радни однос.

Приправник-стажиста има право да учествује у раду стручнох органа без права одлучивања.

На остваривање права из става 2 овог члана сходно се примењују одредбе овог правилника које се односе на приправника.

**IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

**Члан 34.**

Послодавац је дужан да у складу са променама у процесу рада и потребама посла запосленом омогући стручно образовање, стручно оспособљавање и усавршавање како би запослени могао да остварују планове и програме васпитно-образовног рада који су утврђени Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском образовању и васпитању и другим законима.

Запослени је дужан да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава послодавца.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

**Члан 35.**

Васпитач и стручни сарадник, са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално усавршава, ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног радаи стицања компетенција потребних за рад, у складу са општим принципима и за постизање циљева образовања и стандарда постигнућа.

План стручног усавршвања у складу са приоритетима установе ради остваривања циљева образовања и стандарда постигнућа и приоритетима Министарства доноси Управни одбор.

Приоритетне области за период од три године, облике стручног усавршавања, програме и начин организовања стручног усавршавања, услове, орган који одлучује о стицању звања и поступак напредовања, стицање звања у току усавршвања васпитача и стручних сарадника и образац уверења о савладаном програму и друга питања од значаја за стручно усавршвање, прописује министар.

У току стручног усавршавања васпитач и стручни сарадник може професионално да напредује стицањем звања: педагошки саветник, самостални педагошки саветник, виши педагошки светник и високи педагошки саветник.

**Члан 36.**

Васпитач и стручни сарадник има право на увећану плату за стечено звање.

Васпитач или стручни сарадник има право на одсуство из установе у трајању од три радна дана годишње ради похађања одобреног облика, начина и садржаја стручног усавршавања.

Распоред одсуства васпитача или стручног сарадника ради стручног усавршавања планира колегијум, у сарадњи са директором Установе.

**V РАДНО ВРЕМЕ**

***Пуно радно време***

**Члан 37.**

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.

Радно време запосленог у установи износи 40 часова а не краће од 36 часова недељно.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

1. васпитач у установи остварује припремни предшколски програм у полудневном трајању – 50 одсто радног времена;
2. васпитач у установи остварује непосредан васпитно-образовни рад са децом – 75 одсто радног времена;
3. стручни сарадник у установиостварује све облике рада са децом, васпитачима, педагошким асистентима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима деце – 75 одсто радног времена.

**Члан 38.**

Структуру и распоред обавеза васпитача и стручног сардника у оквиру радне недеље утврђује установа годишњим програмом рада.

Педагошка норма свих облика образовно-васпитног рада васпитача и стручног сарадника утврђује се у складу са општим и посебним основама предшколског програма и програмом образовања и васпитања.

Структура и распоред обавеза ваннаставног особља уређује се Правилником о систематизацији и организацији радних места.

***Непуно радно време***

**Члан 39.**

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

**Члан 40.**

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 и уговором о раду није друкчије одређено.

Установа је дужна 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.

Установа је дужна да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним овим правилником.

Установа је дужна 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 41.**

Васпитачу и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања и годишњег програма рада.

**Члан 42.**

Васпитач или стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом, има статус запосленог са непуним радним временом.

Васпитач или стручни сарадник који је остао нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

***Скраћено радно време***

**Члан 43.**

Запослени који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом или општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средства и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћеном радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време, у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

***Прековремени рад***

**Члан 44.**

На захтев директора установе запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом о раду и то у следећим случајевима:

* више силе;
* изненадног повећања обима посла и
* у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Директор установе је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада.

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

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

***Распоред радног времена***

**Члан 45.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

**Члан 46.**

У случају рада у сменама, обављања рада ноћу или када природа посла и организација рада то захтева, послодавац радну недељу може да организује на други начин.

Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековрменог рада.

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

***Прерасподела радног времена***

**Члан 47.**

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

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

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2.овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена запосленог обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

**Члан 48.**

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

***Ноћни рад и рад у сменама***

**Члан 49.**

Због потреба процеса рада послодавац може да уведе ноћни рад и рад у сменама у складу са законом.

