

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АКАДЕМИЈА ВАСПИТАЧКО-МЕДИЦИНСКИХ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА
БРОЈ:01-317/26
Датум:19.06.2026. године
К Р У Ш Е В А Ц

На основу члана 3.и 4. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017, 95/2018 - аутентично тумачење и 109/2025 - др. закон), члана 63. став 1. тачка 14. Закона о високом образовању ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон, 67/2019, 6/2020 - др. закони, 11/2021 - аутентично тумачење, 67/2021, 67/2021 - др. закон, 76/2023 и 19/2025) и члана 39. Статута Академије-васпитачко-медицинских струковних студија,Савет Академије-васпитачко-медицинских струковних студија доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ АКАДЕМИЈЕ ВАСПИТАЧКО-МЕДИЦИНСКИХ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА

I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених¹ у Академији васпитачко-медицинских струковних студија (у даљем тексту: Академија) и обавезе Председника академије као послодавца (у даљем тексту: послодавац), у складу са Законом о раду, Законом о високом образовању и Посебним колективним уговором за високо образовање

У случају да су појединим одредбама овог правилника утврђена мања права или неповољнији услови рада од права и услова предвиђених законом и колективним уговором непосредно се примењује закон, односно колективни уговор.

О правима, обавезама и одговорностима запосленог одлучује Председник Академије.

II. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Права запослених

Члан 2.

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

- одговарајућу зараду;
- безбедност и здравље на раду;
- здравствену заштиту;
- заштиту личног интегритета;
- права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости;
- заштиту од злостављања на раду;
- заштиту достојанства личности;
- право на друге облике заштите у складу са законом и овим правилником.

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

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

Уколико се запошљава или распоређује запослени по посебним условима – особа са инвалидитетом –Академија мора да изврши прилагођавање радног места, односно послова и радног места. Под прилагођавањем послова подразумева се прилагођавање радног процеса и радних задатака, док се под

прилагођавањем радног места подразумева техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме – у складу са могућностима и потребама особе са инвалидитетом.

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

2. Обавезе запослених

Члан 3.

Запослени је дужан:

- да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- да поштује организацију рада и пословања, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем обавеза из радног односа;
- да обавести послодавца битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- да се по одлуци послодавца стручно усавршава и обучава;
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак штете;
- да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашање које представља злоупотребу за заштиту од злостављања;
- да се одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

3. Обавезе послодавца

Члан 4.

Послодавац (Академија) је дужан да:

- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- запосленом обезбеду услове рада и организује рад, обезбеди заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом, посебним колективним уговором и другим прописима;
- запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада и правилима у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- организује рад на начин на који се спречава појава злостављања на раду и у вези са радом од стране одговорних лица и запослених;
- организује и спроведе забрану пушења у просторијама школе у складу са законом.

Члан 5.

Председник Академије може да одреди лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима као и способност за сарадњу.

Лице за подршку треба да посаветује и предложи могуће правце за даље деловање и да објасни улоге лица, која су према закону укључена у поступак за заштиту од злостављања и случајеве у којима није потребно покретање поступка посредовања.

Члан 6.

Захтев за заштиту од злостављања подноси се Председнику академије.

Преседник Академије је дужан, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злостављања, да странама у спору предложи посредовање као начин разрешења спорног односа и да предложи да изабере лице са списка посредника који се води код Републичке агенције за мирно решавање спорова, односно да предложи посредника за конкретан случај.

Лице које се предлаже за посредника треба да поседује одговарајуће образовање, комуникативност и отвореност, добро познавање стања и проблем код послодавца, високе моралне особине, неподмитљивост, објективност, углед и поверење које ужива у својој радној средини.

Уколико је посредник из реда запослених, послови посредовања обављају се у оквиру редовног радног времена, а Руководилац одсека односно Секретар академије је у обавези да изврши прераспodelу редовних послова посредника.

Члан 7.

Поступак за заштиту од злостављања спроводи се у складу са законом.

III. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Наставно особље заснива радни однос у установи, по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању и Правилником о начину и поступку избора у звање и заснивању радног односа наставника и сарадника.

Ненаставно особље у установи заснива радни однос у складу са законом којим се уређује рад.

Председник Академије може да заснује радни однос са лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима утврђене законом, статутом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 9.

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

Члан 10.

Председник Академије је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима из радног односа и обавезама из члана 3. овог правилника.

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

2. Уговор о раду

Члан 11.

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац (Преседник Академије).

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и Преседник Академије, односно лице које је он овластио.

