



**ПРАВИЛНИК О РАДУ
АКАДЕМИЈЕ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ЈУЖНА
СРБИЈА**

Лесковац, 2026. године

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АКАДЕМИЈА СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ЈУЖНА СРБИЈА

Број: 933/2026-2

Датум: 18.06.2026. год.

Партизанска 7, 16000 Лесковац

Матични број: 17922645 • ПИБ: 111716406

Тел.: +381 16 310 48 64

Е-mail: info@akademijajs.edu.rs • www.akademijajs.edu.rs



На основу члана 1. став 2., члана 3. став 2. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005...95/18...109/25), Закона о високом образовању (Сл. гласник РС 88/17...67/21..76/23 и 19/25), Посебног колективног уговора за високо образовање (Сл. гласник РС 86/2019..93/2020 и 12/2025), члана 49. и 161.-163. Статута Академије струковних студија Јужна Србија број 550/2025-4 од 15.04.2025. год., године, на основу Предлога Колегијума Академије број 931/2026 од 16.06.2026. године, Савет Академије струковних студија Јужна Србија Лесковац, дана 18.06.2026. године донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ
АКАДЕМИЈЕ СТРУКОВНИХ СТУДИЈА ЈУЖНА СРБИЈА
(Пречишћен текст)

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа код Послодавца: Академије струковних студија Јужна Србија.

Члан 2.

Овим Правилником не могу се утврдити мања права од права утврђених Законом, Посебним колективним уговором за високо образовање и другим прописима.

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности из радног односа, која нису уређена овим Правилником, уређују се уговором о раду, с тим што се уговором о раду не могу утврдити мања права, од права утврђених Законом и овим Правилником.

Наставно особље радни однос заснива по поступку и на начин прописан Законом о високом образовању.

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

Члан 4.

Одредбе овог Правилника примењују се на све запослене код Послодавца.

ІІ ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Права запослених

Члан 5.

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

- одговарајућу плату;
- 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, или и послова и радног места. Под прилагођавањем послова подразумева се прилагођавање радног процеса и радних задатака, док се под прилагођавањем радног места подразумева техничко и технолошко опремање радног места, средстава за рад, простора и опреме - у складу са могућностима и потребама особе са инвалидитетом.

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

Обавезе запослених

Члан 6.

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 о 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.

Обавезе послодавца

Члан 7.

Послодавац (Академија) је дужан да:

- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад, обезбеди заштиту живота и здравља на раду, у складу са Законом и другим прописима;
- запосленом за обављени рад исплати плату, 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 Академије и Одсека у складу са Законом.

Члан 8.

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 9.

Захтев за заштиту од злостављања подноси се Председнику академије.

Председник 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 Председник Академије је у обавези да изврши прераспodelу редовних послова посредника.

У случају да се за злостављање терети одговорно лице у правном лицу, запослени који сматра да је изложен злостављању може, и без подношења захтева за покретање поступка посредовања код Послодавца, покренути поступак пред надлежним судом.

Члан 10.

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

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 11.

Радни однос са Послодавцем може да заснује лице које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Законом који уређује делатност образовања, Правилником о систематизацији радних места Послодавца и другим општим актима Послодавца.

Члан 12.

Радни однос заснива се добровољно, ради обављања одређених послова код Послодавца и остваривања зараде и других права која се стичу на раду и по основу рада.

Члан 13.

Лице које заснива радни однос дужно је да Послодавцу достави исправе и друге

доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене Законом, Правилником о систематизацији радних места и другим општим актима Послодаваца.

Члан 14.

Одлуку о избору и пријему у радни однос лица у Академији доноси председник Академије.

Изабрани кандидат заснива радни однос са Послодавцем уговором о раду.

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

Наставници и сарадници се бирају у звање и заснивају радни однос на основу расписаног конкурса, у складу са Законом који уређује делатност образовања, Правилником о систематизацији радних места и другим општим актима Послодавца.

Члан 15.

Председник Академије је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима из радног односа и обавезама из члана 6. 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.

Ступање на рад

Члан 16.

Запослени ступа на рад даном утврђеним Уговором о раду.

Уколико запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако су се Послодавац и запослени другачије споразумели.

Уговор о раду

Члан 17.

Радни однос се заснива уговором о раду.

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

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

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

Члан 18.

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 зараде и начин 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.

Члан 19.

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

Радни однос на одређено време

Члан 20.