**Члан 50.**

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

**VI ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

***Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор***

**Члан 51.**

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време и по правилу не може се користити у прва два сата након почетка, нити последња два сата пре завршетка радног времена, односно за васпитаче током непосредног васпитно-образовног рада.

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

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује директор установе.

**Члан 52.**

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

**Члан 53.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор, по правилу, користи се недељом.

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

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

Одлуку о коришћењу одмора из става 1. овог правилника доноси директор.

***Годишњи одмор***

**Члан 54.**

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим Правилником.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, Правилником, општим актом и уговором о раду.

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

1) доприноса на раду – до четири радна дана

2) услова рада, у складу са општим актом послодавца – до пет радних дана;

3) радног искуства – на сваких пет година рада у радном односу по један радни дан; за преко 30 година рада – седам радних дана;

4) стручне спреме:

– са високим образовањем стеченим на мастер струковним студијама, мастер академским студијама и специјалистичким академским студијама -пет радних дана;

- са високим образовањем стеченим на основним академским студијама, основним струковним студијама и специјалистичким струковним студијама – четири радна дана;

– са средњим образовањем – три радна дана;

– са осталим нивоима образовања – два радна дана;

5) социјални услови:

– особи са инвалидитетом – три радна дана;

– запосленом самохраном родитељу са малолетним дететом/малолетном децом– три радна дана.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права. Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци. Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу

- запосленом са малолетним дететом/малолетном децом – три радна дана,

- запосленом са навршених 55 година живота и 30 година стажа осигурања– пет радних дана

Допринос на раду утврђује се у складу са општим актом Послодавца.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 30 радних дана.

Изузетно, запослени са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања не може користити у трајању дужем од 35 радних дана.

**Члан 55.**

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

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

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

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора директор 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.

**Члан 56.**

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

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу са критеријумима из члана 55. овог правилника) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

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

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

***Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)***

**Члан 57.**

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

1) склапање брака – седам радних дана;

2) склапање брака детета – три радна дана;

3) порођај супруге или усвајање детета- пет радних дана

4) порођаја другог члана уже породице – један радни дан;

5) теже болести члана уже породице – седам радних дана;

6) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – пет радних дана;

7) селидба домаћинства на подручју места рада – два радна дана;

8) селидба домаћинства ван места рада – три радна дана;

9) учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – седам радних дана;

10) коришћење рекреативнг одмора у организацији синдиката - седам радних дана

11) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;

12) смрти члана уже породице – пет радних дана;

13) смрти родитеља брачног друга – пет радних дана;

14) полагања стручног испита – пет радних дана;

15) стручно усавршавање – три радна дана

16) полазак детета у први разред основне школе – два радна дана

17) за решавање личних потреба – два радна дана.

Одсуство у случају смрти члана уже породице, порођаја супруге или усвајања детета, и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац и усвојеник.

Општим актом и уговором о раду може се утврдити право на плаћено одсуство у дужем трајању од утврђеног овим чланом, као и шири круг лица из става 3. овог члана.

***Неплаћено одсуство***

**Члан 58.**

На предлог васпитно-образовног већа, директор је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одуство у случајевима:

* дошколовања – од 30 дана до три године;
* израде магистарског рада – до 6 месеци;
* учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта;
* израде докторске дисертације – до годину дана;
* посете члана уже породице у иностранству- до 3 месеца у периоду од 3 год.

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

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада под условима и у случајевима мировања радног односа прописаним законом.

***Накнада штете***

**Члан 59.**

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

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

***Мировање радног односа***

**Члан 60.**

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
3. 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;
4. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању од шест 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, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

**VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

***Зарада***

**Члан 61.**

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

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

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

**Члан 62.**

Зарада из члана 62. овог правилника састоји се од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и других примања по основу радног односа, у складу са овим правилником, другим општим актом и уговором о раду.