Уговор о раду закључује се у четири примерка, од кога се један предаје запосленом, један се предаје наставној јединици а два задржава Академија као послодавац.

Члан 12.

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

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца(Академије и Одсека);
 2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
 3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
 4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
 5. место рада;
 6. врсту радног односа (на одређено или неодређено време)
 7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
 8. дан почетка рада;
 9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
 10. новчани износ основне зараденачин утврђивања основне плате на дан закључивања уговора о раду;
 11. елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог (ако нису утврђене Правилником о раду);
 12. рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право (ако нису утврђени Правилником о раду);
 13. трајање дневног и недељног радног времена (ако нису утврђени Правилником о раду);
- На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона и овог правилника.

3. Радни однос на неодређенои одређено време

Члан 13.

Зависно од потреба процеса рада у Академији, радни однос може да се заснује на неодређено или одређено време.

Члан 14.

Заснивање радног односа на одређено време врши се када је трајање радног односа унапред одређено објективним разлозима који су одређени роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја , за време трајања тих потреба.

Академија може закључити један или више уговора о раду из става 1.овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи, и:

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
- 4) за рад на пословима код новооснованог послодавца чији упис у регистар код надлежног органа у моменту закључења уговора о раду није старији од једне године, на време чије укупно трајање није дуже од 36месеци;

5) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 3. тач. 1-6) овог члана по истом, односно другом правном основу, у складу са овим чланом.

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

4. Радни однос са пуним и непуним радним временом

Члан 15.

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

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

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

5. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 16.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

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

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

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

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

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

6.. Пробни рад

Члан 17.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац (Академија) или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3.овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Оцену о раду и стручним способностима запосленог даје Председник Академије.

7. Приправници

Члан 18.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и правилником о организацији и систематизацији послова.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа, у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Уговор о раду са приправником закључује се на одређено време и садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

Приправник обавља приправнички стаж и полаже приправнички испит по програму, који доноси послодавац (Академија).

Приправник полаже приправнички испит пред трочланом комисијом коју именује послодавац(Академија) и чији чланови морају да имају најмање онај степен стручне спреме као и приправник који полаже испит.

Приправнику који не положи приправнички испит, престаје радни однос код послодавца (у Академији).

6. Волонтерски рад

Члан 19.

Председник Академије може, у складу са законом, да буде организатор волонтирања, али са волонтерима се не закључује Уговор о раду, будући да се волонтерским радом не стичу права, одговорности и обавезе из радног односа.

IV.ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 20.

Запослени има право и дужност да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава када то захтевају потребе процеса рада и увођења новог начина организације рада.

Трошкове образовања, стручног оспособљавања и усавршавања као што су: трошкови усписа, школарина, полагање испита и други трошкови, обезбеђују се из средстава школе у висини одређеној одлуком Председника Академије.

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

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време и распоред радног времена

Члан 21.

Радно време по правилу износи 40 часова недељно али не мање од 36 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

2. Прековремени рад

Члан 22.

На захтев Академије као послодавца, запослени је дужан 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 који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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

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

3. Распоред и прерасподела радног времена

Члан 23.

Распоред радног времена траје по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у току радне недеље утврђује Председник Академије на предлог Одсека.

Радни дан по правилу траје осам часова.

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

Пуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу или ако то захтева организација рада.

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.

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

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

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

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

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

4) Ноћни рад и рад у сменама

Члан 24.

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

VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1) Одмор у току дневног рада

Члан 25.

Запослени који ради најмање шест часова дневно 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 најмање 15 минута .

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута минута који може да користи из два дела.

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

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

Члан 26.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси Председник Академије.

2) Дневни одмор

Члан 27.

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

3) Недељни одмор

Члан 28.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време дневног одмора из члана 26.овог правилника.

Недељни одмор, по правилу, користи се недељом.

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

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

4. Годишњи одмор

Члан 29.

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

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

Члан 30.

Годишњи одмор користи се једнократно, у два или више делова.

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.

