ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА „МОРАВСКИ ЦВЕТ'' ЖАБАРИ

***ПРАВИЛНИК О РАДУ***

 ***ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ ''МОРАВСКИ ЦВЕТ''***

***ЖАБАРИ***

Жабари, јул 2020.године

На основу члана 3.став 2. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005 , 54/2009, 75/2014, 13/2014, 13/2017 и 113/2017), члана 119. Закона оосновама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“, бр. 88/2017 - даље: Закон) и члана 27. Статута Предшколске установе ''Моравски цвет'' Жабари број: 153 од 23.03..2018. године, Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања ( Сл.гл.РС бр. 97/2020 од 07.јула 2020..године),

Управни одбор Предшколске установе ''Моравски цвет'' Жабари, на седници одржаној \_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020.године, доноси

##  ПРАВИЛНИК О РАДУ

 **ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ „МОРАВСКИ ЦВЕТ'' ЖАБАРИ**

1. ***ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ***

**Члан 1.**

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених по основу рада и из радног односа у Предшколској установи „Моравски цвет“ Жабари (у даљем тексту: Установа) и друга питања од значаја за остваривање и обезбеђивање права запослених.

# Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених у Установи које нису уређене овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду, Закона о запосленима у јавним службама, Закона о основама система образовања и васпитања (у даљем тексту: Закон), Закона о предшколском васпитању и образовању и важећих подзаконских аката донетих на основу ових закона.

# Члан 3.

Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова утвђених позитивним прописима.

Уколико поједине одредбе Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењује се закон.

# Члан 4.

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

# Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о његовим правима, обавезама и одговорностима, као и правима, обавезама и одговорностима директора у вези са забраном злостављања, у складу са законом и овим Правилником.

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.

Послодавац је дужан да запосленог заштити од злостављања, у складу са законом.

Послодавац одговара за штету коју одговорно лице или запослени, вршећи злостављање, проузрокује другом запосленом, 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.

Одредбе Закона о спречавању злостављања на раду непосредно ће се примењивати на послодавца и назапосленог.

# Члан 6.

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

Директор Установе је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама који прoизилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

# Члан 7.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, уз поштовање организације рада и пословања, и да обавештава директора о околностима које битно утичу на обављање послова.

# Члан 8.

У Установи су забрањене активности којима се угрожавају, омаловажавају, дискриминишу или издвајају лица, односно групе лица по основу расне, националне, језичке, верске или полне припадности, физичких и психичких својстава, сметњи у развоју и инвалидитета, здравственог стања, узраста, социјалног и културног порекла, имовног стања, односно политичког опредељења, активности којима се подстичу или не спречавају све наведене активности, као и други случајеви утврђеним Законом о спречавању злостављања на раду.

# Члан 9.

Послодавац је дужан да води евиденцију о полној структури запослених, у складу са Законом о заштити података личности, и исту да на увид инспекцији рада и органу надлежном за равноправност полова.

# Члан10.

Забрањено је пушење у Установи у сваком затвореном радном и јавном простору, као и у дворишном простору, у складу са Законом о заштити становништва од изложености дуванскомдиму.

Директор Установе је дужан да одреди лице које је дужно да спроведе забрану пушења у смислу става 1. овог члана.

Непридржавање Закона о заштити становништва од изложености дуванском диму, као и непоштовање одредби става 1. и 2. овог члана, повлачи дисциплинску одговорност запосленог.

##  ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

**Члан 11.**

Радни однос у Установи заснива се уговором о раду са лицем које поред Законом утврђених услова, испуњава и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова ПУ “Моравски цвет'' Жабари.

Пријем у радни однос у Установи врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба за радом и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом (у даљем тексту: преузимање са листе), као и на основу преузимања или конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе.

Радни однос у Установи може се засновати на основу конкурса на неодређено време и одређено време, у складу са Законом или преузимањем из друге јавне службе, на начин прописан Законом којим се уређују радни односи у јавнимслужбама.

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

Послодавац је у обавези да прибави сагласност за ново запошљавање у складу са одредбама Уредбе о поступку за прибављање сагласности за ново запошљавање и додатно радно ангажовање у оним ситуацијама када је то Уредбом предвиђено.