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

Под зарадом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања у вези коришћења и употребе средстава за рад запосленог и накнаде трошкова за њихову употребу; накнаде за долазак и одлазак са рада, за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству, смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде; отпремнине при одласку у пензију; накнаде трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог; накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења; јубиларне награде; солидарне помоћи и отпремнине у случају отказа.

***Зарада за обављени рад и време проведено на раду***

**Члан 63.**

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

***Основна зарада***

**Члан 64.**

Основна зарада одређује се на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата у складу са законом.

Висина основице за обрачун и исплату плата, односно цена рада утврђује се у складу са законом и актом Владе Републике Србије.

Коефицијент се утврђује на основу Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

***Радни учинак***

**Члан 65.**

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, с тим да се зарада запосленог по овом основу може увећати највише до 30% и то из средстава које оствари установа или јединица локалне самоуправе, у складу са овим правилником.

**Члан 67.**

Радни учинак запосленог утврђује се на основу следећих критеријума:

* благовременост и успешност обављеног посла;
* успешна сарадња са другим запосленим лицима;
* увођење иновација у раду којима се унапређује делатност установе (израда новог дидактичког и другог наставног средстава и сл.)
* посебни резултати васпитно-образовног рада (објављивање рада у стручним часопису или листу, реферат/рад на конгресу, конференцији, симпозијуму, стручним сусретима, рецензија уџбеника или стручне књиге, рецензија часописа, приручника, стручног чланка,

аутор/коаутор књиге, приручника, практикума, наставног средства, акредитација програма стручног усавршавања у години акредитације, акредитација стручног скупа, трибине, конгреса, летње и зимске школе, округлог стола...)

* радна дисциплина,
* усвојене иницијативе и предлози за рационално пословање установе и
* других постигнућа која се могу вредновати приликом утврђивања радног учинка.

О увећању зараде по основу радног учинка одлучује директор и о томе доноси решење.

***Додаци на плату***

**Члан 68.**

Запослени има право на додатак на плату у складу са законом и то за:

1) време проведено у радном односу (минули рад) – у висини од 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца;

2) рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан – 110% од основице;

3) рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице;

4) прековремени рад – 26% од основице.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се прерачунају у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се предшколска установа и основна школа као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

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

**69. Накнада плате**

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

1) коришћења годишњег одмора;

2) коришћења плаћеног одсуства;

3) престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим;

4) одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни;

5) војне вежбе;

6) одазивање на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате у случају одсуства запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа. Рефундирање накнаде плате врши орган на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

**Члан 70.**

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате од 65%, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог Правилника није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

***Минимална зарада***

**Члан 71.**

Уколико је основна зарада запосленог мања од минималне зараде, послодавац је дужан да запосленом исплати минималну зараду, која се утврђује на основу минималне цене рада у складу са Законом о раду, а коју одређује Влада Републике Србије.

**Члан 72.**

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

1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

2) У висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигном болешћу.

**Члан 73.**

***Накнада трошкова***

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини пуног износа превозне карте у јавном – градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец; уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза; за релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на исплату накнаде трошкова превоза у висини цене дневне превозне карте; запослени који нема могућност да при доласку на рад или одласку са рада користи јавни превоз, јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова превоза у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника; послодавац је дужан да, на захтев запосленог, запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада;

2) накнаду трошкова ако запослени, по налогу послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар;

3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

4) накнаду трошкова за службена путовања у иностранство, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 3) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

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

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

**Члан 74.**

Накнада трошкова превоза, односно коришћења сопственог возила у службене сврхе, као и коришћење службених возила у приватне сврхе регулише се посебним Правилником.

***Отпремнина***

**Члан 75.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа последње плате запосленог, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, зависно од тога шта је за запосленог повољније;

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима, а  највише до неопорезивог износа који је утврђен за случај помоћи у случају смрти запосленог или члана породице, у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана;

3) накнаду штете запосленом због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Деци запослених старости до 15 година живота припада право на поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленој жени да обезбеди поклон за Дан жена у вредности која је предвиђена ставом 3. овог члана.