Члан 31.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од 20 радних дана, с тим да се овај законски минимум увећава по основу следећих критеријума:

- 1) доприноса на радуна предлог непосредног руководиоца:
 - за остварене изузетне резултате - 4 радна дана,
 - за врло успешне резултате - 3 радна дана,
 - за успешне резултате - 2 радна дана.
- 2) услова рада:
 - рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,
 - редован рад суботом, недељом и рад ноћу - 2 радна дана,
 - отежани услови рада, у складу са актом установе - 1 радни дан;
- 3) радног искуства:
 - од 5 до 10 година рада - 2 радна дана,
 - од 10 до 20 година рада - 3 радна дана,
 - од 20 до 30 година рада - 4 радна дана,
 - преко 30 година рада - 5 радних дана;
- 4) образовања и оспособљености за рад:
 - за високо образовање на студијама другог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана;
 - за високо образовање на студијама првог степена, односно на основним студијама на факултету у трајању од три године према прописима у складу са Законом о високом образовању, за више образовање и за специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана;
 - за средње образовање у трајању од три и у трајању од четири године - 2 радна дана;
 - за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године - 1 радни дан;
- 5) других критеријума:
 - запосленом: особи са инвалидитетом, самохраном родитељу малолетног детета, родитељу са двоје или више малолетне деце, запосленом који у свом домаћинству издржава дете са тешким степеном психофизичке ометености - 4 радна дана;
 - запосленом мушкарцу са преко 55 година живота и запосленој жени са преко 50 година живота - 4 радна дана.

Самохраним родитељем у смислу овог уговора сматра се родитељ: који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, када 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

Дужина годишњег одмора се одређује збиром свих критеријума с тим што не може трајање годишњег одмора да буде дуже од 35 радних дана.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује се на основу плана коришћења годишњег одмора који Послодавац (Академија) доноси најкасније до краја маја за текућу годину. План коришћења годишњег одмора доноси се по претходно обављеним консултацијама са запосленима.

Запосленом се мимо плана коришћења годишњег одмора може одобрити одмор на његов захтев, уз сагласност непосредног руководиоца.

Члан 32.

Запослени у установи користе годишњи одмор, по правилу, за време семестарског, триместарског распуста и завршетка наставе у блоку. Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за коришћење годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Ако се запосленом решење доставља у електронској форми, запослени је дужан да потврди пријем решења без одлагања.

Послодавац (Академија) може да измени време за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 33.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца (Академији) или у организационој јединици Послодавца-наставној јединици, решење о коришћењу годишњег одмора, које садржи период коришћења годишњег одмора и списак запослених може се објавити на огласној табли, најмање 15 дана пре термина одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о колективном годишњем одмору сматра се урученим запосленом даном његовог објављивања.

Преостали део годишњег одмора према критеријумима утврђеним у складу са Законом и овим правилником, запослени остварују у складу са својим потребама и потребама организације рада.

5. Одсуства уз надокнаду зараде – плаћено одсуство

Члан 34.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године и то у случају :

- склапања брака - 5 радних дана;
- порођаја супруге - 5 радних дана;
- теже болести члана уже породице - 5 радних дана;
- селидбе сопственог домаћинства на подручју истог места – 2 радна дана;
- селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место – 3 радна дана;
- заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром- 5 радних дана;
- ради образовања уз рад и стручног усавршавања у складу са годишњим програмом пословања.
- полагања стручног или другог испита - од 1 до 5 радних дана, у зависности од трајања полагања испита;
- учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активностиу организацији синдиката и сл. - 7 радних дана;

- коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана.
- првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – два радна дана

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има права на плаћено одсуство још:

- 5 радних дана због смрти члана уже породице;
- 2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу ставова 1. и 2. овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, рођени или браћа, сестре по оцу односно мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ, штићеник и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, као и сродници у првом степену тазбинског сродства).

Запослени остварује права на одсуство уз надокнаду зараде на основу поднетог захтева и приложених доказа.

6. Одсуство и мировање радног односа

Члан 35.

На основу сагласности стручног органа установе, а у складу са планом обављања послова у установи, преседник академије може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство, уколико то не ремети процес рада, у случају:

- дошколовавања - од 30 дана до једне године;
- учешћа у научноистраживачком, односно уметничко истраживачком пројекту - до окончања пројекта;
- израде докторске дисертације, односно докторског уметничког пројекта - до годину дана.

Послодавац може запосленом на лични захтев одобрити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству до једне године, ако то не ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

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

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 36.

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

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

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

2. Заштита личних података

Члан 37.

Запослени има право увида у документа која 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 утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослени може да прикупља, обрађује, користи и достави трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

3. Заштита материнства

Члан 38.

Запослена 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.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Запосленој, мајци детета до три године живота не може се увести прековремени рад без њеног сагласности.

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 39.

Запослени има права на одговарајућу зараду и друга примања по основу радног односа у складу са законом, овим правилником, Правилником о платама, стицању и расподели прихода и Законом о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују у школи.

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

Члан 40.