# Члан 12.

Запослени који је у Установи у радном односу на неодређено време, а има статус запосленог за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у складу са Законом, остварује право на преузимање са листе.

Листу састављају, утврђују и разматрају, пре почетка сваке школске године, начелник школске управе, актив директора и репрезентативни синдикати, на основу пријава установа о запосленима који имају право на преузимање.

Наведена листа као коначна утврђује се најкасније до 15.августа за сваку наредну школску годину.

Установе могу вршити и узајамно преузимање запослених на неодређено време на одговарајуће послове у складу са Законом, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених.

# Члан 13.

Уколико се нису стекли услови прописани Законом за преузимање запосленог за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба*,* директор Установе доноси одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим , 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.

Зависно од потреба Установе и организације рада утврђене Годишњим планом рада Установе и Правилником о организацији и систематизацији послова, радни однос путем конкурса се заснива на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.

Установа је у обавези да Министарству достави податке о потреби за ангажовањем запослених, одлуку о расписивању конкурса, као и одлуку о преузимању запослених са листе ради објављивања на званичној интернет страници Министарства.

# Члан 14.

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

Директор Установе доноси одлуку о расписивању конкурса.

Пријаву на конкурс кандидати подносе Установи у року од 8 дана.

Кандидати попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници

Министарства, а потребну документацију којом доказују испуњеност Законом прописаних услова, као и посебних услова за пријем у радни однос, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају Установи.

Конкурс спроводи Конкурсна комисија коју именује директор. Комисија има три члана и именује се решењем након доношења одлуке о расписивању конкурса.

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. Закона, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Кандидати из става 6. 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 .

# Члан 15.

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из члана 14.става 7. овог Правилника 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.

# Члан 16.

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

Решење комисије о изабраном кандидату оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

# Члан 17.

Пре доношење одлуке о потреби заснивања радног односа на неодређено и одређено време са новим запосленим и расписивања конкурса за пријем у радни однос, директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката Установе о чињеници да на листи радника за чијим је радом престала потреба, нема запослених за преузимање а да испуњавају услове за рад на том радном месту, 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 радниоднос.

Синдикат је у обавези да мишљење из става 1.овог члана достави директору у року од 7 дана од дана пријема захтева.

Мишљење синдиката представља став о томе да ли су у поступку пријема кандидата поштоване одредбе Закона, Посебног колективног уговора и Правилника о раду.

# Члан 18.

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 60дана;
2. ради обављања послова педагошкогасистента.

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

1) ради замене одсутног запосленог до 60дана;

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 конкурсу за пријем у радни однос на неодређено време, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

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

неодређено време.

# Члан 19.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим у случају када је спречен да ступи на рад из оправданих разлога, што оправдава и доказује званичном документацијом или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Уколико кандидат који је изабран Решењем комисије не ступи на рад и одустане од запослења, комисија може одлучити да изабере другог кандидата са листе пријављених кандидата који испуњавају услове радног места.

# Члан 20.

Радни однос се заснива уговором о раду у складу са Законом. Уговор о

раду садржи све елементе у складу са Законом о раду. Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду може бити закључен на одређено или на неодређено време, са пуним и непуним радним временом у складу саЗаконом. Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог и то у писменом облику, најмање у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два примерка задржаваУстанова.

Установа је дужна да на основу уговора о раду или другог уговора о обављању послова закљученог у складу са Законом поднесе јединствену пријаву на обавезно социјално осигурање у року прописаном законом којим се уређује Централни регистар обавезног социјалног осигурања, а најкасније пре ступања запосленог и другог радно ангажованог лица на рад.

Послодавац је дужан да запосленом достави доказ о пријави за обавезно социјално осигурање.

# Члан 21.

Установа може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству васпитача, стручног сарадника - приправника и секретара – приправника на неодређено или одређено време, у складу са законом.

Приправнику у радном односу на неодређено време који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу - престаје радни однос.

Приправнику у радном односу на одређено време својство приправника престаје након положеног испита за лиценцу, а радни однос истеком времена на које је примљен у радниоднос.

Правилником о организацији и систематизацији послова одређују се радна места, односно послови које може обављати приправник.