***Солидарна помоћ***

**Члан 76.**

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;

2) набавке медицинско – техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;

7) рођења или усвојења детета запосленог – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

8) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.), у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)–5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине неопорезиог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца.

Породицу у смислу става 1. тачка 6) овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

У случају да су оба родитеља запослена у предшколској установи, право из става 1. тачка 7) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у предшколској установи, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5) и за штету из става 1. тачка 8) овог члана, остварује један запослени.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на медицинско -техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

***Јубиларна награда***

**Члан 77.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

1) за 10 година рада у радном односу – 50% просечне плате;

2) за 20 година рада у радном односу – једна просечна плата;

3) за 30 година рада у радном односу – једна и по просечна плата;

4) за 35 година рада у радном односу – две просечне плате;

Под просечном платом из става 1. овог члана подразумева се просечна плата запосленог, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, остварена у претходна три месеца који претходе месецу стицања права на јубиларну награду, односно просечна зарада у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, у претходном месецу у односу на месец стицања права на јубиларну награду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Запослени стиче право на јубиларну награду у години у којој навршава 10, 20, 30, и 35 година рада остварених у радном односу.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО, као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

.

***Друга примања***

**Члан 78.**

Послодавац је у обавези да, у складу са мерилима прописаним својим општим актом, исплати солидарну помоћ запосленима ради ублажавања неповољног материјалног и социјалног положаја запослених, као и да обезбеди финансијска средства.

Солидарна помоћ по запосленом из става 1. овог члана исплаћује се на годишњем нивоу до висине просечне нето зараде за Републику Србију према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике који је претходио дану исплате, без пореза и доприноса.

Право на исплату солидарне помоћи за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених остварују сви запослени који су у радном односу код послодавца, на дан исплате. Исплаћује се једнократно.

Солидарана помоћ запосленима ће се исплатити по утврђеној скали,у нето износу, тј. по следећим критеријумима у оквиру ове масе, и то:

1. Запосленима са основном нето платом до 35.000 динара у нето износу– од 41.000 динар.  
2. Запосленима са основном нето платом од 35.001 динар до 45.000 динара у нето износу -38.000 динара   
3. Запосленима са основном нето платом (од 45.001 динара до 65.000 динара у нето износу од ) – 35.000,00 динара  
4. Запосленима са сновном нето платом од 65.001 динара и више у нето износу од 32.000 динара

**Члан 79.**

Послодавац може запосленима да исплати Новогодишњу новчану награду у једнаком износу. О висини и динамици исплате из овог члана, одлучује орган управљања сваке године.

**VIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

***Измена уговорених услова рада***

**Члан 80.**

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

1. ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
2. ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са правилником;
3. ради упућивања на рад на одговрајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 85. овог правилника;
4. ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права;
5. ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зарада, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;
6. у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачке 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 81.**

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у одређеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и овим правилником, 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 82.**

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 81. овог правилника, 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.

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса уговора о раду утврђен у члану 82. овог правилника.

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 82.овог правилника.

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

***Премештај у друго место рада***

**Члан 83.**

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
2. ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1.овог члана само уз свој пристанак.

***Упућивање на рад код другог послодавца***

**Члан 84.**

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословини простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1.овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 173.став 1.тачка 2) Закона о раду.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца запослени има прао да се врати код послодавца који га је упутио.

**IX КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ**

**Члан 85.**

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

Забрана конкуренције може да се утврди само ако постоје услови да запослни радом код послодавца стекне нова, посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

Забрана конкуренције важи на територији Републике Србије.

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

**Члан 86.**

Уговором о раду послодавац и запослени могу да уговоре и услове забране конкуренције у смислу члана 86. овог правилника 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 обавеже да ће запосленом исплатити новчану накнаду у уговореној висини.