Основицу за обрачун и исплату месечне плате запослених утврђује Влада.

Члан 41.

Зарада се састоји од:

- зараде за остварени рад и време проведено на раду;
- зараде по основу доприноса запосленог, пословном успеху школе;
- других примања по основу радног односа, у складу са овим правилником, посебним колективним уговором и уговором о раду.

Члан 42.

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

Члан 43.

Плате се утврђују на основу основице за обрачуни исплату плата, коефицијената са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које

запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са законом.

Плата утврђена у смислу става 1. овог члана, исплаћује се за рад у пуном радном времену, односно радном времену које се сматра пуним.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачуни исплату 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.

Члан 44.

Зарада се исплаћује двапут месечно.

Зарада се исплаћује у новцу.

2. Радни учинак

Члан 45.

Радни учинак запосленог одређује се на основу елемената за обрачун и исплату радног учинка и то:

- сложеност обављеног посла;
- квалитет обављеног посла;
- односа запосленог према радним обавезама
- извршење задатака у утврђеним роковима;
- доприноса тимском раду;
- допринос пословном успеху школе.

Стандардни радни учинак подразумева по квалитету, обиму и ефикасности одговарајуће обављање послова радног места за пуно радно време.

Остварени радни учинак запосленог утврђује месечно директор школе, на предлог непосредног руководиоца, а у складу са критеријумима утврђеним посебним општим актом.

3. Увећана зарада

Члан 46.

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

1. за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
2. за рад ноћу - 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијената;
3. за прековремени рад - 26% од основице;
4. за време проведено у радном односу (минули рад) - у висини 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1. овог члана је основна плата запосленог.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат додатка на плату не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања, у складу са законом.

4. Минимална зарада

Члан 47.

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

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

5. Накнада плате

Члан 48.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама закона којим се уређује рад за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних 12 месеци у складу са законом и Уговором, у случају:

1. стручног усавршавања за потребе послодавца;
2. одазивања на позив државних органа, органа територијалне аутономије и локалне самоуправе, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана.

Члан 49.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основа за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести ЦОВИД-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, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основа 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.

Члан 50.

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

1. у висини од 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 којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2. у висини 100% 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 којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом није другачије одређено. Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

у висини од 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 којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;

у висини 100% 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 којим се уређује рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, или малигним обољењем ако законом није другачије одређено.

Накнада трошкова

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова за:

1. долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза;

2. време проведено на службеном путу у земљи;

3. време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника или на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, при утврђивању стварних трошкова превоза узима се у обзир просечна цена карата превозника за ту релацију, односно сличну релацију.

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Накнада трошкова из става 1. тачка 2. 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 4* и више категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада из става 2. овог члана 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.

Запосленом се може пре службеног пута исплатити аконтација трошкова за службени пут.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру, уколико постоји потреба послодавца да запослени користи сопствено возило.

1. Друга примања

Члан 52.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. **отпремнину** при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа **од три просечне плате по запосленом код послодавца**, у моменту исплате, односно **три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији** према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа;

2. **накнаду трошкова погребних услуга** у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини трошкова који признаје Фонд за пензијско и инвалидско осигурање;

3. рођења или усвојења детета запосленог – у висини једне месечнепросечне зараде без пореза и доприноса.

4. **накнаду штете због повреде на раду** или професионалног обољења на начин и у висини утврђеној општим актом послодавца;

5. **солидарну помоћ** у случају:

- настанка трајне тешке инвалидности, у висини две просечне плате, једном у току календарске године;

- привремене спречености за рад услед болести или повреде на раду дуже од три месецау континуитету, у висини једне просечне плате једном у току календарске године;

- набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини једне просечне плате, једном у току календарске године;

6. **јубиларну награду** у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40година рада оствареног у радном односу, у износу:

- пола просечне плате - за 10 година рада,

- једне просечне плате - за 20 година рада,

- једне и по просечне плате - за 30 година рада.

– две просечне плате – за 35 година рада;

– две и по просечне плате – за 40 година рада.

Јубиларна награда исплаћује се у року од 30 дана од дана стицања права.

Уколико Академија не поседује доказе да је запослени стекао право на јубиларну награду запослени је дужан да их достави уз захтев за исплату. У овом случају јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана подношења захтева.

Просечном платом из тач. 3 и 5. овог члана сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, односно просечна зарада у

Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику у моменту исплате солидарне помоћи или исплате јубиларне награде, ако је то повољније по запосленог.