Радни однос са наставним особљем (наставницима и сарадницима), заснива се на неодређено или одређено време, у складу са Законом о високом образовању и општим актима Академије.

Члан 21.

Радни однос на одређено време са ненаставним особљем може да се заснује у складу са Законом који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид који је краћи од 30 радних дана.

Члан 22.

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

Радни однос запосленом из става 1. овог члана престаје на основу решења о отказу уговора о раду, које доноси председник Академије.

Члан 23.

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

1. са наставником у звању предавача, вишег предавача, наставника страних језика, наставника вештина на 5 година;
2. са сарадником у настави на период од једне године са могућношћу продужења два пута по једну годину;
3. са асистентом на три године, са могућношћу продужења два пута по три године;
4. са сарадником ван радног односа на период од једне године са могућношћу продужења на још једну годину;
5. са наставником у допунском раду на Академији на период до краја текуће школске године;
6. ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка;
7. за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта;
8. са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са Законом,

- најдуже до истека рока на који је издата дозвола;
9. 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 36 месеци;
 10. 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.

Члан 24.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 25.

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

Радни однос са непуним радним временом може се засновати за све послове Послодавца утврђене Правилником о систематизацији радних места Послодавца.

Члан 26.

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

Члан 27.

Запослени који ради са непуним радним временом може да поднесе захтев за прелазак на пуно радно време.

Послодавац је дужан да размотри захтев и обавести запосленог да ли има потребе да његов радни однос са непуним радним временом прерасте у радни однос са пуним радним временом.

Уколико има потребе закључује се анекс уговора или уговор о раду за радни однос са пуним радним временом који се закључује на период до истека времена на који је радни однос заснован, без расписивања новог конкурса.

Запослени који ради са пуним радним временом такође може да поднесе захтев за прелазак на непуно радно време.

Поступак за прелаз са пуног на непуно радно време је исти као код преласка са непуног на пуно.

Пробни рад

Члан 28.

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.

Приправници

Члан 29.

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).

Волонтерски рад

Члан 30.

Председник Академије може да буде организатор волонтирања на Академији. Волонтирање ће бити организовано у складу са Законом о волонтирању и осталим Закономима који дефинишу предметну област.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 31.

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 уписа, школарина, полагање испита и други трошкови, обезбеђују се из средстава Академије у складу са Правилником о стручном и научном усавршавању наставника и сарадник и у складу са Закономима у РС (Закон о раду, Колективни уговор о раду....) који регулишу предметну област.

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

Пуно радно време

Члан 32.

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време). У складу са Законом о раду радно време не може бити краће од 36 часова недељно.

Распоред часова наставног рада наставника у оквиру радне седнице одређује се Планом наставних активности и распоредом за школску годину с тим што наставник има најмање 6 а највише 12 часова наставе недељно у оквиру четрдесеточасовне радне недеље на годишњем нивоу.

Непуно радно време

Члан 33.

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена, у складу са општим актима Послодавца.

Прековремени рад

Члан 34.

На захтев Послодавца 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 који није планиран.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно.

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

О увођењу прековременог рада одлучује председник Академије.

Распоред радног времена

Члан 35.

Радна недеља код Послодавца траје пет дана.

Радно време запослених утврђује се одлуком председника Академије.

Радни дан по правилу траје осам часова.

О промени распореда рада запослених Послодавац је обавезан да обавести запослене најмање 5 дана пре почетка рада по новом распореду и промени радног времена.

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.

Члан 36.

Радно време наставника и сарадника се наставним активностима.

Наставници и сарадници своје радне обавезе, у оквиру 40-часовног недељног радног времена, остварују:

- 1) приоритетно, извођењем наставе на основним, специјалистичким и мастер струковним студијама (предавања, семинари, вежбе, односно други облици наставе), у складу са утврђеним распоредом и извођачким планом наставе за поједину школску годину.

- 2) обављањем осталих послова који се сматрају саставним делом наставног оптерећења: консултације, колоквијуми и испити, семинарски радови, преглед и корекција програма и дневника праксе, менторства завршних радова на основним и мастер струковним студијама, припрема наставе и усавршавање у наставним вештинама, рад у стручним органима Академије (Наставно-стручно веће Академије, веће одсека, комисијама и др.);
- 3) научно/стручно-уметничким/истраживачким радом укључујући и рад на припреми пројеката, стручно/научном усавршавању и публикавању.
Радно време наставника и сарадника утврђује се на следећи начин:

- 1) **НАСТАВА – просечно** од 6 до 12 сати недељно по семестру - предавања, консултације, вежбе, колоквијуми, семинари, практичан рад, теренски рад, друге предиспитне обавезе и испити.