**X ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

***Општа заштита***

**Члан 87.**

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

Овлашћење из става 1. овог члана се даје у писменом облику.

Послодавац или друго овлашћено лице, решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених у складу са законом.

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

**Члан 88.**

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

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

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

**Члан 89.**

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, 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 за његову околину.

**Члан 90.**

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

**Члан 91.**

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1.овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење 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 од 30 дана од дана пријема отказа обавести послодавца о постојању околности из става 1.овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

***Заштита материнства***

**Члан 92.**

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

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

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

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

***Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета***

**Члан 93.**

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

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

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

Право из става 4. овог члана има отац детета.

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

**Члан 94.**

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

Право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запслена 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 порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породиљског одсуства из члана 93. став 2. овог правилника.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породиљско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 93. став 5 овог правилника а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

***Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе***

**Члан 95.**

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 породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право из става 1. овог члана, остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена накнаду зараде у складу са законом.

**Члан 96.**

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

За време одсуства са рада ради неге детета, усвојилац, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са законом.

***Обавештење о привременој спречености за рад***

**Члан 97.**

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 са којима живи у породичном домаћинству.

**XI ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 98.**

***Одговорност запосленог***

Запослени може да одговара за :

1)лакшу повреду радне обавезе, утврђену Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запосленог;

2)тежу повреду радне обавезе прописану Законом;

3)повреду забране прописану Законом;

4)материјалну штету коју нанесе установи, намерно или крајњом непажњом у складу са законом.

***Удаљење запосленог са рада***

**Члан 99.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада и:

1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене овим правилником или уговором о раду;

2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца у смислу Закона о раду.

**Члан 100.**

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Решење о удаљењу са рада доноси директор установе.

Ако директор установе не удаљи запосленог, управни одбор дужан је да донесе одлуку о удаљењу из става 1. овог члана.

**Члан 101.**

Удаљење из члана 100. 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 ако за то постоје оправдани разлози из члана 179. Закона о раду.

**Члан 102.**

Запосленом за време привременог удаљења са рада, у смислу чл. 99., 100. и 101. овог правилника, припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 97. овог правилника и пуног износа основне зараде, и то:

1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правноснажном одлуком, или ако правноснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2) ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 179. Закона о раду.

**Члан 103.**

За време привременог удаљења са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

**Члан 104.**

Послодавац може запосленом за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине у смислу члана 179. тач. 2) и 3) Закона о раду да, уместо отказа уговора о раду, изрекне меру привременог удаљења са рада без накнаде зараде, ако сматра да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно радне дисциплине, није такве природе да запосленом треба да престане радни однос.

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

***Дисциплински поступак***

**Члан 105.**

Директор Установе покреће и води дисциплински поступак, доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком против кога приговор није допуштен, а који садржи податке о запосленом, опис повреде радне обавезе, односно повреде забране, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Запослени мора бити саслушан, са правом да изложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу да достави и пимену одбрану.

Изузетно, расправа може да се одржи и без присуства запосленог, под условом да је запослени на расправу уредно позван.

На остала питања вођења дисциплинског поступка сходно се примењују правила управног поступка.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом којим се уређује општи управни поступак.

По спроведеном поступку доноси се решење којим се запослени може огласити кривим, у ком случају му се изриче и дисциплинска мера, ослободити од одговорности или се поступак може обуставити.

Запослени који је нездовољан решењем директора, може против решења изјавити приговор управном одбору Установе у року од 8 дана од дана достављања решења. Управни одбор је дужан да о поднетом приговору одлучи у року од 15 дана, од дана подношења приговора. Запослени који није задовољан одлуком управног одбора поводом поднетог приговора, може се обратити надлежном Основном суду у року од 15 дана.

***Дисциплинске мере***

**Члан 106.**

Мере за повреду радне обавезе су престанак радног односа и новчана казна.

За лакше повреде радних обавеза, учињене са умишљајем или из нехата, изриче се мера новчане казне у висини од 20% од једномесечног износа плате исплаћене за месец у којем је одлука донета.