Члановима **уже породице** у смислу овог члана сматрају се: **брачни друг и деца**.

Члан 53.

Послодавац, из сопствених прихода, може да:

1. деци запосленог, старости до 15 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
2. запосленој жени исплати за Дан жена новчани износ из тачке 1. овог члана;
3. за запосленог уговори колективно осигурање од последица незгода које су наступиле за време рада, као и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција;
4. запосленима обезбеди систематске прегледе.

Члан 54.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

2. Увећање плате

Општим актом послодавца може се утврдити право запосленог на увећање плате које се исплаћује из оствареног сопственог прихода установе, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из става 1. овог члана и да о томе обавештава синдикат.

Члан 55.

Послодавац (Академија) је дужан да води евиденцију о заради, која садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.

Послодавац (Академија) је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде достави обрачун за месец за који му је извршио исплату зараде.

IX. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

1. Анекс уговора о раду

Члан 56.

Послодавац (Академија) може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (анекс уговора о раду):

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса рада и организације рада;
- ради премештаја у друго место рада у насатавној јединици у сасатаву Академије;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде и других примања која су садржана у уговору о раду;
- ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или другог права;

- у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

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

Члан 57.

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

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

Запослени који одбија понуду анекса уговора у одређеном року, задржава право да у судском поступку да поводом отказа уговора о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року у коме треба да се изјасни, датом у писаном обавештењу.

2. Привремени премештај на друге послове

Члан 58.

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, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

У случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог не примењује се поступак за понуду анекса уговора о раду.

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

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

IX. КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 59.

Уговором о раду на пословима наставника и сарадника утврђује се да не могу да раде на другој високошколској установи без сагласности Академије за време трајања радног односа.

Ако запослена прекрши забрану конкуренције, послодавац има право да захтева накнаду штете.

X. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

Запослени је одговоран за штету која је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковано.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и како се надокнађује, утврђује комисија коју именује Председник Академије.

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин накнаде утврђује посебна комисија од три члана.

Комисија из става 4.овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

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

Ако се запослени и Послодавац(Академија) не споразумеју о надокнади штете, запослени има право да надокнаду штете захтева пред надлежним судом.

XI. ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 61.

Пословном тајном у школи сматра се:

- пословни уговори послодавца;
- лични подаци о запосленом (приватни телефон, адреса становања, здравствено стање и сл.)
- начин рада и вршење услуга у оквиру комерцијалних послова који не спадају у основну делатност послодавца.

XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Разлози престанка радног односа

Члан 62.

Радни однос престаје:

- истеком рока за који је заснован;
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се запослени и послодавац (Академија) другачије не споразумеју;
- наставнику престаје радни однос на крају школске године у којој је навршио 65 година живота и најмање 15 година осигурања,
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- смрћу запосленог;
- у другим случајевима утврђеним законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 63.

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

Пре потписивања споразума, Академија је дужна да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права у случају незапослености.

3. Отказ од стране запосленог

Члан 64.

Запослени има право да послодавцу (Академији) откаже уговор о раду.

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

4. Отказ због повреде радне обавезе

Члан 65.

Послодавац(Академија) 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 или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно 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 у случајевима утврђеним законом, односно неплаћеног одсуства ради неге детета док не наврши три године живота.

Неостваривање резултата рада и недостатак потребног знања и способности за обављање послова на којима запослени ради могу бити основ за отказ уговора о раду под условом да запослени неостварује стандардни радни учинак и да нема потребна знања и способности за обављање послова утврђених уговором о раду у периоду од најмање три месеца.

Члан 66.

Академија може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе или не поштује радни дисциплину, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и 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 уговором раду.

5. Отказ због повреде радне дисциплине

Члан 67.

Послодавац(Академија) 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 потврду о привременој спречености за рад;
- 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 његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;

7) 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;

8) ако неоправдано касни на посао и непоштује распоред дневног одмора;

9) ако се недолично понаша према осталим запосленима и пословним партнерима.

Послодавац(Академија) може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену установу ради утврђивања околности из става 1. тачке 3) и 4) овог члана. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши одговарајућу анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

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 или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 60. став 1. тачке 1) – 5) овог правилника.

5. Изрицање других мера уместо отказа

Члан 68.

