

У складу са одредбама Закона о раду ("Службени гласник Републике Србије" бр.24/05) Савет Високе струковне школе за предузетништво на својој седници одржаној дана 01.04.2008. године доноси

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Правилник о раду (у даљем тексту: Правилник) се доноси ради регулисања области радних односа на Високој струковној школи за предузетништво, Васе Пелагића бр. 23, Београд (у даљем тексту: Школа), а на основу Закона о раду (у даљем тексту: Закон).

#### **Члан 2.**

Овим Правилником уређују се услови и начини заснивања радног односа на одређено и неодређено време, распоређивање и прераспоређивање радника, дужина и трајање радног времена, услови и начини коришћења годишњег одмора и одсуства, заштита запослених, зарада, накнада зараде и друга примања, забрана конкуренције, накнада штете, услови и основи престанка радног односа, остваривање и заштита права запослених, ангажовање по уговорима.

#### **Члан 3.**

Послодавац у смислу закона је Висока струковна школа за предузетништво, а запослени је свако запослено лице у Школи.

Радни однос у Школи се заснива Уговором о раду у складу са Законом и овим Правилником.

Радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

#### **Члан 4.**

Савет Школе доноси Правилник о систематизацији радних места на основу закона и овог Правилника којим се одређује организациона структура Школе и одређују појединачна радна места за сваког запосленог и услове под којим запослени може обављати послове на радном месту, као и одговорностима запослених за рад на том радном месту.

### **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 5.**

Радни однос у Школи може да заснује лице које испуњава законске услове, услове из овог Правилника и услове из Правилника о систематизацији радних места за конкретно радно место.

#### Члан 6.

Одлуку о потреби за новим запосленим доноси директор.

На основу резултата постигнутих при тестирању кандидата за одређено радно место, и Извештаја комисије за избор у звање наставника и сарадника Школе, директор доноси коначну одлуку о пријему запосленог.

#### Члан 7.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима на којима заснива радни однос и доказе о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот или здравље других лица.

У случају да запослени не поступи у складу са ставом 1. овог члана, послодавац може запосленом да откаже Уговор о раду.

Приликом заснивања радног односа кандидат је дужан да достави следећа документа: уредно попуњену радну књижицу, оверену фотокопију дипломе о стеченом степену стручне спреме, копију личне карте, уверење о држављанству, извод из матичне књиге рођених, извод из матичне књиге венчаних, уверење да кандидат није осуђиван, лекарско уверење и једна фотографија.

#### Члан 8.

Радни однос заснива се Уговором о раду који закључују запослени и директор, пре ступања запосленог на рад.

Школа је дужна да запосленог пријави организацији обавезног социјалног осигурања.

Уговор о раду се закључује у писаном облику, а садржи све одредбе прописане чл. 33. Закона.

Уговор о раду директора потписује председник Савета Школе.

#### Члан 9.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено и одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се Уговором о раду на неодређено време.

#### Члан 10.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање послова одређених у чл. 37. Закона само за период који непрекидно или са прекидима не траје дуже од 12 месеци, при чему се под прекидом не сматра прекид рада краћи од 30 радних дана.

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

Радни однос заснован на одређено време постаје радни однос на неодређено време, ако запослени настави да ради најмање пет радних дана по истеку рока за који је заснован радни однос.

#### Члан 11.

Уговором о раду може да се предвиди пробни рад који може да траје најдуже шест месеци.

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

За време пробног рада послодавац и запослени могу да откажу Уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

#### Члан 12.

Приправником се сматра лице са високом, вишом или средњом стручном спремом, које први пут заснива радни однос у Школи

Свако лице које први пут заснива радни однос дужно је да проведе најдуже годину дана на приправничком стажу.

Директни претпостављени прати рад приправника и директору даје оцену о његовим радним способносима.

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио Уговор о раду, као и накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и Уговором о раду.

#### Члан 13.

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

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

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

### **III РАДНО ВРЕМЕ**

#### Члан 14.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

#### Члан 15.

На захтев послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, највише до 8 часова недељно тј. 4 часа дневно по запосленом, у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

#### Члан 16.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру укупног годишњег радног времена утврђује директор.

Радни дан по правилу траје осам часова.

#### Члан 17.

Прерасподела радног времена може да се изврши када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређених послова у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

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

Решење о прерасподели радног времена доноси директор.

#### IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА

##### Члан 18.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута. Овај одмор се урачунава у радно време.

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

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

##### Члан 19.

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

##### Члан 20.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником и Уговором о раду, најмање 20 радних дана.

При утврђивању дужине годишњих одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

##### Члан 21.

Годишњи одмор може да се користи у два дела, с тим што се први део користи у трајању од најмање три радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

##### Члан 22.

Годишњи одмор наставника и сарадника користи се за време школског распуста.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла.

##### Члан 23.

Дужину годишњег одмора решењем утврђује директор на основу следећих критеријума:

На законску основицу од **20 радних дана** додаје се:

#### 1. По основу сложености послова и стручне спреме:

- |                                               |                 |
|-----------------------------------------------|-----------------|
| - руководиоци (ВСС)                           | - 5 радних дана |
| - наставници, сарадници и шефови служби (ВСС) | - 4 радна дана  |
| - административни радници (ВШ и ВКВ)          | - 3 радна дана  |
| - административни радници (ССС)               | - 2 радна дана  |

## **2. По основу радног искуства :**

- |                                  |               |
|----------------------------------|---------------|
| - од 1 до 5 година радног стажа  | -1 радни дан  |
| - од 5 до 10 година радног стажа | -2 радна дана |
| - преко 10 година радног стажа   | -3 радна дана |

## **3. По осталим основама**

- |                                                            |                |
|------------------------------------------------------------|----------------|
| - инвалиду рада и војном инвалиду                          | - 3 радна дана |
| - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота       | - 2 радна дана |
| - родитељу који има више од троје деце до 14 година живота | -2 радна дана  |

### **Члан 24.**

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа или навршених 55 година живота и запослена жена са навршених 25 година пензијског стажа или навршених 50 година живота, као и запослени млађи од 18 година живота има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

### **Члан 25.**

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у следећим случајевима:

- |                                               |                    |
|-----------------------------------------------|--------------------|
| - склапање брака                              | - до 5 радних дана |
| - порођај супруге или члана уже породице      | - 1 радни дан      |
| - болест или смрт члана уже породице          | - до 5 радних дана |
| - селидба сопственог домаћинства              | - до 3 радна дана  |
| - нега болесног члана заједничког домаћинства | - до 3 радна дана  |
| - студијски боравци, специјализације трајања  | - у зависности од  |
| - добровољни даваоци крви                     | - 2 радна дана     |

### **Члан 26.**

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане верских празника и то:

- православци - први дан Божића, други дан Васкрса и први дан крсне славе;
- католици и припадници других хришћанских верских заједница: први дан Божића и други дан Ускрса;
- припадници исламске заједнице - први дан Рамазанског бајрама и први дан Курбанског бајрама;
- припадници јеврејске заједнице - први дан Кипура.

### **Члан 27.**

Плаћено одсуство радник има права да користи искључиво у време настанка догађаја који представља основ за коришћење тог одсуства.

Укупно одсуствовање са рада уз надокнаду може износити 7 радних дана годишње, сем у случају смрти члана уже породице или рођења детета, када може користити плаћено одсуство без обзира да ли га је по неком основу већ раније користио.

#### Члан 28.

У складу са одредбама Закона о високом образовању ("Службени гласник РС" бр. 76/05) наставнику после пет година проведених у настави у Школи може бити одобрено одсуство у трајању од једне школске године ради стручног и научног усавршавања.

Решење о одсуству из става један овог члана доноси директор по претходно прибављеном, мишљењу Наставног већа Школе.

#### Члан 29.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

За време одсуствовања са рада из става 1 овог члана запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

#### Члан 30.

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

- одласка на одслужење односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна или друга представништва,
- избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу чл. 174. Закона
- издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе има право да се у року од 15 дана од дана престанка наведених случајева у ставу 1. овог члана врати на рад код послодавца.

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

## V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 31.

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

#### Члан 32.

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана за прво и друго дете, односно 2 године за треће и четврто дете.

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жене по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и четврто дете, од дана отпочињања породилског одсуства.

За време коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленом дати отказ.

### **Члан 33.**

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

## **VI ЗАРАДА**

### **Члан 34**

- 1) Зарада на коју запослени има право утврђује се по основу закона, овог правилника и Уговора о раду.
- 2) Зараду у смислу става 1 овог члана чини зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа утврђена Законом, овим Правилником и уговором о раду.
- 3) Под зарадом у смислу овог Правилника сматра се зарада која поред нето зараде садржи порез и доприносе који се плаћају из зараде.
- 4) Зарада се исплаћује једном месечно, најкасније до 10. у месецу за предходни месец. Зарада може да се исплаћује у два дела и то : - први део зараде најкасније до краја текућег месеца, а други део зараде најкасније до 15. наредног месеца.

