На основу члана 3. став 2. Закона о раду (‹‹ Сл. гласник РС›› број 24/05 и 61/05), и члана 17. став 1. алинеја 11. Статута Регионалног центра за професионални развој запослених у образовању (‹‹ Службени лист општине Чачак›› бр. 14/2005 и 2 /2006), дана 21. августа 2006. године, Управни одбор Регионалног центра за професионални развој запослених у образовању у Чачаку, донео је

**ПРАВИЛНИК О РАДУ**

**РЕГИОНАЛНОГ ЦЕНТРА ЗА ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ**

**ЗАПОСЛЕНИХ У ОБРАЗОВАЊУ**

**Члан 1.**

Овим Правилником ближе се уређују, у складу са законом, права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада запослених у Регионалном центру за професионални развој запослених у образовању Чачак (у даљем тексту: Регионални центар).

**Члан 2.**

Одредве Закона о радним односима у државним органима (‹‹ Сл. гласник РС›› бр. 48/91....39/02), непосредно се примењују на запослене у Регионалном центру.

**Члан 3.**

На права, обавезе и одговорности запослених у Регионалном центру из области рада и радних односа која нису у целини уређена наведеним законом из члана 2. овог Правилника, супсидијарно се примењују одредбе Закона о раду (‹‹ Сл. Гласник РС›› бр. 24/05, 61/05),као и одредбе овог Правилника.

**II РАДНИ ОДНОС**

1. **Начин и услови за пријем у радни однос**

**Члан 4.**

Радни однос може да заснује лице које испуњава опште услове утврђене законом и услове предвиђене Актом о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Регионалном центру.

**Члан 5.**

Одлуку о потреби пријема у радни одос, броју извршилаца, доноси директор Регионалног центра, у складу са актом о систематизацији.

Одлуком из претходног става одређују се услови које кандидати треба да испуњавају у складу са законом, начин оглашавања, рок за пријаву и рок за доношење одлуке о избору.

**Члан 6.**

Радни однос се заснива закључењем Уговора о раду у складу са законом, без обавезе оглашавања слободног радног места преко организације надлежне за послове запошљавања.

Изузетно, ако Послодавац оцени да се путем оглашавања преко организације из става 1 овог члана, може обезбедити бољи избор кандидата за заснивање радног односа, пријавиће слободно радно место уз обавезу оглашавања тој организацији.

Лице које се прима у радни однос је обавезно да обавести послодавца о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова,или могу да угрозе здравље других запослених.

**Члан 7.**

У решењу о пријему у радни однос, утврђује се дан када је изабрани кандидат дужан да ступи на рад.

Уколико изабрани кандидат не ступи на рад оног дана који је утврђен решењем из става 1. овог члана, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спрећен да ступи на рад из оправданих разлога (болест, односно болест члана уже породице, одазивање на позив надлежних државних органа, војна вежба, смртни случај у породици и сл.).

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг и ванбрачни друг, усвојеник и друго лице према коме запослени има обавезу издржавања.

1. **РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ**

**Члан 8.**

За радни однос на одређено време не расписује се оглас, осим ако се лице прима у радни однос у својству приправника.

Радни одонос на одређено време може да се заснује на време чије је трајање унапред одређено, с тим што тако заснован радни однос непрекидно или са прекидима (под прекидом се сматра прекид краћи од 30 радних дана) не може да траје дуже од 12 месеци и то у следећим случајевима:

* сезонски послови,
* рад на одређеном пројекту,
* повећан обим посла.

Радни однос на одређено време се може засновати и ради замене привремено одсутног запосленог и то до његовог повратка на посао.

Радни однос на одређено време у овим случајевима не може прерасти у радни однос на неодређено време.

1. **РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 9.**

Распоређивање запосленог на радно место које одговара његовој стручној спреми и радним способностима, врши се решењем директора, а у складу са потребама процеса рада.

**Члан 10.**

 Запослени у Регионалном центру може бити преузет без огласа у други државни орган, за обављање послова који одговарају његовој стручној спреми и радном искуству на основу споразума о преузимању, у складу са одредбама закона.

**Члан 11.**

Запосленог, који дуће од три месеца не обавља послове на које је распоређен на задовољавајући начин (не остварује одговарајуће резултате рада, не покаже потребна знања и способности за обављање послова на које је распоређен и сл.), директор распоређује по поступку утврђеном одредбама закона на друго радно место које одговара његовим радним способностима, без сагланости запосленог.

**Члан 12.**

Запослени је дужан да обавља послове који не одговарају његовој стручној спреми, знању и способностима у случају:

* више силе која је наступила или се очекује (епидемија, земљотрес, пожар, поплава и друге елементарне непогоде),
* када треба спречити материјалну штету која прети државном органу,
* када су угрожени људски животи и здравље људи.

Запослени је дужан да обавља послове напред насведене све док трају ванредне околности и док се не обезбеди несметан и редован рад у Регионалном центру.

**III ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**

1. **ЗАРАДА**

**Члан 13.**

Запослени у Регионалном центру имају правно на одговарајућу зараду за обављени рад и време проведено на раду.

Зараде запослених утврђују се на основу следећих елемената:

1. основице за обрачун плата ( у даљем тексту основица)
2. коефицијента који се множи са основицом (у даљем тексту коефицијент)
3. додатка на плату
4. обавеза које В.д. директор плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са законом.

**Члан 14.**

Основица за обрачунн и исплату плата је у висини коју утврђује Влада Републике Србије, у складу са законом.

