

**ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА  
„НАША РАДОСТ“  
Варварин**

**ПРАВИЛНИК О РАДУ  
ПУ“Наша радост“  
Варварин**

У Варварину, септембар 2020.године

На основу члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС“ бр. 88/17), члана 1. став 2., члана 3. став 2. и члана 8. Закона о раду („Службени гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Управни одбор ПУ „Наша радост“ Варварин на седници одржаној \_\_\_\_\_ године дана, донео је

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ ПУ „НАША РАДОСТ“ ВАРВАРИН**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Правилником о раду ПУ „Наша радост“ Варварин (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у ПУ „Наша радост“ Варварин (у даљем тексту: Установа), у складу са законом.

У погледу права, обавеза и одговорности из радних односа која нису уређена овим Правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о основама система образовања и васпитања и Закона о раду.

#### **Члан 2.**

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

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

У случају из става 2. овог члана, примењује се Закон.

#### **Члан 3.**

Директор установе одлучује решењем о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако Законом није другачије одређено.

#### **Члан 4.**

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом и овим правилником.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада ради заштите живота здравља у складу са Законом.

#### **Члан 5.**

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

## II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

### 1. Права запослених

#### Члан 6.

Запослени има права на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом о раду.

Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

#### Члан 7.

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

### 2. Обавезе запослених

#### Члан 8.

Запослени је дужан :

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтев и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле утицати на обављање послова утврђених решењем о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за настанак материјалне штете.

### 3. Обавезе Установе

#### Члан 9.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са Законом, општим актом и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организације рада 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 15. тачка 2) Закона о раду и прописа о безбедности и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених у општем акту о систематизацији послова;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

#### 4. Обавезе послодавца и запосленог

##### Члан 10.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом о раду, односно Правилником о раду.

У Установи су забрањене активности којима се угрожавају, омаловажавају, дискриминишу или издвајају лица односно групе лица по основама из члана 44. Закона о основама ситема образовања и васпитања, члана 18. до 21. закона о раду, члана 16. закона о забрани дискриминације особа са инвалидитетом („Службени гласник РС“ бр. 33/09), физичко, психичко и социјално насиље, злостављање и занемаривање деце или запослених, страначко организовање, деловање и коришћење простора Установе у те сврхе.

### III – РАДНИ ОДНОСИ

#### 1. Заснивање радног односа

##### Члан 11.

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

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави сагласност, у складу са прописима којим се уређује поступак добијања сагласности за ново запошљавање и мишљење репрезентативног синдиката у установи.

##### Члан 12.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин како је утврђено у закону.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор у складу са законом.

Одлуку из става 1. овог члана, као и пријаву слободног радног места директор доставља Националној служби за запошљавање, која врши оглашавање и оглашава ову одлуку на огласној табли у установи и интернет страници установе.

Пре доношења одлуке о потреби заснивања радног односа директор је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката у установи, као и да информише репрезентативни синдикат о броју запослених у установи, о извршеном пријему нових запослених, називу посла и степену стручне спреме, односно образовању запослених који су засновали радни однос.

##### Члан 13.

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

**2. Услови за пријем у радни однос васпитача  
и стручних сарадника**

**Члан 14.**

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

- 1) има одговарајуће образовање;
- 2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима;
- 3) није осуђивано 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 родоскврнуће, за кривична дела примање или давање мита; за кривична дела из групе кривичних дела против полне 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) зна српски језик и језик на којем остварује образовно-васпитни рад.

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

Докази о испуњености услова из става 1. тач. 1), 3)–5) овог члана саставни су део пријаве на конкурс, а доказ из става 1. тачка 2) овог члана прибавља се пре закључења уговора о раду.

Васпитачу и стручном сараднику престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из става 1. овог члана или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу.

**Члан 15.**

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

Без лиценце послове васпитача и 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) сарадник у предшколској установи.

Лице из става 2. тачка 1) до 3) овог члана може да обавља послове васпитача и стручног сарадника без лиценце најдуже две године од дана заснивања радног односа у Установи.

Сарадник у предшколској установи може да обавља васпитно-образовни рад без лиценце ако има образовање из члана 142. Закона о основама система образовања и васпитања.

### 3. Пријем у радни однос

#### Члан 16.

Пријем у радни однос на неодређено време врши се на основу конкурса који расписује директор.

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса. Кандидати попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају установи.

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Комисија има најмање три члана.