### **Члан 35**

Зарада за обављени рад и време проведено на раду утврђује се на основу : основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

### **Основна зарада**

#### **Члан 36**

- 1) Основна зарада утврђује се по основу радног места (врсте послова које запослени обавља) а које садржи одређени број бодова утврђених Правилником о систематизацији радних места које су запослени закључили Уговор о раду, и на основу времена проведеног на раду
- 2) Запослени има право на пун износ основне зараде из тачке 1 овог члана за пуно радно време проведено на раду и остварени стандардни учинак на основу норматива, стандарда и других мерила и критерија којима се утврђује стандардни учинак
- 3) Основна зарада из тачке 1 овог члана утврђује се у месечном износу  
Број бодова садржи сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему која је услов за рад на одређеним пословима.  
Основна зарада из овог члана може уговором о раду да се уговори у већем износу од овако утврђеног.

### **Зарада по основу радног учинка**

#### **Члан 37**

Део зараде запосленог за радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла као и односа запосленог према радним обавезама у складу са следећим критеријумима:

- благовременост извршавања послова
- допринос тимском раду,

- креативност у обављању посла,
- радна дисциплина,
- радно искуство,
- други елементи од значаја за оцену радног учинка.

Радни учинак запосленог утврђује месечно директор Школе на предлог непосредног руководиоца.

По основу радног учинка у смислу овог члана, основна зарада може да се увећа највише до 50 % , односно умањи највише до 30%.

### Увећана зарада

#### Члан 38

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној овим Правилником и уговором о раду и то за :

- |                                                                                          |      |
|------------------------------------------------------------------------------------------|------|
| - рад на дан празника који је нерадни дан                                                | 110% |
| - прековремени рад                                                                       | 26%  |
| - рад ноћу                                                                               | 26%  |
| - рад у сменама                                                                          | 26%  |
| - по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину радау радном односу – минули рад | 0,5% |

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са законом , овим Правилником и Уговором о раду.

### Зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца

#### Члан 39

- 1) Запосленом се може исплатити зарада из добити на начин и под условима предвиђеним основачким актом и Статутом послодавца, а сразмерно учешћу у оствареној добити.
- 2) Из остварене добити могу се издвојити средства за зараде запослених највише у висини уговорене месечне основне зараде запосленог.
- 3) Зарада из добити може се исплатити пре утврђивања годишњег рачуна, на основу процењене добити. Зарада из процењене добити, ако се за то стекну услови , исплатиће се крајем текуће године.
- 4) Одлуку о исплати зараде из процењене добити доноси Савет Школе.

### Накнада зараде

#### Члан 40

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у предходна три месеца који предходе месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде зараде и то:

- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан,
- за време плаћеног одсуства,
- за време војне вежби одазивања на позив државног органа
- у случају давања крви, ткива и других делова тела,
- у случају стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада код послодавца,

- за учешће на радно производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

#### **Члан 41**

Послодавац ће запосленом да исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана и то:

- у висини од 100% просечне зараде у предходна три месеца пре месеца у које је наступила привремена спреченост за рад, а која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу .
- у висини од 65% просечне зараде у предходна три месеца пре месеца у које је наступила привремена спреченост за рад, а која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост проузрокована болешћу или повредом ван рада.

#### **Члан 42**

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде у последња три месеца , а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог , најдуже 45 дана.

#### **Члан 43**

Запослени има право на накнаду зараде у висини од 60% просечне зараде у предходна три месеца , а не мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду , које је услов даљег обављања рада

Без угрожавања здравља запослених и других лица, и другим случајевима у складу са Законом.

#### **Накнада трошкова**

#### **Који имају карактер зараде**

#### **Члан 44**

Запослени има право на регрес за коришћење годишњег одмора у висини просечне зараде исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Право на пун регрес за годишњи одмор има запослени који има право на коришћење годишњег одмора у трајању од најмање 20 радних дана, а сразмерни део регреса припада запосленом који има право на годишњи одмор краћи од 20 радних дана у складу са Законом.

Регрес за годишњи одмор у смислу овог члана исплатиће се запосленом под условом ако користи годишњи одмор код послодавца и то у висини једне дванаестине сваког месеца уз исплату месечне зараде.