# Члан 22.

Послове васпитача и стручног сарадника у Установи може да обавља и приправник - стажиста, са којим се не заснива радни однос, већ се закључује уговор о стручном усавршавању у трајању од најмање годину, а најдуже две године, у складу са Законом.

# Члан 23.

Уговором о раду може се предвидети пробни рад за послове васпитача и стручног сарадника који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време, а изузетно и на одређено време – у случају да траје дуже од годину дана.Пробни рад може трајати најдуже шест месеци а након тога васпитач и стручни сарадник, уколико се показао успешним, наставља са радом.У противном му престаје радни однос, без права наотпремнину.

Отказни рок је 15 радних дана пре истека пробног рада.

Оцену пробног рада даје директор Установе, по прибављеном мишљењу педагошког колегијума.

Уговором о раду може да се утврди пробни рад и за друга радна места која нису утврђена ставом 1.овог члана са истим роковима као у ставу 1.овог члана.

За таква радна места директор именује комисију која прати рад запосленог.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме као запослени и сличне послове. Комисија даје мишљење директору на основу кога директор самостално доноси оцену о пробном раду.

## СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

**Члан 24.**

Васпитач и стручни сарадник са лиценцом или без лиценце дужан је да се стално стручно усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања васпитно-образовног рада.

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

# Члан 25.

Васпитач или стручни сарадник има право на увећану плату за стечено звање у складу Законом .

Васпитач или стручни сарадник има право на плаћено одсуство у трајању од 3 радна дана годишње ради похађања одобреног облика, начина и садржаја стручног усавршавања.

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 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 Установе не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

# Члан 26.

Правилником о сталном стручном усавршавању и стицању звања наставника, васпитача и стручних сарадника, регулишу се услови и начин под којима се запослени могу образовати и усавршавати, права и обавезе за време образовања, стручног оспособљавања и усавршавања, као и услови и начин остваривања тих права.

## РАДНО ВРЕМЕ

**Члан 27.**

Пуно радно време у Установи износи 40 часова недељно.

У оквиру пуног радног времена, норма непосредног рада васпитача је:

1) 30 сати непосредног васпитно-образовног рада садецом,

2) 20 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом у припрепном предшколском програму (ППП), у полудневном трајању уУстанови.

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 другим сарадницима.

Почетак и завршетак радног времена Установе прилагођен је потребама родитеља – корисника услуга.

Управни одбор доноси одлуку о почетку и завршетку радног времена Установе, уз прибављено мишљење савета родитеља и сагласност оснивача.

Распоред радног времена радника прилагођен је потребама процеса рада у обављању делатности.

# Члан 28.

Структуру и распоред обавеза васпитача, медицинских сестара- васпитача и стручних сарадника у оквиру радне недеље утврђује Установа Годишњим планом рада.

Педагошка норма свих облика васпитно-образовног рада васпитача и стручних сарадника утврђује се у складу са Законом, подзаконским актима и Предшколским програмом.

# Члан 29.

Сваке радне године директор Установе васпитачима и стручним сарадницима решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу Годишњег плана рада Установе.

# Члан 30.

Васпитач или стручни сарадник који је распоређен за део прописане педагошке норме има статус запосленог са непуним радним временом.

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

# Члан 31.

Непуно радно време, у смислу Закона о раду, јесте радно време краће од пуног радног времена.

# Члан 32.

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

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

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

# Члан 33.

На захтев директора запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла, и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао, као и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Директор је у обавези да поштује ограничење које Закон предвиђа када запослени није у обавези да ради прековремено.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

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

Директор Установе је дужан 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.

Установа је дужна да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

# Члан 34.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

# Члан 35.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

# Члан 36.

За послове радних места код којих се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева, радна недеља и распоред радног времена могу се организовати и на другачијиначин.

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

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

# Члан 37.

Установа може да изврши прерасподелу радног времена кад то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, због рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеним роковима.

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

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

# Члан 38.

Прерасподела радног времена у смислу члана 35. овог Правилника не сматра се прековременим радом.

# Члан 39.

На пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 32. Правилника, не може се вршити прерасподела радног времена.

# Члан 40.

Запосленом који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже а у другом краће од пуног радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом, у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

# Члан 41.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

# Члан 42.

Забрањена је прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.