Ако Академија као послодавац сматра да постоји олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе односно радне дисциплине није такве природе да запосленом треба да престане радни однос, уместо отказа уговора о раду, послодавац може да изрекне једну од следећих мера:

- привремено удаљавање са рада без накнаде зараде у трајању од једног до 15 радних дана;

- новчану казну у висини до 20% основне зараде запосленог за месец у коме је новчана казна изречена, у трајању до три месеца, која се извршава обуставом од зараде, на основу решења послодавца о изреченој мери;

- опомену са најавом отказа у којој се наводи да ће послодавац запосленом отказати уговор о раду без поновног упозорења, ако у наредном року од шест месеци учини исту повреду радне обавезе или непоштовања радне дисциплине.

6. Упозорење пре отказа уговора о раду

Члан 69.

Академија је дужна да пре отказа уговора о раду због повреде на раду и непоштовања радне дисциплине, запосленог писаним путем обавести на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана од дана достављања уговора да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана послодавац је дужан да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 70.

Послодавац(Академија) може запосленом из члана 68. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 70. овог

правилника, ако му је претходно дао писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, упутствима и примереним роком за побољшање рада, а запослени настави да извршава послове на незадовољавајући начин након протеча остављеног рока.

7. Отказни рок

Члан 71.

Отказни рок у случају отказа уговора о раду због неостваривања резултата рада износи:

- 1) осам дана - ако је запослени навршио до 10 година стажа осигурања;
- 2) 15 дана - ако је је запослени навршио до 20 година стажа осигурања;
- 3) 30 дана - ако је је запослени навршио преко 20 година стажа осигурања.

Ако се запослени и Председник Академије споразумеју да запосленом престане рад пре истека отказног рока, запослени има право на накнаду зараде у висини 70% просечне зараде у претходних 12 месеци, за време трајања отказног рока утврђеног у складу са ставом 1. овог члана.

XIII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 72.

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

Послодавац може дати запосленом отказ уговора о раду у случају из члана 67. став 1. тачка 1). овог правилника само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Члан 73.

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

Члан 74.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 74. став 1. овог правилника, послодавац (Академија) не може на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 1. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност за закључивање уговора о раду има запослени коме је престао радни однос.

Члан 75.

Председник Академије је дужан да донесе програм решавања вишка запослених и предузме одговарајуће мере за запошљавање вишка запослених под условима и у случајевима прописаним законом.

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.

Члан 76.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;

5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;

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

7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату из члана 77.овог Правилника и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Члан 77.

Програм доноси орган управљања установе, уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката у установи.

Послодавац је дужан да у року од осам дана од дана утврђивања предлога Програма, достави предлог Програма репрезентативном синдикату на мишљење.

Синдикат је дужан да достави мишљење о предлогу Програма у року од 15 дана од дана пријема предлога.

Послодавац је дужан да размотри мишљење и предлоге синдиката и да о свом ставу обавести синдикат у року који не може бити дужи од 30 дана.

Члан 78.

Одређивање запосленог коме се отказује уговор о раду, као запосленом за чијим је радом престала потреба, врши послодавац на предлог Комисије.

Комисију из става 1. овог члана чине три члана, које именује орган управљања установе на предлог репрезентативног синдиката у установи.

Комисија из става 1. овог члана има три члана од којих су два члана из реда наставног особља, а један из реда ненаставног особља.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог запослених за чијим је радом престала потреба, на основу ранг листе коју сачињава у складу са критеријумима утврђеним овим уговором.

Уколико у установи не постоји репрезентативни синдикат, комисију из става 1. овог члана именује орган управљања.

Члан 79.

Утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба на истом радном месту, врши се на основу следећих критеријума:

1. рада оствареног у радном односу;
2. образовања и оспособљености за рад;
3. резултата рада;
4. имовног стања;
5. здравственог стања;
6. броја малолетне деце и деце на редовном школовању запосленог.

Члан 80.

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

1. рад остварен у радном односу:
 - за сваку годину - 1 бод,
 - за сваку годину у установи - 0,75 бодова;
2. образовање и оспособљеност за рад:
 - за високо образовање - од 25 до 35 бодова,
 - за више образовање - 20 бодова,
 - за специјалистичко образовање након средњег образовања - 15 бодова,
 - за средње образовање у трајању од четири, односно три године - 10 бодова,

бодова,

- за оспособљеност за рад у трајању од две године, односно образовање за рад у трајању до једне године, односно основно образовање - 5 бодова;

3. резултати рада:

1) однос према радним обавезама и пословима

- реализација програма и задатака - 1 бод,

- однос према другим запосленима - 1 бод,

- однос према студентима (евалуација) - од 1 до 5 бодова;

2) учествовање на такмичењима

- остварени резултати - I место - 3 бода;

- II место - 2 бода и

- III место - 1 бод.