Мере које се могу изрећи за теже повреде радних обавеза су престанак радног односа или новчана казна у висини од 20% до 30 % од плате исплаћене за месец у којем је одлука донета у трајању од три до шест месеци.

***Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка***

**Члан 107.**

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена, осим ако је учињена повреда забране из члана 44. и 45. Закона о основама система образовања и васпитања, када покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од дана када је учињена повреда забране.

Вођење дисциплинског поступка застарева у року од шест месеци од дана покретања дисциплинског поступка.

Ако повреда радне обавезе садржи обележја кривичног дела, покретање дисциплинског поступка застарева протеком шест месеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно протеком рока у коме застарева кривично гоњење за то кривично дело, уколико је тај рок дужи од шест месеци.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других оправданих разлога.

***Материјална одговорност***

**Члан 108.**

Запослени који у раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету установи, дужан је да је надокнади.

Кривица запосленог за учињену штету мора бити доказана.

Ако кривица не буде доказана, запослени неће бити одговоран за штету.

**Члан 109.**

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

Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

**Члан 110.**

Постојање штете и околности под којима је она настала, њену висину, као и ко је штету учинио, утврђује Комисија за накнаду штете од три члана коју именује директор Установе.

Ако запослени у року од три месеца не накнади штету утврђену одлуком комисије из претходног става, установа покреће поступак пред надлежним судом.

**Члан 111.**

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, ако ових нема, проценом вредности оштећене ствари.

Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

**Члан 112.**

Упоступку за накнаду штете запослени се позива да надокнади штету. Ако запослени одбије да надокнади штету, Установа покреће поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Пристанак запосленог да накнади штету даје се у писменој изјави.

Ако се накнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, онда се висина утврђује у паушалном износу.

Паушална накнада штете утврђује се у следећим случајевима :

1. неоправданог напуштања процеса рада у току радног времена;
2. неоправданог изостајања са рада;
3. престанка рада пре истека отказног рока.

**Члан 113.**

Одлуку о паушалној накнади штете доноси комисија за накнаду штете.

Поступак за паушалну накнаду штете покреће се на захтев директора, односно другог овлашћеног запосленог.

**Члан 114.**

У случају кад се накнада штете коју проузрокује запослени утврђује у паушалном износу, полази се од утицаја штете на процес рада, извршавања радних обавеза запослених и обавеза установе, као и од материјалног стања запосленог.

**Члан 115.**

Ако је Установа накнадила штету коју је запослени на раду или у вези са радом проузроковао трећем лицу, запослени је дужан да износ исплаћене штете накнади установи, ако је штету проузроковао намерно или из крајње непажње.

**Члан 116.**

Против одлуке комисије за накнаду штете, запослени односно подносилац захтева има право приговора Управном одбору у року од 8 дана од дана достављања одлуке.

Управни одбор је дужан да у року од 15 дана донесе одлуку по приговору.

Ако запослени није задовољан коначном одлуком или не да писмену изјаву да ће штету надокнадити има право, као и Установа, да покрене поступак пред надлежним судом у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

***Одговорност установе***

**Члан 117.**

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, има право да од установе захтева накнаду штете по општим начелима о одговорности за штету.

Ако Установа запосленом не накнади штету у року од 30 дана, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Установа одговара запосленом за штету због повреде на раду, која је проузрокована кривицом Установе или кривицом лица за које она одговара.

Установа одговара запосленом за штету због повреде на раду и у случају кад нема њене кривице ни кривице лица за које она одговара, ако је повреда проузрокована опасном ствари или делатношћу са повећаном опасношћу.

**Члан 118.**

Пре покретања поступка пред надлежним судом и запослени и Установа могу се обратити Арбитру за радне спорове, у вези коначне одлуке о накнади штете, ради посредовања и пружања помоћи у споразумном решавању спорне одлуке.

Постигнути споразум пред Арбитром има снагу судског поравнања.