## ОДМОРИ

***Дневни одмор***

# Члан 43.

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

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

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

Време одмора из става 1–3.овог члана урачунава се у радно време.

# Члан 44.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор Установе.

***Недељни одмор***

# Члан 45.

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

# Члан 46.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно и недељни одмор.

Запослени који ради у смислу члана 35.овог Правилника има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најамње 11 часова.

***Годишњи одмор***

# Члан 47.

#  Распоред годишњег одмора утврђује Установа према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, на начин којим се не ремети процес рада.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са Законом и овим Правилником и користи га по решењу директора, уз претходну консултацију запосленог.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, и одсуства са рада уз накнадузараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у скаду са законом.

# Члан 48.

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

1) **доприноса на раду** који се утврђује према оствареним резултатима рада – до четири радна дана.

Број дана за који се може увећати дужина годишњег одмора износи:

* + - за остварене изузетне резултате - 4 радна дана,
		- за успешне резултате - 2 радна дана.

Оцену успешности резултата на раду даје Комисија коју формира директор

Установе и која у мају текуће године сачињава предлог запослених, којима се може увећати дужина годишњег одмора, и доставља га директору Установе ради доношења одлуке о увећању годишњег одмора.

Запосленом се може увећати годишњи одмор само по једној од напред

наведених категорија.

# 2) услова рада – до пет радних дана:

* два радна дана **-** спремачица, сервирка, техничар одржавања одеће - вешерка, запослени службе исхране, запослени службе послова безбедности и заштите, техничког одржавања и транспорта, кафе куварица-курир
* три радна дана - за непосредан рад са децом
* два радна дана - за запослене у служби руковођења.

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

4) **стручне спреме** и то:

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

 **-** четири радна дана - са високим образовањем стеченим на основним

академским студијама, основним струковним студијама и специјалистичким студијама;

 - три радна дана - са средњимобразовањем

 - два радна дана – са осталим нивоима oбразовања;

#  5) социјални услови:

- три радна дана – особи са инвалидитетом;

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

Самохраним родитељем, у смислу овог Правилника 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 родитељскогправа.

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 дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу овог Правилника, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу

* три радна дана – запосленом са малолетним дететом/малолетном децом,
* пет радних дана – запосленом са навршених 55 година живота и 30 година стажа осигурања.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

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 годишњи одмор у трајању дужем од 35 радних дана.

# Члан 49.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

# Члан 50.

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

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са

послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

# Члан 51.

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

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

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

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

# Члан 52.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад, у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Запослени има право да, по истеку спречености за рад из става 1. овог члана, настави коришћење годишњег одмора.

##  ОДСУСТВА СА РАДА

***Плаћено одсуство***

# Члан 53.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у случајевима утврђеним законом и овим Правилником, и то:

 1. склапање брака - 7 радних дана;

 2. склапање брака детета - 3 радна дана;

 3. порођај супруге или усвајање детета - 5 радних дана;

 4. порођај другог члана уже породице -1 радни дан;

 5. теже болести чланауже породице - 7 радних дана;

 6. заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 5 радних дана;

 7. селидба домаћинства на подручју места рада – 2 радна дана;

 8. селидба домаћинства ван места рада – 3 радна дана;

 9. учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – 7 радних дана;

 10. коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката – 7 радних дана;

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

 12. смрти члана уже породице – 5 радних дана;

 13. смрти родитеља брачног друга – 5 радних дана;

 14. полагања стручног испита – 5 радних дана;

 15. стручно усавршавање – 3 радна дана;

 16. полазак детета у први разред основне школе – 2 радна дана;

 17. за решавање личних потреба – 2 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.

Плаћено одсуство се одобрава на захтев запосленог у коме се наводе разлози и време коришћења одсуства.

Запослени је дужан да у року од 7-10 дана након коришћења плаћеног одсуства достави руководиоцу и служби рачуноводства доказ за постојање разлога за коришћење одобреног одсуства.

***Неплаћено одсуство***

# Члан 54.

Директор може, на писмени захтев запосленог, да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у току календарске године, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању основа за коришћење неплаћеног одсуства), у следећим случајевима:

 1. неговања болесног члана уже породице- до 7 раднихдана;

 2. смрти сродника који није члан уже породице – 3 раднадана;

 3. обављање приватних послова запосленог-2 раднадана;

 4. посета брачном другу ван места становања – до 7 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.