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. Закона о основама система образовања и васпитања, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Кандидати из става 4. овог члана, који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Конкурсна комисија сачињава листу кандидата који испуњавају услове за пријем у радни однос у року од осам дана од дана пријема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима.

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 6. овог члана и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења из става 7. овог члана.

Директор о жалби одлучује у року од осам дана од дана подношења.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у јавној служби, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

Ако по конкурсуну није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс у року од осам дана.

Решење из става 7. овог члана оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

### 4. Радни однос на одређено време

#### Члан 17.

Радни однос на одређено време у установи заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

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

- 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
- 2) ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента.

Изузетно, установа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:

- 1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;
- 2) до избора кандидата – када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће школске године;
- 3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс за пријем у радни однос на неодређено време, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

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

### **5. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

#### **Члан 18.**

Послодавац за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, закључује уговор о раду са запосленим, под условом да запослени испуњава услове за рад на тим пословима и да је претходно утврђена његова здравствена способност за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

### **6. Пробни рад**

#### **Члан 19.**

Пробни рад може да уговори Установа са васпитачем и стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

Изузетно из става 1. овог члана пробни рад може да се уговори и у случају пријема у радни однос на одређено време.

Пробни рад обавља се у складу са законом којим се уређује рад.

### **7. Приправници**

#### **Члан 20.**

Приправник, у смислу закона, јесте лице које први пут у својству васпитача, или стручног сарадника, заснива радни однос у установи, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

#### **Члан 21.**

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

Прва три месеца приправничког стажа наставник, односно васпитач-приправник ради под непосредним надзором наставника или васпитача који има лиценцу и које му одређује ментор.

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

Изузетно, ако установа нема ментора, односно одговарајућег наставника, васпитача и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће наставника, васпитача и стручног сарадника са лиценцом из друге установе.

Стручни сарадник – приправник који има образовање из члана 140. овог закона 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 из става 5. овог члана.

### **Члан 22.**

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

### **Члан 23.**

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу.

Уколико надлежни орган не организује полагање испита за лиценцу приправнику који је у законом прописаном року пријављен за полагање испита за лиценцу, приправнику се рок за полагање испита за лиценцу продужава до организовања испита.

Трошкове полагање испита из става 8. овог члана, сноси установа.

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 инвалидитетом, начин и поступак провере савладаности тог програма, програм испита за стицање и поновно стицање лиценце, начин полагања и језик на коме се полаже испит, састав и начин рада комисије Министарства, односно надлежног органа аутономне покрајине пред којом се полаже испит за лиценцу, прописује министар.

### **Члан 24.**

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

Приправник је дужан да поступа по упутствима запосленог који је овлашћен да прати рад приправника и придржава се закона, овог Правилника и других општих аката послодавца.

### **Члан 25.**

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

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

### Члан 26.

Стручни испит полаже се пред комисијом за полагање стручног испита (у даљем тексту: комисија).

Комисију образује директор. Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и приправник који полаже стручни испит. Комисија се састоји од председника и два члана.

## 8. Приправник – стажиста

### Члан 27.

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

Приправник – стажиста обавља приправнички стаж, савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу под непосредним надзором васпитача и стручног сарадника који има лиценцу.

### Члан 28.

Установа и приправник – стажиста закључују уговор о стручном усавршавању у трајању 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 стручних органа без права одлучивања.

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

## 9. Начин и случајеви распоређивања запослених

### Члан 29.

Запослени у Установи распоређују се, по правилу на основу и закључења уговора о раду, у складу са Законом о раду.

Установа може да понуди запосленом измену уговорених услова рада (**анекс уговора о раду**):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца,
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,
- 4) ако је запосленом за чијим је радом престала потреба, односно који је остао нераспоређен, обезбедио други одговарајући посао,

- 5) ради промене елемената се утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запослених који су садржани у уговору о раду у складу са чланом 33. став 1. тачка 11) Закона о раду,
- 6) у другим случајевима одређени законом, општим актом и уговором о раду.

**Члан 30.**

Уз понуду за закључење анекса уговора о раду установа је обавезна да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни о који не може бити краћи од 8 радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључење анекса уговора о раду у року од осам радних дана.

**Члан 31.**

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 29. овог Правилника, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

**IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ  
И УСАВРШАВАЊЕ ВАСПИТАЧА И СТРУЧНИХ САРАДНИКА**

**Члан 32.**

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређује свој рад.

Директор је дужан да организацију стручног усавршавања усклади са законом како би запослени користио своје право на суботу и недељу као нерадне дане.