- 1) Запослени има право на накнаду трошкова за месечну исрану у току рада (топли оброк) у висини од 20% просечне зараде исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

## **Наканда трошкова Који немају карактер зараде**

### **Члан 45**

- 1) Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно у висини стварних трошкова превоза, а највише до неопорезивог износа.
- 2) Запослени има право на дневницу за службено путовање у земљи у висини од 3% просечне зараде исплаћене у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Под службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, ради извршавања одређених послова по налогу овлашћеног запосленог. Под службеним путовањем сматра се путовање на удаљености већој од 50 км од места рада, које може да траје највише 15 дана непрекидно.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну, а највише до висине неопорезивог износа.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу и то:

- за преко 12 часова проведених на службеном путу цела дневница,
- за време проведено на службеном путу дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

Запослени је дужан да у року од 5 дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

- 3) Службено путовање у иностранству запосленом припада у складу са посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранству.

## **Друга примања**

### **Члан 46**

- 1) Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини од три просечне зараде исплаћене по запосленом у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.
- 2) Послодавац је дужан да у случају смрти запосленог или члана његове уже породице исплати породици, односно запосленом новчану помоћ у висини трошкова погребних услуга према приложеном рачуну, а највише до неопорезивог износа.
- 3) Послодавац је дужан да исплати запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини утврђене штете.

### **Члан 47**

- 1) Послодавац може запосленом да обезбеди новчану помоћ на име солидарне помоћи највише до неопорезивог дела у следећим случајевима: дуже или теже болести, за случај инвалидности запосленог, његовог брачног друга или деце, за

помоћ у случају штете од елементарних непогода, помоћ у случају смрти родитеља или старатеља.

Одлуку о исплати солидарне помоћи и висини која се исплаћује, на захтев запосленог доноси директор Школе.

- 2) Послодавац може обезбедити деци запослених до 15 година старости поклоне за Нову Годину или Божић, а највише до неопорезивог износа.
- 3) Запосленом се може исплатити зајам за набавку огрева, зимнице и уџбеника у висини просечне зараде исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Одобрени зајам се наплаћује од запосленог највише у 6 месечних рата, почев од исплате зараде у првом наредном месецу у односу на месец у које је исплаћен зајам.

Одлуку о исплати зајма доноси директор.

- 4) Запосленом се може исплатити јубиларна награда поводом јубиларних година рада код послодавца и то за сваких десет година рада износ у висини једне просечне зараде код послодавца.

О исплати јубиларне награде одлуку доноси Савет Школе.

- 5) Послодавац може запосленој жени да обезбеди поклон поводом 8. марта – Дана жена.

Одлуку о исплати, начину, вредности, односно висини исплате доноси директор Школе.

## **VII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### **Члан 48.**

Уговором о раду могу да се утврде послови које запослени не може да ради у своје име и за свој рачун као и у име и за рачун другог правног или физичког лица без сагласности послодавца, ако постоје услови да запослени радом код послодавца стекне нова посебно важна технолошка знања, широк круг пословних партнера или да дође до сазнања важних пословних информација и тајни.

## **VIII НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 49.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са 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 запослени сви подједнако одговорни и штету надокнађују 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 надокнађује утврђује посебна Комисија коју образује директор

из реда запослених. Комисија је дужна у року од 15 дана од дана именовања да директору у писаној форми достави предлог надокнаде штете.

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

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

#### Члан 50.

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

### **IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### Члан 51.

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 другачије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом Уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог и
- 7) у другим случајевима утврђеним Законом.

#### Члан 52.

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.

#### Члан 53.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правоснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 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) услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца у складу са Законом.

#### Члан 54.

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

#### Члан 55.

Послодавац може да откаже Уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца и то:

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада;
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе;
- ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад у Школи;
- ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу Закона;
- ако запослени злоупотреби боловање;
- ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла;
- ако запослени одбије закључење анекса Уговора о раду у смислу чл. 171. Закона;
- ако не извршава, несавесно, неблаговремено или немарно извршава радне обавезе
- ако незаконито располаже средствима, противправно прибавља имовинску корист, прима мито или поклоне у вези са радом, изврши проневеру или крађу на раду или у вези са радом;
- ако нецелисходно или неодговорно користи средства рада;
- ако износи своје ставове са политичком позадином који би могли штетити угледу Школе
- ако промовише или на други начин рекламира друге високошколске установе
- ако својом кривицом проузрокује Школи штету већег обима;
- ако ода пословну, службену и другу тајну утврђену Законом и општим актом;
- ако неоправдано узастопно изостане са рада четири радна дана или неоправдано изостане са рада највише пет радних дана са прекидима у току једне године;
- ако одбије извршење радних задатака из неоправданих разлога;
- ако нетачно евидентира и приказује резултате рада;
- ако фалсификује документа или злоупотреби службени положај у намери прибављања противправне имовинске користи;
- ако изазива неред или тучу или учествује у тучи у просторијама Школе или на службеном путу;
- ако дође више пута на рад у припитом или напитом стању или конзумира алкохол или друга наркотичка средства у току рада, која смањује способност за рад;
- ако му је понашање на раду такво да може довести до поремећаја међуљудских и међунационалних односа;
- ако ради тако да онемогућава или отежава процес рада или пословања;
- као и у другим случајевима предвиђеним Законом.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду у случају из става 1. тачка 1) и б) овог члана запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ Уговора о раду и да му остави рок од најмање 5 радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац не може у случају отказа Уговора о раду из става 1. тачка 8) на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног

односа. Ако пре истека овог рока настане потреба за обављањем истих послова предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос. Оправдани разлози за раскид Уговора о раду предвиђени овим чланом биће саставни део појединачних Уговора о раду који ће бити закључени са свим запосленим.

#### Члан 56.

Послодавац не може запосленом дати отказ Уговора о раду у следећим случајевима:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужења или дослужења војног рока;
- 4) чланства у политичкој организацији, синдикату, дискриминаторским разлозима (пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење, или неко друго лично својство запосленог);
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са Законом;
- 6) обраћање запосленог органима надлежним за заштиту права из радног односа, у складу са Законом.

#### Члан 57.

У складу са тачкама 1,2,3,5. и 6. чл. 47. Правилника послодавац може дати отказ запосленом у року од три месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од шест месеци од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Ако је у питању отказ због учињеног кривичног дела на раду или у вези са радом – отказ Уговора о раду послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног Законом за то кривично дело.

Отказ Уговора о раду даје се у писменом облику, решењем које обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично у просторијама Школе, односно, на адресу пребивалишта или боравишта запосленог. Уколико то није могуће поступа се на начин предвиђен Законом.

#### Члан 58.

Ако суд донесе правноснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати код послодавца ако то захтева и право на накнаду штете у складу са Законом.

#### Члан 59.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 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;
- ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може наставити рад у Школи пре истека рока предвиђеног чл. 180. став 1. Закона.

Удаљење из става 1. овог члана 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 предвиђени чл. 47. тачка 2-4. овог Правилника.

За време привременог удаљења запосленог 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 60.

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 чл. 173. Закона;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца у складу са чл. 174. Закона;
- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из чл. 155. став 1. тачка 5. Закона;
- из чл. 33. став 1. тачка 10), 11) и 12) Закона;
- у другим случајевима утврђеним Уговором о раду.

Уз понуду за закључење Анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање Анекса уговора у року од 8 радних дана.

Уколико се запослени не изјасни у наведеном року сматра се да је одбио понуду.

## **X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 61.

О правима, обавезама и одговорности запосленог у Школи одлучује директор или запослени кога он овласти писменим овлашћењем.

#### Члан 62.

Спорна питања између послодавца и запосленог могу се решавати споразумно или пред арбитром.

#### Члан 63.

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

Рок за покретање спора 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 Уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар не донесе одлуку у року из става 3. овог члана решење о отказу Уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

#### Члан 64.

Запослени може да покрене спор пред надлежним судом против сваке одлуке или решења којим је повређено његово право, у року од 90 дана од дана достављања одлуке, тј. решења, односно од дана сазнања за повреду права.

### **XI ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 65.

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

- незапосленим лицем;
- запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена;
- корисником старосне пензије.

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

#### Члан 66.

Школа може са одређеним лицем да закључи Уговор о делу ради обављања послова који су ван делатности Школе, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла. Уговор о делу може да се закључи са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са Законом.

#### Члан 67.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи Уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

#### Члан 68.

Запослени има радну књижицу коју предаје послодавцу приликом заснивања радног односа.

Послодавац је дужан да запосленом врати уредно попуњену радну књижицу на дан престанка радног односа.

У радну књижицу забрањено је уносити негативне податке о запосленом.

## **XII ОСТАЛЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 69.**

За спровођење овог Правилника одговоран је директор , осим ако није другачије предвиђено.

### **Члан 70.**

За одредбе које нису регулисане овим Правилником важе одредбе Закона и Уговора о раду.

### **Члан 71.**

Директор Школе може својим овлашћењем поједине надлежности из овог Правилника пренети на друга лица.

### **Члан 72.**

Измене и допуне овог Правилника се спроводе по истој процедури предвиђеној за његово доношење.

### **Члан 73.**

Правилник о раду ступа на снагу даном доношења.

Председник Савета Школе

др Владимир Маринковић