 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.

За време неплаћеног одсуства запослени се одјављује у филијала пензијског и здравственог осигурања ускладу са Законом.

***Мировање радног односа***

# Члан 55.

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

1. одласка на одслужење и дослужење војногрока;

2. упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и другапредставништва;

 3. привременог упућивања на рад у складу са чланом 174. Закона ораду;

 4. избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој и синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца, и

 5. издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне и заштитне мере, у трајању до шестмесеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из наведених разлога у ставу 1.овог

члана, има право да се у року од 15 дана од дана престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, врати на рад код послодавца.

##  ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

**Члан 56.**

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

Послодавац је дужан да, у складу са законом, обезбеди заштиту жена, омладине, инвалида и материнства, као и породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге и посебне неге детета.

За време трудноће, породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге и посебне неге детета, директор не може запосленом дати отказ, осим ако су се стекли законом прописаниуслови.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан отказа уговора о раду директору Установе било познато постојање околности из става 3. или ако запослени у року од 30 дана од дана пријема отказа обавести директора Установе о постојању околности из става 3. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Запосленом из става 3. овог члана, рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

# Члан 57.

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

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Послодавац је дужан да организује рад у складу са посебним законом и обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

# Члан 58.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним законом.

Запослени не може да ради прековремено односно ноћу, ако би по налазу надлежног здравственог органа такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или имају последице опасне по његову околину.

Послодавац је у обавези да поступа у складу са прописима о здравственој

заштити, Закона о раду и других Закона који регулишу безбедност и здравље запослених.

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 утврди синдикат код послодавца и послодавац.

**Члан 59.**

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 60.

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

# Члан 61.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим случајева у складу са законом.

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

# Члан 62.

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима на којима се обавља тежак физички рад, у смислу члана 84-88. Закона о раду.

# Члан 63.

Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета.

# Члан 64.

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

Запослена жена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом,одређених од стране изабраног лекара у складу са законом,о чему је дужна да благовремено обавести послодавца и достави доказ лекара о обављеном прегледу за дан када је одсуствовала.

# Члан 65.

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

Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

# Члан 66.

Прерасподела радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од 3 године живота са тежим степеном психо-физичке ометености, може се извршити само уз писмену сагласност запосленог.

# Члан 67.

Директор Установе је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење радног времена у трајању од 90 минута,како би могла да доји дете,ако дневно радно време запосленој жени износи шест часова или више од шест часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана, урачунава се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

# Члан 68.

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

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена по истеку породиљског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана за прво и друго дете, односно две године за треће и свако наредно новорођено дете, од дана отпочињања породиљског одсуства из става 2. овог члана.

Право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању до две године има запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која има једно или двоје деце, а роди још једно или више деце.

Отац детета може да користи право из става 2.овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.)

Право из претходног става отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 3.и 4. овог члана.

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

# Члан 69.

Запослена жена има право да користи породиљско одсуство и ако се дете роди мртво или умре пре породиљског одсуства, у трајању утврђеном законом и одредбом члана 68.став 2. овог Правилника.

# Члан 70.

Један од родитеља детета коме је потребна посебна нега због тешког степена психо-физичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да по истеку породиљског одсуства и одсуства ради неге детета одсуствује са рада или ради са половином пуног радног времена, највише до навршених пет година живота детета и остварује права у складу са одредбама члана 96. Закона о раду.

# Члан 71.

Хранитељ односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да ради неге детета одсуствује са рада непрекидно 8 месеци почев од дана смештаја детета у хранитељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

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

Права из става 1.и 2. овог члана има и лице код кога је дете упућено на прилагођавање пре заснивања усвојења.

За време одсуства у смислу става 1-3.овог члана лице које користи ово право има право на накнаду зараде, у складу са законом.

# Члан 72.

Запосленом инвалиду рада директор је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности у складу са законом.

# Члан 73.

Запосленом који не прихвати посао у смислу члана 72.овог Правилника престаје радни однос.