Оснивач и директор предшколске установе је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника и средствима обезбеђеним у финансијском плану установе.

Уколико оснивач и директор предшколске установе не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

**V РАДНО ВРЕМЕ**

**1. Пуно радно време**

**Члан 33.**

Пуно радно време запосленог у установи износи 40 часова недељно.

Колективним уговором или правилником о раду може да се утврди радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље, норма непосредног рада васпитача је :

1) 30 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом у предшколској установи;

2) 20 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом у припремном предшколском програму, у полудневном трајању у предшколској установи, односно основној школи;

3) 20 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом на остваривању различитих програма и облика, у полудневном трајању у предшколској установи.

Стручни сарадник у установи у оквиру пуног радног времена у току радне недеље остварује 30 сати свих облика непосредног рада са децом, васпитачима, педагошким асистентима, родитељима, односно другим законским заступницима деце и ученика и другим сарадницима.

Структуру и распоред обавеза наставника, васпитача и стручног сарадника у оквиру радне недеље утврђује установа годишњим планом рада.

## 2. Непуно радно време

### Члан 34.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног.

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

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

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

## 3. Прековремени рад

### Члан 35.

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;
- изненадно повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да у одређено мроку заврши посао који није планиран.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Запослен ине може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Директор Установе дужан је да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада, а након обављеног посла изда налог за исплату увећане плате у складу са законом.

#### **4. Скраћено радно време**

##### **Члан 36.**

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима, и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: радна места са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом.

Скраћено радно време, као мера за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду, утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе, у складу са законом.

Скраћено радно време, у погледу остваривања права запослених, сматра се пуним радним временом и не може се вршити прерасподела радног времена.

#### **5. Распоред радног времена**

##### **Члан 37.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

##### **Члан 38.**

Изузетно од члана 37. став 1. овог Правилника, послодавац код кога се рад обавља у сменама, или кад природа посла и организација рада то захтева, радну недељу може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена.

### **VI ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### **1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор**

##### **Члан 39.**

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

Време одмора из ст. 1–3. овог члана рачуна се у радно време.

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује директор Установе.

**Члан 40.**

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 му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

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

**2. Годишњи одмор**

**Члан 41.**

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, Уговором, 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 42.**

Распоред коришћења годишњих одмора, у зависности од потребе посла, доноси директор Установе, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

**3. Плаћено одсуство**

**Члан 43.**

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.

## 4.Неплаћено одсуство

### Члан 44.

Послодавац може да запосленом, на лични захтев, одобри неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) неговања болесног члана уже породице – до седам радних дана;
- 2) смрти сродника који није члан уже породице – три радна дана;
- 3) обављања приватних послова запосленог – два радна дана;
- 4) посета брачном другу ван места становања – до седам радних дана;
- 5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;
- 6) лечења о сопственом трошку и вантелесне оплодње– до 30 радних дана;
- 7) и у другим случајевима утврђеним у колективном уговору код послодавца или правилником о раду, у складу са захтевом запосленог.

Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства) и ако се одобреним одсуством не угрожава процес и организација рада.

За време одсуствовања са рада у наведеним случајевима, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако законом није другачије одређено.

## 5.Мировање радног односа

### Члан 45.

Поред утврђених права из члана 45. Уговора запослени може да одсуствује са рада у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду. Запосленом, који одсуствује у складу са наведеним чланом Закона, мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено и има обавезу да се врати на посао у року и на начин који је предвиђен Законом о раду.

## VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Општа заштита

#### Члан 46.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство ради посебне неге детета или друге особе, заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама и обавештење о привременој спречености за рад, врши се у складу са одредбама закона.

**Члан 47.**

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, закона којим се уређује заштита безбедности живота и здравља на раду и одредаба овог уговора.

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може уколико постоје расположива финансијска средства да у оквиру финансијског плана издвоји 0,20% масе средстава исплаћених на име плата у претходној години, за коришћење организованог здравствено-рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које заједнички утврде синдикат код послодавца и послодавац.

**Члан 48.**

Послодавац може, једном годишње, да организује и обезбеди здравствену заштиту запослених за све заинтересоване запослене у складу са прописима о здравственој заштити, о свом трошку, а у складу са планираним финансијским средствима.