За време поступка пред Арбитром за радне спорове, рокови за покретање спора пред надлежним судом не теку.

***Рок застарелости потраживања***

**Члан 119.**

Рок застарелости потраживања накнаде штете износи три године, и почиње да тече од дана сазнања за штету и учиниоца.

Када је штета проузрокована кривичним делом, а за кривично гоњење је предвиђен дужи рок застарелости, захтев за накнаду штете према одговорном лицу застарева када истекне време застарелости кривичног гоњења.

**XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

**Члан 120.**

Запосленом престаје радни однос у случајевима, на начин и по поступку предвиђеним Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду и овим Правилником на основу отказа уговора.

Вапитачу или стручном сараднику престаје радни однос на крају школске године у којој наврши 40 година стажа осигурања или 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Радни однос престаје:

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

**Члан 121.**

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

***Споразумни престанак радног односа***

**Члан 122.**

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

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

***Отказ од стране запосленог***

**Члан 123.**

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.

***Отказ од стране послодавца***

**Члан 124.**

На утврђивање одговорности запосленог, престанак радног односа, поступак у случају отказа и остала питања о престанку радног односа примењује се одредбе Закона о раду, Закона о основама система образовања и васпитања, Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у П.У. ''Дечја радост'' и Правилника о правилима понашања у П.У. ''Дечја радост''.

**XIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 125.**

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

**Члан 126.**

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсустовање запосленог са рада због привремене спречености за рад, трудноће, породиљског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

***Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба***

**Члан 127.**

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

* 1. Радни стаж
* за сваку годину рада оствареног у радном односу – 1 бод,
* за сваку годину рада оствареног у радном односу у установи – 0,35 бодова, који се додају на укупан број бодова остварених на основу броја година рада оствареног у радном односу.
  1. Стручна спрема
* за седми степен стручне спреме(други степен високог образовања) – 20 бодова,
* за шести степен стручне спреме (први степен високог образовања) – 15 бодова,
* за пети степен стручне спреме – 10 бодова,
* за четврти и трећи степен стручне спреме – 5 бодова.
  1. Резултати рада
* однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима, родитељима, деци) – 3 бода, и то:
* извршавање радних обавеза на прописан начин – 1 бод,
* долазак и одлазак на посао на време, позитиван однос према деци и родитељима, колегијалан однос према другим запосленим – 1 бод,
* извршавање повећаног обима посла, рад у комисијама и тимовима – 1 бод.

Бодови по овом основу се могу сабирати за испуњење сваког од ових услова, највише до 3 бода укупно.

* за остварене резултате на општинским и регионалним такмичењима – 4 бода,
* за остварене резултате на покрајинским и републичким такмичењима – 6 бодова,
* доприноси у педагошком раду (објављени радови, стручни радови, издавање уџбеника) – 7 бодова.
  1. Имовно стање
* ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода и то:
* ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – 1 бод,
* ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека, а има статус подстанара – 2 бода.
* ако су укупна примања домаћинства по члану од 50% до 70% републичког просека – до 3 бода и то:
* ако су укупна примања домаћинства по члану 50% републичког просека, а није стамбено обезбеђен – 3 бода,
* ако су укупна примања домаћинства по члану 50% републичког просека, а стамбено је обезбеђен – 2 бода,
* ако су укупна примања домаћинства по члану од 50% до 70% републичког просека – 1 бод.
  1. Здравствено стање
* запослени инвалид – 5 бодова,
* хронични и тешки болесник – 3 бода,
* запослени који болује од професионалне болести, а има још неко обољење – до 2 бода,
* запослени који болује од професионалне болести – 1 бод.
  1. Број деце на школовању
* ако запослени има једно дете на школовању – 1 бод,
* ако запослени има двоје деце на школовању – 3 бода,
* ако запослени има три и више деце на школовању – 5 бодова.

**Члан 128.**

На основу критеријума из члана 128. овог Правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова предност има запослени који је остварио већи број бодова на основу радног стажа, стручне спреме, резултата рада, односно социјалног статауса и то наведеним редоследом.