3) доприноси у педагошком, научном и стручном раду:

- објављени радови - од 1 до 5 бодова према важећој категоризацији

министарства надлежног за науку,

- стручни радови - 1 бод,

- издавање уџбеника - 1 бод;

4. имовно стање - у моменту бодовања (сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходна три месеца, односно просечна зарада исплаћена у Републици у претходна три месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике):

- укупна примања домаћинства по члану од 70-100% републичког просека - 2 бода,

- укупна примања домаћинства по члану од 50-70% републичког просека - 3 бода,

- укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека - 5 бодова;

5. здравствено стање - на основу налаза надлежне здравствене установе:

- особа са инвалидитетом - 5 бодова,

- хронични и тешки болесник - 3 бода,

- запослени који болује од професионалне болести наведене у акту установе о процени ризика на радном месту - 2 бода;

6. број деце запосленог или деце запосленог на редовном школовању:

- једно малолетно или дете на редовном школовању - 1 бод,

- двоје малолетне деце или деце на редовном школовању - 3 бода,

- троје и више малолетне деце или деце на редовном школовању - 5 бодова.

На основу критеријума из става 1. овог члана сачињава се ранг листа запослених за чијим ће радом престати потреба, према редоследу укупног броја бодова, почев од најмањег ка највећем броју бодова.

Члан 81.

За запослене за чијим ће радом престати потреба проглашава се запослени који применом критеријума из члана 31. Уговора оствари најмањи број бодова.

Ако више запослених има исти број бодова, примењује се бодовање по оба допунска критеријума и то:

1) имовно стање – у моменту бодовања (сматра се просечна плата по запосленом остварена у установи у претходна три месеца, односно просечна зарада исплаћена у Републици у претходна три месеца, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике):

– укупна примања домаћинства по члану од 70–100% републичког просека – 2 бода;

– укупна примања домаћинства по члану од 50–70% републичког просека – 3 бода;

– укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова;

2) број малолетне деце запосленог или деце запосленог на редовном школовању:

– једно малолетно или дете на редовном школовању – 1 бод,

- двоје малолетне деце или деце на редовном школовању – 3 бода,
- троје и више малолетне деце или деце на редовном школовању – 5 бодова.

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се супружник, деца и родитељи које запослени издржава.

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство ученика завршног разреда.

Поред критеријума из члана 31. Уговора, послодавац може, у складу са специфичностима установе, утврдити додатне критеријуме у колективном уговору код послодавца, уз претходну сагласност репрезентативног синдиката у установи.

Члан 82.

Радни однос запосленог за чијим је радом престала потреба не може престати без његове/њене сагласности:

1. запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
2. запосленом самохраном родитељу;
3. запосленом - родитељу деце са инвалидитетом - родитељу који има статус "родитељ неговатељ";
4. ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова;
5. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Члан 83.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос, под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена законом.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, ако законом није другачије одређено.

XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 84.

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

Члан 85.

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

Члан 86.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду.

Послодавац и представник запослених, односно одбор из став 3. овог члана и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

Општим актом, односно колективним уговором код послодавца ближе се уређују права, обавезе и одговорности у вези са безбедношћу и здрављем на раду.

Члан 87.

Спорна питања између Академије као послодавца и запосленог пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог која 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 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Академију и запосленог.

Ако арбитар у року из става 4. овог члана не доноси одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 88.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката - по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XV. РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

1) Привремени и повремени послови

Члан 89.

Академија може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, закључити уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- Незапосленим лицем;
- Запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена;
- Корисником старосне пензије

2) Уговор о делу

Члан 90.

Академија може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обавања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

3) Допунски рад

Члан 91.

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

Члан 92.

Уговори из члана 84., 85. и 86. овог Правилника закључују се у писменом облику.

Члан 93.

При организовању и спровођењу штрајка, штрајкачки одбор и запослени морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 94.

На начин доношења одлуке о штрајку примењују се одредбе статута синдиката и закона.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк, штрајкачки одбор мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 95.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија на законит начин, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Штрајкачки одбор дужан је да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора који му упутити послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 96.

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 97.

Због учествовања у штрајку организованом у складу са законом, запослени не могу бити стављени у неповољан положај. Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа, у складу са законом.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и Уговором.

Члан 98.

Запослени у установи имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под слободним условима, да се придржавају статута и аката синдиката.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административним актом послодавца.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се статутом синдиката.

Члан 99.