**Члан 49.**

Послодавац је дужан да у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду и правилником о понашању послодавца и запослених на спречавању злостављања запослених на раду организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и запосленима обезбеди услове рада у којима неће бити изложени злостављању на раду од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

**2. Заштита личних података**

**Члан 50.**

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

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је потребно ради доказивања права и обавезе из радног односа или у вези са радом.

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

**3. Заштита материнства**

**Члан 51.**

Запослена има право на заштиту материнства у складу са Законом о раду и другим важећим прописима из ове области.

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

**Члан 52.**

Запослени има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у складу са Законом о раду и другим важећим прописима из ове области.

## **5.Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе**

### **Члан 53.**

Запослени има право на одсуство са рада ради неге детета ил идруге особе у складу са Законом о раду и другим важећим прописима.

## **6.Обавештење о привременој спречености за рад**

### **Члан 54.**

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 заједничком домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

## **VIII ЗАРАДЕ, НАКНАДА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1.Зарада**

#### **Члан 55.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и дугим важећим законским прописима.

#### **Члан 56.**

Месечна зарада запосленог утврђује се на основу Закона о платама у државним органима и јавним службама и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

#### **Члан 57.**

Плате се утврђују на основу основице за обрачун плата, коефицијената са којим се множи основица, додатка на плату, обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, и друго у складу са законом.

Основна плата припада запосленом који ради пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

Основна плата представља производ основице и коефицијента у складу са законом.

Члан 58.

Основицу за обрачун и исплату плата запослених у установи утврђује Влада.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених прописани су Уредбом о изменама и допунама уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (Сл.гласник РС бр.124/2012) и Уредбом о допуни уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (Сл.гласник РС бр.8/2013).

На основу напред наведене уредбе коефицијенти запослених су:

Ред.бр.	Радно место	Степен стручне спреме	коефицијент
1.	Стручни сарадник-психолог	VII	17,32
2.	Руководилац финансијско-рачуноводствених послова - шеф у рачуноводству	VII	17,32
3.	технички секретар -економ	IV	11,15
4.	референт за правне, кадровске и административне послове	IV	11,15
5.	магационер/економ	IV	11,15
6.	васпитач	VII	17,32
7.	васпитач	VI	14,88
8.	Медицинска сестра васпитач	IV	13,42
9.	Сарадник-Медицинска сестра за превентивну здравствену заштиту и негу	IV	13,42
10.	Главни кувар-шеф кухиње	IV	9,06
11	Помоћни кувар	II	7,27
12	кафе куварица/сервирка	II	7,27
13	спремачица	I	6,30
14	Домар-мајстор одржавања	III	8,23

## ПУ „Наша радост“

Коефицијенти утврђени уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама не примењују се на обрачун и исплату плата запослених који на дан почетка примене ове уредбе остварују основну плату у већем износу од основне плате обрачунате по овој уредби.

Затечени коефицијенти у ПУ Наша радост Варварин у смислу претходно наведеног става су следећи:

Ред.бр.	Стари назив радног места	Нови назив радног места	Степен стручне спреме	коефицијент
1	васпитач	васпитач	VII	17,32
2	васпитач	васпитач	VI	14,88
3	Медицинска сестра васпитач	Медицинска сестра васпитач	IV	13,42
4	Медицинска сестра за превентивну здравствену заштиту	Сарадник-Медицинска сестра за превентивну здравствену заштиту и негу	IV	13,42
5	Шеф рачуноводства	Руководилац финансијско- рачуноводствених послова -шеф у рачуноводству	VII	17,32
6.	Благајник, административни радник	референт за правне, кадровске и административне послове	IV	11,25
7	економ	магационер/економ	IV	11,25
8	Кувар – шеф кухиње	Главни кувар-шеф кухиње	IV	11,25
9	Помоћник куvara	Помоћни кувар	IV	8,50
10	Сервирка	Кафе куварица/сервирка	II	7,27
11	Спремачица	Спремачица	I	6,93
12	Радник на одржавању – ложач	Домар-мајстор одржавања	III	8,53

Коефицијенти се увећавају на следећи начин:

- 1) За послове руковођења:
  - директор.....20%
  - помоћник директора.....10%
  - шеф рачуноводства.....4%
  - руководилац радне јединице (вртића и јаслица) 1% по групи а највише до ..10%

-шеф кухиње.....5%

2) Васпитачу:

У васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју.....3%..`

## 2.Додаци на плату

### Члан 59.

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.

## 3.Накнада плате

### Члан 60.

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 61.**

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 62.**

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 колективног уговора 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.

**4. Накнада трошкова**

**Члан 63.**

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.