**Члан 129.**

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог, доноси директор установе, на основу предлога комисије коју именује Управни одбор на предлог запослених.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 128. овог правилника.

***Мере за запошљавање***

**Члан 130.**

Решењем директора установе, запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

* распоређен на радно место са непуним радним временом у установи;
* распоређен на рад у другу установу или код другог послодавца;
* упућен на преквалификацију или доквалификацију.
* распоређен за рад са непуним радним временом али не краће од половине пуног радног времена.

**Члан 131.**

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених чланом 130. овог Правилника, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

Зарадом у смислу става 1.овог члана сматра се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Исплата отпремнине и других евентуалих заосталих примања врши се најдоцније до дана престанка радног односа.

**Члан 132.**

У случају отказа уговора о раду због престанка потребе за обављањем послова, послодавац не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

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 133.**

Запослени коме установа после исплате отпремнине из члана 132.овог правилника откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

**Члан 134.**

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

**XIV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 135.**

О првима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује у предшколској установи – директор и Управни одбор.

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

**Члан 136.**

Запослени и установа могу спорна питања да изнесу пред арбитра, сагласно одредбама Закона о мирном решавању радних спорова.

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

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

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

Ако арбитар у року из става 2. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу радног односа постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

**Члан 137.**

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 90 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

Спор пред надлежним судом правноснажно се окончава у року од шест месеци од дана покретања спора.

**XV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 138.**

Запослени имају право на слободно синдикално организовање и деловање без одобрења Послодавца за упис у регистар синдиката.

Синдикат делује на начелима слободе синдикалног организовања у складу са својим правилима и статутом синдиката. У свом деловању и раду синдикат је независан од државног органа и Послодавца.

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

Синдикат је дужан да Послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката у складу са законом.

**Члан 139.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

**Члан 140**

Синдикат може организовати штрајк. Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите професионалних и економских интереса.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код Послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви синдиката, време почетка штрајка и место одржавања штрајка и именује се штрајкачки одбор који је надлежан да спроведе штрајк.

Одлука о ступању у штрајк се доставља Послодавцу, оснивачу и вишим органима синдиката најдоцније десет дана пре почетка штрајка, достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

**XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 141.**

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Предшколске установе ''Дечја радост“ дел.број 422-1/21 од 24.11.2020.

**Члан 142.**

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о основама система образовања и васпитања и Закона о раду.

**Члан 143.**

Тумачење одредаба овог Правилника даје Управни одбор установе.

**Члан 144.**

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли установе и „Скупштинском прегледу“ СО Бабушница.

УПРАВНИ ОДБОР ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ „ДЕЧЈА РАДОСТ“ БАБУШНИЦА

БРОЈ: 352-0/2021

ДАНА: 08.04.2021.године

Председник Управног одбора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ Биљана Поповић

ОПШТИНА БАБУШНИЦА

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА

„ДЕЧЈА РАДОСТ“

**УПРАВНИ ОДБОР**

Број:352-0/2021

08.06.2021. године

Б А Б У Ш Н И Ц А

На основу члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“, број 88/17, 27/18,10/19,06/20), Управни одбор Предшколске установе „Дечја радост“ Бабушница на седници одржаној дана 08.06.2021.године, доноси

ОДЛУКУ

О ДОНОШЕЊУ ПРАВИЛНИКА О РАДУ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „ДЕЧЈА РАДОСТ“ БАБУШНИЦА

1. Доноси се Правилник о раду у Предшколској установи „Дечја радост“ у Бабушници на седници Управног одбора дана 08.јуна 2021. године.
2. Ова Одлука донета је једногласно на седници Управног одбора.

3. Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник број: 422-1/21 од 24.11.2020. године.

УПРАВНИ ОДБОР ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ“ДЕЧЈА РАДОСТ“БАБУШНИЦА

БРОЈ: 352-0/2021 од 08.06.2021. године

Председник УО

Биљана Поповић

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_