Послодавац је дужан да синдикату, без накнаде трошкова и посредством службе која обавља административне и техничке послове:

1. одбије износ синдикалне чланарине од плате запосленог (који је члан синдиката) и уплати га на одговарајући рачун синдиката и на одговарајуће рачуне виших органа синдиката, у складу са статутом синдиката;

2. врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид овлашћеном лицу синдиката;

3. одбије износ од плате запосленог (уз претходну сагласност запосленог) и изврши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (нпр.: штрајкачки фонд, фонд солидарности, фонд за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор и сл.).

Послодавац може да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.

Члан 100.

Послодавац је дужан да осигура синдикалној организацији установе репрезентативног синдиката потписника овог уговора следеће услове за рад:

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;

2. право на коришћење телефона, телефакса, фотокопир апарата и друга техничка средства и опрему;

3. слободу поделе синдикалних саопштења и извештаја на огласним таблама синдиката за

4. редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;

5. постављање огласне табле у установи доступне највећем броју запослених.

Члан 101.

Послодавац је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката у установи присуствовање седницама органа управљања и стручних органа у установи, и у том смислу је дужан да репрезентативном синдикату у установи доставља уредан позив са материјалом за наведене седнице.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације установе репрезентативног синдиката потписника овог уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, председник синдикалне организације из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Члан 102.

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

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.

Послодавац је дужан да представницима организације синдиката омогући да запосленима достављају информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката која су у функцији вршења синдикалних активности.

Члан 103.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на накнаду плате, у складу са законом, за одсуство ради обављања следећих синдикалних функција:

1. када 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 104.

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.

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, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председника синдикалне организације, чланове органа синдиката, председника градског, покрајинског и републичког одбора, председника регионалног центра) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Члан 105.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, колективним уговором или уговором о раду, односно решењем друкчије одређено.

Запослени коме мирују права и обавезе, без обзира на дужину трајања мировања, има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције, врати на рад код послодавца на исте послове, а ако таквих послова нема, онда се распоређује на друге послове који одговарају његовој врсти и степену стручне спреме.

Члан 106.

Репрезентативни синдикат у установи има право да од послодавца захтева писане информације о питањима која се односе на права запослених по основу рада и да о свом ставу по тим питањима писмено обавести послодавца.

Послодавац је дужан да на писмени захтев обавештава репрезентативни синдикат у установи о свом раду и о пословању установе, а нарочито о: програму рада, развојним плановима и њиховом утицају на економски и социјални положај запослених, годишњем извештају о извршеном плану рада, структури остварених прихода и подацима за обрачун финансирања плата од стране оснивача, структури остварених трошкова и учешћу плата у трошковима пословања установе, кретању и променама плата, подацима о просечној плати и исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама, заштити на раду и мерама за побољшање услова рада и статусним променама и о другим питањима у складу са постигнутим споразумом и општим актима.

XVI. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 107.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе:

- 1) Правилник о раду Академије васпитачко медицинских струковних студија број 01-24/19 од 03.07.2019године,
- 2) Правилник о изменама и допунама Правилника о раду Академије васпитачко медицинских струковних студија број 01-356/20-1 од 25.06.2020 године.

Члан 108.

Овај правилник објављује се на интернет страници Академије и Одсека у саставу Академије, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.



ПРЕДСЕДНИК САВЕТА АКАДЕМИЈЕ

Весна Стевановић

др Весна Стевановић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

Академија васпитачко-медицинских струковних студија

Број:01-316/26

Датум:19.06.2026.године

Крушевац

На основу члана 3.и 4. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017, 95/2018 - аутентично тумачење и 109/2025 - др. закон), члана 63. став 1. тачка 14. Закона о високом образовању ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017, 73/2018, 27/2018 - др. закон, 67/2019, 6/2020 - др. закони, 11/2021 - аутентично тумачење, 67/2021, 67/2021 - др. закон, 76/2023 и 19/2025) и члана 39. Статута Академије-васпитачко-медицинских струковних студија,Савет Академије-васпитачко-медицинских струковних студија доноси:

ОДЛУКУ

1.**УСВАЈА СЕ** Правилник о раду Академије-васпитачко-медицинских струковних студија.

2. Правилник о раду Академије-васпитачко-медицинских струковних студија. у писаној форми чини саставни део Одлуке.

3.Одлука ступа на снагу даном доношења од стране Савета Академије васпитачко-медицинских струковних студија .



ПРЕДСЕДНИК САВЕТА АКАДЕМИЈЕ

Весна Стевановић
др Весна Стевановић