## 5. Друга примања

### Члан 64.

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.

### Члан 65.

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.

### Члан 66.

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.

### **Члан 67.**

Послодавац може да, у складу са мерилима прописаним својим општим актом, исплати солидарну помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног и социјалног положаја запосленог, под условом да за то има обезбеђена 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.

### **Члан 68.**

Послодавац може запосленима да исплати Новогодишњу новчану награду у једнаком износу. О висини и динамици исплате из овог члана, оснивач и репрезентативни синдикати, потписници овог уговора, преговарају сваке године.

## **6. Осигурање запослених**

### **Члан 69.**

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката код послодавца.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама, у државном или приватном власништву, са којима осигуравајућа кућа има уговор.

## **7. Обрачун и исплата плате и накнаде плате**

### **Члан 70.**

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

који није извршио исплату плате, односно накнаду плате, уз образложење из којих разлога није извршена исплата.

Исплата плате може бити у једном или из два дела: 1) ако је исплата у једном делу, исплаћује се до 10. у наредном месецу; 2) ако се исплаћује у два дела: први део се исплаћује до 5. у наредном месецу, а други део до 20. у наредном месецу.

## **8. Евиденција зараде и накнаде зараде**

### **Члан 71.**

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

## **9. Заштита зараде и накнаде зараде**

### **Члан 72.**

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

## **IX ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Одговорност запосленог**

#### **Члан 73.**

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.

### **2. Удаљење са рада**

#### **Члан 74.**

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 164. тач. 1)–4), 6), 9) и 17) и повреде забране из чл. 110–113. Закона о

основама система образовања и васпитања ( у даљем тексту закон), до окончања дисциплинског поступка, у складу са овим и законом којим се уређује рад.

### Члан 75.

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

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

## 3. Дисциплински поступак

### Члан 76.

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110–113. закона.

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

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

Запослени је дужан да се писмено изјасни на наводе из закључка из става 3. овог члана у року од осам дана од дана пријема закључка.

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

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

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом.

По спроведеном поступку доноси се решење којим се запосленом изриче дисциплинска мера, којим се ослобађа од одговорности или којим се поступак обуставља.

Лакше повреде радне обавезе, као и начин и поступак изрицања дисциплинских мера за лакше повреде радне обавезе, прописане законом, установа утврђује општим актом.

## 4. Дисциплинске мере

### Члан 77.

Мере за тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110–113. закона су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа.

Мере за лакшу повреду радне обавезе су писана опомена и новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању до три месеца.

Новчана казна за тежу повреду радне обавезе изриче се у висини од 20%–35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чланом 112. закона једанпут, изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чл. 110, 111. и 113. закона, односно који други пут изврши повреду забране прописане чланом 112. закона и запосленом који учини повреду радне обавезе из члана 164. тач. 1)–7) закона, изриче се мера престанка радног односа.

Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

За повреду радне обавезе из члана 164. тач. 8)–18) закона изриче се новчана казна или удаљење са рада у трајању до три месеца, а мера престанка радног односа уколико су наведене повреде учињене свесним нехатом, намерно или у циљу прибављања себи или другога противправне имовинске користи.

### **5. Застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка**

#### **Члан 78.**

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 чл. 110–113. закона, у ком случају 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.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других разлога у складу са законом.

### **6. Материјална одговорност запосленог**

#### **Члан 79.**

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 80.**

Ако штету проузрокује 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 81.**

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, од којих је један представник синдиката уколико синдикат постоји у установи.

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

**Члан 82.**

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 83.**

У поступку 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 84.**

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 85.**

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 86.**

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 87.**

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

Управни одбор Установе 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.

### **7. Одговорност Установе**

#### **Члан 88.**

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 89.**

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.

### **8. Рок застарелости потраживања**

#### **Члан 90.**

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.

### **9. Спречавање злостављања на раду**

#### **Члан 91.**

Овим правилником уређују се: забрана злостављања на раду и у вези са радом; мере за спречавање злостављања и унапређење односа на раду; поступак заштите лица

изложених злостављању на раду и у вези са радом и друга питања од значаја за спречавање и заштиту од злостављања на раду и у вези са радом.

### **Члан 92.**

Одредбе овог правилника односе се на послодавца, запослене у складу са законом којим се уређује рад, као и на лица ангажована ван радног односа, као што су лица која обављају привремене и повремене послове или послове по уговору о делу или другом уговору, лица на допунском раду, лица на стручном оспособљавању и усавршавању код послодавца без заснивања радног односа, волонтере и свако друго лице које по било ком основу учествује у раду послодавца (у даљем тексту: запослени).