Наставник остварује максимално до 180 часова активне наставе, шест часова недељно са толеранцијом од 20%, с тим да укупно ангажовање не може бити веће од 12 часова активне наставе.

Појединачно максимално ангажовање наставника је 12 часова активне наставе.

Наставнику који је ангажован за извођење вежби рачунају се два часа вежби као један час предавања.

Сарадник може бити ангажован на активној настави до 10 часова недељно уз 20% толеранције, осим у пољу уметности. Појединачно максимално ангажовање сарадника је 16 часова недељно.

- 2) **РАД НА АКАДЕМИЈИ – минимум** 6 сати присуства у Академији (седнице Наставно-стручног већа, рад у комисијама, седнице, менторство у изради завршних радова студената основних, специјалистичких и мастер струковних студија, доступност другим запосленима, рад на изради и осавремењавању студијских програма, обилазак студената на пракси и други послови који захтевају присуство наставника).
- 3) **ПРИПРЕМА НАСТАВЕ** - 18 часова за припрему наставе која се може обављати и ван Академије и која се састоји у праћењу и примени новина у области наставних метода, припрема за извођење предавања, вежби и других облика наставе на основним и мастер струковним студијама, припрема испита, преглед испитних и колоквијумских задатака, преглед завршних и мастер радова.
- 4) **НАУЧНИ/СТРУЧНИ/УМЕТНИЧКИ РАД** - 10 сати за писање научних, стручних и уметничких радова као и објављивање истих, стално стручно усавршавање, праћење домаће и стране литературе, писање уџбеника, приручника, скрипти, практикума и друге стручне литературе, развијање лабораторија, учешће на пројектима и друге обавезе с тим у вези које се могу обављати ван просторија Академије.

Прерасподела радног времена

Члан 37.

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.

Ноћни рад

Члан 38.

Радно време запосленог између 22,⁰⁰ часа и 6,⁰⁰ часова наредног дана сматра се радом ноћу.

У организационим деловима Послодаваца у којима је рад организован у сменама обезбеђује се измена смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу, узастопно.

Запослени може да ради ноћу узастопно дуже од једне радне недеље само уз његову писмену сагласност.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 39.

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 40.

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.

Дневни одмор

Члан 41.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана (дневни одмор). Дневни одмор из става 1. овог члана траје најмање 12 часова непрекидно.

Недељни одмор

Члан 42.

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

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 због потребе посла неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 43.

Запослени у Академији по правилу годишњи одмор користе за време семестралног распуста.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 44.

Запослени стиче право 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 засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 45.

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.–ог јуна наредне године.

Стручне службе на Академији и Одсецима годишњи одмор организују и реализују у складу са Законом, у договору са Секретаријатом Академије и то на начин да се на Академији и одсецима обезбеди минимум процеса рада.

Члан 46.

Председник Академије може донети одлуку да упути запослене на колективни годишњи одмор.

Запослени је у обавези да се за време коришћења годишњег одмора јави на посао у случају потребе извршења неодложних послова, на позив председника Академије.

Члан 47.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим Правилником, а најмање 20 радних дана за пуну годину рада.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се Законски минимум од 20 радних дана увећава:

- 1) по основу доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца:
 - за остварене изузетне резултате 4 радна дана;
 - за врло успешне резултате 3 радна дана;
 - за успешне резултате 2 радна дана;
- 2) по основу услова рада:
 - рад са скраћеним радним временом 3 радна дана;
 - редовни рад суботом и недељом и рад ноћу 2 радна дана;

- отежани услови рада у складу са актом установе 1 радни дан;
- 3) по основу 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) по основу 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 10.09.2005. год. 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 или четири године 2 радна дана;
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање у трајању за рад од две године 1 радни дан;

5) по основу других критеријум, 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 засленој жени са преко 50 година живота 4 радна дана;

Запослени може да оствари по свим основама максимално 35 радних дана годишњег одмора.

Члан 48.

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

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.

Ако је запослени за време годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Члан 49.

За време коришћења годишњег одмора запослени има право на накнаду зараде, у складу са Законом.

Ако кривицом Послодавца запослени не искористи годишњи одмор, има право на накнаду штете, у складу са Законом.