# Члан 74.

Запослени је дужан да обавести непосредног руководиоца о наступању привремене спречености за рад у року од 24 часа, с тим да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад о томе достави послодавцу потврду лекара, која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

У случају теже болести, потврду из става 1.овог члана, уместо запосленог достављају чланови уже породице запосленог или друго лице које живи у породичном домаћинству.

# Члан 75.

Послодавац је дужан да у складу са Законом којим се уређује спречавање злостављања на раду и правилником о понашању послодаваца 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.

## VIII ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

**Члан 76.**

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.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Управном одбору, у року од 15 дана од дана достављања решењадиректора.

Управни одбор дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Управни одбор решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблаговремена, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

Управни одбор ће решењем одбити жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а жалба неоснована.

Ако Управни одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водилорачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако Управни одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

## IX ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

***Плата***

**Члан 77.**

Запослени има право на плату у складу са Законом.

Плата се утврђује на основу: основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из платe, у складу са законом.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

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

***Додаци на плату***

**Члан 78.**

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

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

 2) радна дан државног иверскогпразника који је нерадан дан - 110% од основице;

 3) рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента (између 22,00 – 6,00 часованаредногдана) - 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.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

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.

***Накнада плате***

# Члан 79.

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) одсуствовање 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.

Запослени има право на накнаду зараде и у случају стручног усавршавања, присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења и синдиката у својству члана, у складу са законом и овим Правилником.

Запослени има право на накнаду зараде у складу са Законом, ако запослени има меру привремене удаљености са рада у складу са чланом 165. и 166. Закона о раду, која може да траје најдуже три месеца.

За време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, у смислу прописа о здравственом осигурању, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом и овим Правилником.

# Члан 80.

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 коме је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигном болешћу.

**Члан 81.**

 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 става 1.и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог Правилника није извршен коначни обрачун и исплата 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.

***Накнада трошкова***

**Члан 82.**

 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 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.

***Друга примања***

**Члан 83.**

 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 84.**

Установа је дужна да запосленом исплати јубиларну награду и то:

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

 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 јубиларнунаграду, 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 85.

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 непредидно.

 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. тачка 1)-5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом Установе, 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 неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом Установе.

 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. тачка 1), 2), 5) и за штету из става 1. тачка 8) овог члана, остварује један запослени.

 Запослени може да оствари 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 86.**

 Установа може да, у складу са мерилима прописаним општим актом, да 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 87.**

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

***Осигурање запослених***

**Члан 88.**

 Установа је дужна 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.

 Установа 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.

 Установа 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.

***Обрачун и исплата плате и накнаде плате***

**Члан 89.**

 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.

 Плата се исплаћује два пута месечно: аконтација (први део) најкасније до 10-ог у наредном месецу, а исплата другог дела до 20-ог у наредном месецу ,односно једном месечно, ако такав пренос изврши Оснивач.

# Члан 90.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о платама и накнадама плата.

Евиденција садржи податке о плати по одбитку пореза и доприноса из плате и одбицима од плате за сваког запосленог.

# Члан 91.

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

## X ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗБОГ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

**Члан 92.**

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом запослених на неодређено време, Установа доноси програм за решавање вишка запослених (у даљем тексту: програм), ускладу са Законом о раду, Посебним колективник уговором за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе и Правилником о раду.

Програм нарочито садржи:

1) разлоге због којих је престала потреба за радом запослених;

2) укупан број запослених у Установи, 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 Установа у сарадњи са репрезентативним синдикатом у Установи.

Послодавац може више пута у календарској години да доноси одлуке о престанку потребе за радом одређених запослених услед технолошких, економских или организационих промена, односно услед смањења обима посла без обавезе доношења програма ако не прелази ограничења утврђена одредбама Закона о раду.

# Члан 93.

Установа је у обавези да запосленом обезбеди коришћење годишњег одмора пре престанка радног односа по основу технолошког вишка.

Ако Установа не испуни обавезу из става 1.овог члана , дужна је да запосленом исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у складу са Законом о раду и Правилником о раду.