### **Члан 93.**

Одредбе овог правилника примењују се и на случајеве сексуалног узнемиравања, у складу са законом којим се уређује рад.

### **Члан 94.**

Послодавац је дужан да, у циљу стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

### **Члан 95.**

Забрањен је било који вид злостављања на раду и у вези са радом (у даљем тексту: злостављање), као и злоупотреба права на заштиту од злостављања.

### **Члан 96.**

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

Послодавац је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

### **Члан 97.**

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени вршећи злостављање проузрокује другом запосленом код истог послодавца, у складу са законом.

Послодавац који је накнадио штету коју је проузроковало одговорно лице или запослени има право да од тог лица или запосленог захтева накнаду износа исплаћене штете.

**Члан 98.**

Право на подношење захтева за заштиту од злостављања код послодавца застарева у року од шест месеци од дана када је злостављање учињено.

Рок из става 1. овог члана почиње да тече од дана када је последњи пут извршено понашање које представља злостављање.

За време трајања рока из става 1. овог члана и за време вођења поступка посредовања не теку рокови застарелости прописани законом за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

**Члан 99.**

Послодавац је дужан да, ако поступак посредовања не успе, а постоји основана сумња да је извршено злостављање или је злоупотребљено право на заштиту од злостављања, покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности, у складу са законом.

Послодавац може запосленом који је одговоран за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности из става 1. овог члана, поред санкција прописаних законом, да изрекне једну од следећих мера:

- 1) опомена;
- 2) мера удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде;
- 3) мера трајног премештаја у другу радну радну околину – на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.

Ако запослени, коме је због вршења злостављања изречена мера из става 2. овог члана, у року од шест месеци поново изврши злостављање, послодавац може да му откаже уговор о раду, односно изрекне меру престанка радног односа, у складу са законом.

**Члан 100.**

Надзор над спровођењем Закона о спречавању злостављања на раду код послодавца врши инспекција рада, односно управна инспекција.

У вршењу надзора инспекција из става 1. овог члана поступа у складу са законом којим се уређују њена овлашћења.

**10. Заштита запослених од изложености дуванском диму**

**Члан 101.**

Овим правилником утврђују се мере ограничења употребе дуванских производа ради заштите запослених од излагања дуванском диму, контрола забране пушења.

**Члан 102.**

Пушење је поседовање или руковање упаљеним дуванским производом без обзира да ли се дим активно удише или издише.

Простор без дуванског дима је простор у коме се дувански дим не може видети, омирисати, нити осетити на било који други начин или потврдити мерењем.

Радни простор је сваки затворени простор који служи за обављање послова, као и сваки повезани и други припадајући затворени простор, као што су ходници, степеништа, предворја, заједничке просторије, тоалети, чекаонице, помоћни објекти, магацини, службена возила за превоз људи или робе.

### **Члан 103.**

Пушење је забрањено у сваком затвореном радном и јавном простору под условима прописаним законом о заштити становништва од изложености дуванском диму.

Пушење је забрањено и у простору који се у смислу овог закона, не сматра затвореним јавним простором, а који је функционалнији део простора у коме се обавља делатност здравствене заштите, васпитања и образовања, друштвене бриге о деци, социјалне заштите, укључујући и дворишни простор, као и отворени простор за одржавање свих врста представа.

### **Члан 104.**

Одговорно лице за контролу пушења јесте лице које руководи радом, односно обавља делатности или на други начин руководи затвореним, радним, односно јавним простором, као власник простора у коме је у складу са овим законом забрањено пушење.

Одговорно лице за контролу забране пушења дужно је да спроведе забрану пушења у простору побројаним у ставу 1.

### **Члан 105.**

Одговорно лице, односно лице које је задужено од стране одговорног лица за контролу забране пушења, дужно је:

- 1) да надгледа и контролише забрану пушења,
- 2) да усмено наложи прекршиоцу забране пушења да престане са пушењем у простору за које је то лице задужено, као и да предузме мере да се из тог простора удаљи лице које и после усменог налога не престане са пушењем,
- 3) да против лица запосленог код тог послодавца које је прекршило забрану пушења покрене, односно предложи покретање поступка за утврђивање повреде радне дисциплине у складу са законом.