Плаћено одсуство

Члан 50.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у току календаске године у укупном трајању до седам радних дана у следећим случајевима:

- 1) склапања брака 5 радних дана;
- 2) порођаја супруге 5 радних дана;
- 3) теже болести члана уже породице 5 радних дана;
- 4) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству;

- 5) проузрокованих елементарним непогодама, хаваријама и пожаром 5 радних дана;
- 6) селидбе запосленог на подручју истог места рада 2 радна дана;
- 7) селидбе запосленог из једног у друго насељено место 3 радна дана;
- 8) полагања стручног испита или другог испита у зависности трајања полагања испита од 1-5 радних дана;
- 9) због смрти члана уже породице 5 радних дана;
- 10) због добровољног давања крви (рачунајући и дан давања крви) 2 радна дана;
- 11) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, програмима образовања за синдикалне активности у организацији синдиката и сл. 7 радних дана;
- 12) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности 7 радних дана;
- 13) првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе 2 радна дана.

Под члановима уже породице сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, браћа, сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи запосленог, усвојитељ, усвојеник, штићеник и старатељ.

Неплаћено одсуство

Члан 51.

Председник Академије може одобрити запосленом одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) уколико се не ремети процес рада:

- 1) дошколовавања од 30 дана до 1 године;
- 2) због учешћа у научно истраживачком пројекту..... до окончања пројекта;
- 3) израда докторске дисертације односно докторског уметничког пројекта до годину дана.

Дужина неплаћеног одсуства, одређује се решењем којим се одобрава његово коришћење.

Председник Академије може запосленом на лични захтев одобрити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству ако то не ремети процес рада.

За време одсуствовања са рада због коришћења неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе Законом о раду није другачије одређено.

Члан 52.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. овог закона;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере - врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

Наставнику и сараднику који се налази на одслужењу војног рока, породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или друге особе, боловању дужем од шест месеци, боловању ради одржавања трудноће, одсуству са рада ради именована и постављена у државним органима и организацијама, изборни период и радни однос се продужава за то време на лични захтев.

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Општа заштита

Члан 53.

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.

Заштита личних података

Члан 54.

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 Председника Академије.

Заштита материнства

Члан 55.

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 њене сагласности.

VIII ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Плата

Члан 56.

Основицу за обрачун и исплату плате запослених утврђује Влада.

Основица за обрачун и исплату плате у високом образовању не може бити нижа од основице за обрачун и исплату у основном и средњем образовању и васпитању.

Зарада, односно плата, се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

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 Академији.

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.

Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 57.

Зарада се састоји од:

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

Члан 58.

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

Члан 59.

Уговорена зарада је новчана вредност послова радног места на коме је запослени распоређен, за пуно радно време и остварени стандардни учинак.

Уговорена зарада одређује се на основу коефицијента радног места са којим се множи цена рада.

Члан 60.

Зарада се исплаћује двапут месечно. Први део до 15. у месецу за претходни месец, а други део до краја месеца у месецу за претходни месец.

Зарада се исплаћује у новцу.

Радни учинак

Члан 61.

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 Академије.

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

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

Увећана зарада

Члан 62.

Запослени има право на увећану зараду, односно плату:

- За рад на дан празника који је нерадан дан 110% од основице
- За рад ноћу и рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде 26% од основице
- За прекоремени рад 26% од основице
- По основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код истог послодавца 0,4% од основице

Ако су се истовремено стекли услови за увећање плате-зараде по више основа плата - зарада се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

Члан 63.

Председник Академије може увећати основну зараду запосленог у зависности од резултата рада и то на следећи начин.

1. Изузетан радни учинак, индекс оптерећења преко 30%
2. Истакнути радни учинак, индекс оптерећења од 5% до 30%
3. Стандардни радни учинак, индекс оптерећења 0%.

Приликом доношења одлуке из става 1 овог члана председник Академије ће нарочито ценити: обим и квалитет рада, знање, стручност, ажурност у раду, одговорност и ванредно залагање на послу, однос према студентима, додатно ангажовање у активностима Академије.

Оцену резултата рада председника Академије утврђује председник Савета Академије на основу овлашћења Савета Академије.

Члан 63а.