# Члан 94.

Установа је дужна да пре доношења програма у сарадњи са репрезентативним синдикатом у Установи и републичком организацијом надлежном за запошљавање прдеузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Послодавац у решењу о отказу уговора о раду мора да наведе разлоге због којих није био у могућности да обезбеди обављање других послова односно да га доквалификује или преквалификује.

# Члан 95.

Предлог програма Установа је дужна да достави репрезентативном синдикату у Установи и републичкој организацији надлежној за запошљавањенајкасније 8 дана од дана утврђивања предлога програма ради давања мишљења.

Синдикат је дужан да достави мишљење на предлог програма у року од15 дана, у

истом року као и Републичка организација надлежна за запошљавање.

Установа је дужна 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 8 дана .

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

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом исплати све обавезе предвиђене Законом о раду и Правилноком о раду.

# Члан 96.

Поступак сачињавања ранг листе, начин проглашавања запосленог за чијим радом је престала потреба и његова права, мере за запошљавање, право на исплату отпремнине и сва друга питања везана за престанак потребе за радом запосленог, уређена су Законом.

## XI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

**Члан 97.**

Запослени може да одговара за лакше повреде радних обавеза прописане Статутом Установе и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених ПУ “Моравски цвет“, теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописане Законом, као и за материјалну штету коју нанесе Установи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

# Члан 98.

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

Покретање и вођење дисциплинског поступка, изрицање мера, застарелост вођења поступка и сва друга питања којима се уређује дисциплинска одговорност запослених, уређују се Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених ПУ “Моравски цвет“ Жабари.

## XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

**Члан 99.**

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

Радни однос запосленог у Установи престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. став 1. Закона или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

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

# Члан 100.

Установа је дужна 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.

Установа је дужна 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 Установа доставља и синдикату чији је запослени члан.

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

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

Установа је дужна да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плата и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са колективним уговором, Правилником о раду, односно уговором о раду.

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

# Члан 101.

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

Установа 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 претходног става овог члана је на Установи.

# Члан 102.

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

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

# Члан 103.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду, у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

## XIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

**Члан 104.**

Запослени имају право на слободно синдикално организовање и деловање без одобрења Установе 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 Установе.

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

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

# Члан 105.

Установа је дужна 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 106.

Установа је дужна 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 107.

Установа је у обавези да размотри и да да одговоре о покренутим захтевима,

предлозима, иницијативама и одлукама синдиката од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

# Члан 108.

Установа је дужна да, у складу са просторним, техничким и финансијским могућностима, обезбеди услове за рад синдиката који окупља запослене у Установи, 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 Установе 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 средства од чланарине уплаћује на рачун синдиката;

 6) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

# Члан 109.

Репрезентативност синдиката утврђује се у складу са Законом о раду.

Установа је дужна да омогући представнику репрезентативног синдиката Установе да присуствује свим седницама Управног одбора, без права одлучивања.

У случају из става 1. овог члана директор је дужан да представнику синдиката достави материјале за седницу кад и члановима Управног одбора.

# Члан 110.

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 111.

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 112.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у

Установи за обављање његове функције, обезбеди право на:

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

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 времезаступања.

# Члан113.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката учесника

у закључивању колективног уговора 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 114.

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) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу сазаконом.

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

# Члан 115.

Синдикални представник репрезентативног синдиката учесника у закључивању колективног уговора који одсуствује са рада у складу са чл. 112. и

113. Правилника има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

**Члан 116.**

 Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи који припада репрезентативном синдикату, а потписнику Посебног колективног уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну зараду у висини од 12% на име накнаде за обављање функције.

 Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију Установе која припада репрезентативном синдикату, потписнику Посебног колективног уговора, учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату на име накнаде за обављање функције, до 12%.

 Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског и покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику Посебног колективног уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

 Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

## XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

**Члан 117.**

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли у седишту Установе

# Члан 118.

Ступањем на снагу овог Правилника престајe да важи Правилник о раду број: 155 од 23.03.2018. године.

Број: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_/2020

У Жабарима, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ 2020. године

**УПРАВНИ ОДБОР ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ ''МОРАВСКИ ЦВЕТ''**

 **ЖАБАРИ**

 **ПРЕДСЕДНИК УПРАВНОГ ОДБОРА,**

 **\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

 **Рената Тодоровић**