Лице задужено за контролу забране пушења дужно је да се случај из става 1. тачка 2) и 3) овог члана одмах сачини извештај о повреди забране пушења у складу са овим законом и да га без одлагања достави одговорном лицу.

Одговорно лице одговорно је ако се у простору у коме је пушење забрањено затекне лице које пуши.

## **11. Удаљавање запосленог са рада**

### **Члан 106.**

Запослени може привремено да буде удаљен са рада, у складу са законом.

## 12. Измена уговора о раду

### Члан 107.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора), у складу са законом.

### Члан 108.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писменом 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 који одреди Послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, због одбијања закључивања анекса уговора о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора уколико се не изјасни у року из става 2. овог члана.

## 13. Престанак радног односа

### Члан 109.

Радни однос запосленог у установи престаје у складу са законом, на основу решења директора.

Васпитачу и стручном сараднику престаје радни однос кад се стекну услови у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

Запосленом престаје радни однос тежом повредом радне обавезе у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

### Отказ уговора од стране запосленог

### Члан 110.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

### Отказ уговора од стране послодавца

### Члан 111.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако не остварује резултате рада и нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

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

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

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

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави повреду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.
- 8) послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу из става 3. тачка 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у вези са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

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

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

## **Отказ уговора независно од воље запосленог и воље послодавца**

### **Члан 112.**

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) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

### **Члан 113.**

Датум престанка радног односа на основу изречене мере престанка радног односа у дисциплинском поступку је датум када је одлука постала коначна.

### **Члан 114.**

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у складу са Законом о раду, писменим путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да у упозорењу наведе правни основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ уговора о раду и рок за давање одговора на упозорење.

Ово упозорење послодавац доставља и синдикату чији је запослени члан.

### **Члан 115.**

Начин и поступак достављања решења о отказу уговора о раду, врши се у складу са Законом о раду.

Решење о отказу уговора о раду садржи правни основ, образложење и поуку о правном леку.

### **Члан 116.**

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плата и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са колективним уговором, правилником о раду, односно уговором о раду.

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

### **Члан 117.**

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

### **Члан 118.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на Послодавцу.

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

#### **Члан 119.**

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 120.**

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог у складу са законом.

Спорна питања из става 1. овог члана решава арбитар.

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

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

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

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

Ако арбитар у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

#### **Члан 121.**

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

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

### **XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 122.**

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом запослених на неодређено време, Послодавац доноси програм за решавање вишка запослених (у даљем тексту: програм), у складу са законом.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге због којих је престала потреба за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код Послодавца, као и број запослених који раде на неодређено време;
- 3) критеријуме према којима се утврђује који су запослени вишак;

4) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

5) мере за запошљавање вишка запослених, као што су: премештај на друге послове, рад с непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена, преквалификација, доквалификација, други облик додатног образовања, привремено или трајно упућивање на рад код другог послодавца итд.;

6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у којем ће запосленом који је вишак бити отказан уговор о раду ако не може да му се омогући запошљавање.

Критеријуме из програма утврђује Послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом у установи.

### **Члан 123.**

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код Послодавца и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Репрезентативни синдикат код Послодавца дужан је да достави послодавцу мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

## **XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

### **Члан 124.**

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 125.**

Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених у складу са законом, као и да обезбеди приступ представницима синдиката свим радним местима и документима, а у циљу заштите права запослених утврђених законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно, уговором о раду.

### **Члан 126.**

Послодавац је дужан да обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, а која су од значаја за материјални и социјални положај запослених, и то:

1) приходима оствареним из буџета и ван буџета и о њиховом трошењу, шестомесечно и годишње;

2) реализацији програма и других послова;

- 3) исплаћеним платама, шестомесечно и годишње;
- 4) стању безбедности и здрављу запослених на раду и статусним променама.

### **Члан 127.**

Послодавац је обавезан да размотри и да да одговоре о покренутим захтевима, предлозима, иницијативама и одлукама синдиката од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

### **Члан 128.**

Послодавац је дужан да, у складу са просторним, техничким и финансијским могућностима, обезбеди услове за рад синдиката који окупља запослене код Послодавца, и то:

- 1) коришћење одговарајуће просторије;
- 2) административно-техничке услове;
- 3) да председнику синдиката установе доставља податке одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података у поступку преговарања и закључивања колективних уговора и сл.;
- 4) да председнику синдиката код послодавца доставља информације, билтене, публикације и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности, као и да синдикат може да истиче своја обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена;
- 5) да запосленима који су чланови синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од плате и да тај износ уплати на одговарајуће рачуне синдиката у складу са статутом синдиката;
- 6) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

### **Члан 129.**

Послодавац је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката код послодавца да присуствује свим седницама Управног одбора.