Под изузетним радним учинком подразумева се радни учинак запосленог који у односу на запослене који раде на истим или сличним пословима остварује највећи обим обављених послова, односно који је поред свих извршених послова из свог делокруга рада извршио и послове који нису у оквиру његовог делокруга рада; квалитет свих обављених послова је изузетан јер послови нису одбијени од стране контроле квалитета, корисника услуга, одговорног руководиоца или органа управљања; послови су обављени у утврђеним роковима и/или пре прописаног, одређеног или реално могућег рока, односно знатно ефикасније од других запослених уз сво поштовање правила струке; однос према радним обавезама је за узор другим запосленим јер се запослени истиче у поштовању правила струке, технолошких и организационих упустава, сарадњи са другим запосленим са којима је повезан у процесу рада и у односима са другим запосленим и студентима, не касни у доласку на посао, осим у изузетним случајевима када запослени закасне услед више силе, нити напушта посао пре истека радног времена, не одбија извршавање радних задатака.

Под истакнутим радним учинком подразумева се радни учинак запосленог који у погледу обима извршених послова остварује учинке изнад просека али у односу на најбоље, утврђене ставом 1. овог члана оствари нешто мањи обим рада; у погледу квалитета извршених послова начини највише до 2 грешке - пропусти који не проузрокују материјалну или другу штету, односно не умањују пословне резултате; у односу према радним обавезама не задовољава један од критеријума из става 1. овог члана.

Под стандардним радним учинком подразумева се радни учинак запосленог који у погледу обима обављених послова остварује просечне резултате који се очекују од запосленог просечних способности; квалитет обављених послова је просечан, грешке не изазивају материјалну или другу штету; однос према радним обавезама је просечан, у радном процесу одступа од устаљене технологије или прописаних поступака, изузетно али без битног утицаја на радне учинке и квалитет извршених послова, пропусти у сарадњи и сукоби са другим запосленима или студентима решавају се уз учешће руководиоца без тешкоћа, није неоправдано изостајао са посла, закаснио или напустио посао пре истека радног времена у трајању не дужем од 30 минута у току процеса рада, одбијање да изврши радне задатке доводи до краће расправе са руководиоцем али не и до неизвршења.

Члан 64.

Запослени са непуним радним временом или у допунском раду има право на плату- зараду сразмерно времену проведеном на раду, тј. обиму послова које обавља, што се уређује уговором о раду или уговором о допунском раду.

Минимална зарада

Члан 65.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

Минимална зарада из става 1. овог члана Правилника се исплаћује запосленом у складу са Законом.

Накнада плате

Члан 66.

Запослени има право на накнаду плате - зараде у следећим случајевима:

- 1) за време одсуствовања са рада: на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивања на позив државног органа, давања крви, ткива, органа, стручног усавршавања за потребе послодавца - у висни просечне зараде остварене у претходних 12 месеци;
- 2) за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана - у висини 65% просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 3) за време привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем - у висини 100% просечне зараде остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим што таква накнада зараде не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом;
- 4) за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 радних дана у календарској години - у висни 60% просечне зараде остварене у претходних 12 месеци;

- 5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или органа Послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица - у висини 65% просечне зараде остварене у претходних 12 месеци.

Накнаде зараде из тачке 4. и 5. овог члана не могу бити мање од минималне зараде утврђене у складу са Законом и овим Правилником.

Накнада трошкова

Члан 67.

Запослени има право на накнаду трошкова за:

- 1) долазак и одлазак са рада у висини цене карте превоза у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), сразмерно данима проведеним на раду.
- 2) дневнице за службено путовање у земљи, по налогу овлашћеног лица, у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици увећане за трошкове превоза у пуном износу и ноћења осим у хотелу са четири звездице и више категорије према поднетим рачунима, према поднетим рачунима;
- 3) уколико запослени приликом службеног путовања користи сопствени аутомобил има право на накнаду трошкова превоза у висини од 30% од цене бензина, по пређеном километру;
- 4) за службено путовање у иностранству, према позитивним Законским или другим прописима који регулишу ову област.

Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са посла

Члан 68.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада највише до висине цене месечне превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Друга примања

Члан 69.

Послодавац је дужан да исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику ако је то повољније за запосленог;
- 2) накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења у висини једне просечне зараде Послодавца, остварене у месецу који претходи месецу обрачуна исплате;
- 3) запосленом 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 за помоћ у случају смрти члана породице запосленог, само код једног послодавца;
- 4) запосленом солидарну помоћ у случају:
 - настанка трајне тешке инвалидности у висини две просечне зараде у Републици;
 - привремене спречености за рад дуже од три месеца у континуитету у висини једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године;

- набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе, у висини стварних трошкова, а највише до висине једне просечне зараде у Републици у току једне календарске године, уз приложену уредну документацију.

- рођења или усвојења детета запосленог – у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни партнер и деца запосленог.

5) јубиларну награду за 10, 20, 30, 35 или 40 година радног стажа у Академији и Одсецима који чине Академију у укупном трајању, и то:

- за 10 година пола просечне плате
- за 20 година 1 просечна плата
- за 30 година 1,5 просечна плата
- за 35 година 2 просечне плате
- за 40 година 2,5 просечне плате.

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

Под просечном зарадом подразумева се просечна зарада запослених у Академији остварена у претходном месецу.

Члан 70.

Послодавац из сопствених прихода може да:

- 1) Деци запосленог, старости до 15 година живота обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезованог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана.
- 2)) Запосленој жени исплати за Дан жена новчани нето износ из тачке 1. овог члана, у складу са Законом о буџету Републике Србије и финансијским могућностима Академије.

Члан 71.

Запослени имају право на отпремнину због престанка потребе за обављањем одређеног посла у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором.

IX ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Анекс уговора о раду

Члан 72.

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 Одсеку у саставу 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 73.

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.

Привремени премештај на друге послове

Члан 74.

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.

X КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 75.

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 и у року од 12 месеци по престанку радног односа.

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

XI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 76.

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, накнади штету у складу са Законом.

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

XII ПОСЛОВНА ТАЈНА

Члан 77.

Пословном тајном у Академији 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.

XIII - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози престанка радног односа

Члан 78.

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.

Споразумни престанак радног односа

Члан 79.

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

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

Отказ од стране запосленог

Члан 80.

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.

Отказ због повреде радне обавезе

Члан 81.

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.

Послодавац ће запосленом који учини повреду радне обавезе из члана 81. ст.1. тачка 2. овог Правилника, отказати уговор о раду првог дана након правоснажности пресуде којим се запослени оглашава кривим.

Члан 82.

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.

Отказ због повреде радне дисциплине

Члан 83.

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.

10) ако одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 73 овог правилника.

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.

Изрицање других мера уместо отказа

Члан 84.

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.

Упозорење пре отказа уговора о раду

Члан 85.

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 86.

Послодавац (Академија) може запосленом из члана 82. став 1. тачка 1) овог правилника да откаже уговор о раду или изрекне неку од мера из члана 84. 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 протекла остављеног рока.

Отказни рок

Члан 87.

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.

XIV ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 88.

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 78. овог правилника само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Члан 89.

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

Члан 90.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 88. став 1. овог правилника, послодавац (Академија) не може на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца 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 91.

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 92.

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 91. 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 93.

Послодавац (Академија) је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу члана 88. став 1. овог правилника, запосленом исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

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

Запослени коме послодавац после исплате отпремнине из члана 88. овог правилника откаже уговор о раду због престанка потребе за његовим радом остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

XV ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 94.

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

Члан 95.

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

Члан 96.

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 донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 97.

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.

XVI РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

Привремени и повремени послови

Члан 98.

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

Уговор о делу

Члан 99.

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.

Допунски рад

Члан 100.

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 101.

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

XVII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 102.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са Законом, Посебник колективним уговором и другим општим актима којима се уређује безбедност и здравље на раду у Академији.

Члан 103.

Академија је дужна да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду.

Академија је дужна да организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља а ради спречавања повреде на раду, професионалиних обољења имајући у виду посебну заштиту студената, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Члан 104.

Академија је дужна да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и обавезама која произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Члан 105.

Академија је дужна да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада која представља непосредну опасност за живот и здравље запосленог.

Члан 106.

Сваки запослени дужан је да брине о заштити и здрављу себе и других лица као и да обавести председника Академије о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 107.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ће радити.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље.

XVIII ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 108.

На сва питања која нису регулисана овим Правилником примењују се позитивни Законски и под Законски прописи, Посебан колективни уговор за високо образовање и општи акти Академије.

Члан 109.

Измене и допуне овог правилника спроводиће се на начин и по поступку утврђеном за његово доношење.

Члан 110.

Овај Правилник ступа на правну снагу даном доношења.

Председник Савета Академије
мр Светомир Голубовић, с.р.