### **Члан 130.**

Колективним уговором код Послодавца или споразумом између послодавца и репрезентативног синдиката код Послодавца, обавезно је утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције сразмерно броју чланова синдиката.

### **Члан 131.**

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију ван установе у вишем органу репрезентативног синдиката, потписника овог уговора, мирују права и обавезе из радног односа док обавља функцију у том органу.

По престанку вршења функције на коју је изабран, запослени има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад код послодавца.

Запосленом који је изабран у вишим органима синдиката ван установе (републичком, покрајинском и градском синдикату), чија функција није професионална (заменик председника, потпредседник, секретар и др.) послодавац је дужан да омогући одсуствовање са рада представнику репрезентативног синдиката ради реализације његових обавеза уз приложен позив вишег органа.

### **Члан 132.**

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у установи потписнику Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајна и јединица локалне самоуправе(у даљем тексту ПКУ) у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди 40 плаћених часова месечно, односно на сразмерно мање плаћених часова ако репрезентативни синдикат има мање од 50% запослених код Послодавца.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања,

2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

### **Члан 133.**

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката учесника у закључивању ПКУ омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

### **Члан 134.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) запосленог и представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) због синдикалног деловања, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

## **ХШ ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 135.**

Синдикат може организовати штрајк.

Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите професионалних и економских интереса.

### **Члан 136.**

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.

### **Члан 137.**

Оснивач је дужан да, у складу са законом којим се уређује право на штрајк, при утврђивању минимума процеса рада узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативног синдиката потписника овог уговора који се односе на скраћење радног времена послодавца за време трајања штрајка.

За време трајања штрајка утврђени минимум процеса рада мора се поштовати.

### **Члан 138.**

Запослени који учествује у штрајку остварује права из радног односа у складу са законом којим се уређује право на штрајк.

### **Члан 139.**

Ако се штрајк испољава окупљањем запослених, место окупљања учесника у штрајку не може бити ван пословних – радних просторија, односно ван круга пословног простора запослених који ступају у штрајк.

### **Члан 140.**

Одлука о ступању у штрајк (најава штрајка) се доставља послодавцу и оснивачу најкасније десет дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлука мора бити у писменом облику и мора се доставити на одговарајући начин (преко писарнице и сл.).

Рок за почетак штрајка тече од наредног дана од дана достављања одлуке.

За време од достављања одлуке до почетка штрајка синдикат и Послодавац морају водити преговоре о захтевима синдиката.

У преговорима синдикат заступа штрајкачки одбор.

### **Члан 141.**

За време трајања штрајка, запослени који су у штрајку и чланови штрајкачког одбора не смеју спречавати или ометати запослене који не учествују у штрајку да раде.

### **Члан 142.**

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање радне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа запосленог.

Послодавац и друга одговорна лица код Послодавца, за време штрајка који је организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, не смеју спречавати запосленог да учествује у штрајку нити могу употребљавати мере принуде ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиде повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

У току штрајка који је организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, Послодавац не може запошљавати нова лица која би могла заменити

учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине, одржавање минималног процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком синдиката, односно већине запослених о престанку штрајка.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о штрајку.

#### **XIV НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА**

##### **Члан 143.**

Уговорне стране се обавезују да ће Уговор примењивати у доброј вери и у складу са начелима социјалног партнерства и дијалога.

Спорна питања у примени овог уговора решава арбитража коју образују Уговорне стране у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорним питањима обавезује Уговорне стране.

Арбитражу чине по три представника Синдиката и Владе и један представник којег заједнички одреде Уговорне стране из реда стручњака за област која је предмет спора.

Уговорне стране могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених Уговором.

#### **XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 144.**

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о основама система образовања и васпитања и одредбе Закона о раду, и Посебан колективни уговор за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, Аутономна покрајна и јединица локалне самоуправе.

##### **Члан 145.**

Тумачење одредаба овог Правилника даје Управни одбор Установе.

##### **Члан 146.**

Овај Правилник о раду ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Установе.

Даном ступања на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду бр. \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_.

У Варварину,  
\_\_\_\_\_ године.

ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА

---

Овај Правилник је објављен на огласној табли Установе дана \_\_\_\_\_ године.