**Члан 15.**

Коефицијент представља вредност посла и утврђује се на основу сложености послова, одговорности, услова рада и стручне спреме.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

**Члан 16.**

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату именованих и постављених лица и запослених у државним органима ( Сл. гласник рС број 95/2005 – пречишћен текст), у складу са законом, зависно од звања и занимања запослених:

* 19,10 за директора Регионалног центра
* 16,50 за стручног сарадника у Регионалном центру
* 14,10 за сарадника у ресурсном центру
* 14,10 за правника- секретара

**Члан 17.**

Додатак на плату припада запосленом за:

1. за време проведено у радном односу (минули рад) – 0,4 % за сваку пуну годину рада остварену у радном односу,
2. за време проведено у радном односу ( миули рад) – 0,4 % за сваку пуну годину рада остварену у радном односу,
3. дежурство и друге случајеве рада дуже од пуног радног времена одређених прописа (прековремени рад) – 26% од основице
4. рад на дан празника који је нерадни дан – 110 % од основице
5. рад ноћу (између 22.00 и 6.00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26 %
6. за прековремени рад – 26 %

Ако су се истовремено стекли услови по више основа, проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком основу увећања.

**Члан 18.**

Уколико Регионални центар оствари уштеду у трошењу средстава буџета планираних за расходе за запослене и коришћење услуга и роба, могу остварени износ уштеде искористити за исплату награда за посебне резултате рада запослених.

Остварена средства уштеда из става 1. овог члана не могу се исплатити у износу већем од износа потребног за исплату једног месечног платног фонда Регионалног центра, корисника буџетских средстава, и то на крају буџетске године.

Одлуку о исплати средстава из овог става доноси директор Регионалног центра.

**Члан 19.**

Регионални центар може са другим правним лицима закњучивати уговоре о остваривању програма и пружања услуга у оквиру своје делатности и на тај начин стицати средства за свој рад.

Приходи Регионалног центра стечени по овом основу немају карактер буџетских средстава.

Према томе, кад Регионални ценатар оствари приходе који нису јавни приходи у смислу закона о јавним приходима и јавним расходима, плате запослених се, у складу са законом, могу увећати до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

**Члан 20.**

Исплата увећаних плата из члана 19. овог правилника, врши се на основу остварених резултата рада сваког запосленог.

Резултати рада се утврђују на основу реализованих месечних планова и програма рада, које за сваког запосленог, сходно његовој стручној спреми, знању и способностима утврђује директор Регионалног центра.

Месечни план и програм рада за сваког запосленог, зависно од потреба послова, односи се и на дневни и седмични распоред послова који се морају обавити одређеног дана ии седмице (послови који не трпе одлагање, везаност за одређене рокове и хитност и сл.).

Одлуку о дневном, односно седмичном распореду послова за запослене доноси директор Регионалног центра.

**Члан 21.**

Запослени који квалитетно, стручно, савесно, благовремено и у потпуности реализује месечни, седмични, односно дневни план рада или је током месеца имао повећан обим послова или је допринео повећању прихода Регионалног центра, месечна плата у смислу члана 24. овог Правилника, може се увећати највише до 30% у односу на месечни износ плате која му припада по закону.

Одлуку о увећању плате запосленог из става 1. овог члана, доноси директор Регионалног центра.

1. **НАКНАДЕ ЗАРАДА**

**Члан 22.**

Запослнени има право на накнаду зараде у висини зараде за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне зараде запосленог у претходна три месеца и то:

* за време одсуствовања са рада на дан празника који је наредан дан,
* за време одсуствовања са рада у дане верских празника утврђених законом,
* коришћење годишњег одмора,
* коришћење плаћеног одсуства,
* давања крви, ткива и органа,
* одазивања на позив државног органа,
* стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба процеса рада у Регионалном центру
* присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одусуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом ние друкчије одређено.

**Члан 23.**

Запослени има право на накнаду зараде за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог − ‹‹ принудни одмор››, а које може да траје најдуже 45 дана у календарској години − у висини од најмање 60 % просечне зараде у претходна три месеца, а не мање од минималне зараде.

**Члан 24.**

Запослени има право на надокнаду зараде у висини зараде коју би остварио на радном месту на које је распоређен за месец за који се врши исплата плате за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа Регионалног центра, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, као и у другим случајевима, у складу са важећим законским прописима.

**Члан 25.**

Запосленом припада наканада зараде за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, сходно одредбама Закона о раду и то:

1. у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад ако је проузрокована болешћу или повредама ван рада;
2. у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад ако је проузрокована болешћу или повредом ван рада;
3. у висини 100% просечне зараде в.д. директора у претходна три месеца, пре месеца у комеје наступила привремена спреченост за рад, изазвана повредом на раду или професионалном болешћу;
4. у висини 65% просечне зараде запосленог у претходна три месеца, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, због одржавањањ трудноће.

Накнада зараде за време привремене спречености за рад не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом.

1. **НАКНАДА ТРОШКОВА**

Запосленом припадају следеће накнаде трошкова у функцији извршења послова:

**Члан 26.**

* накнаде за коришћење превоза за долазак на рад и одлазак са рада, која се исплаћује у висини цене превоза карте у градском, приградском, односно међуградском саобраћају,
* исплату дневнице за службено путовање у земљи најмање у висини неопорезивог износа, па до 5% од просечне месечне зараде у привреди Републике, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, на дан поласка на службено путовање,

Цела дневница исплаћује се за време од 12 до 24 часа проведених у службеном путовању, а половина дневнице исплаћује се за време од 8 до 12 часова проведених на службеном путовању,

* накнада трошкова смештаја на службеном путу у земљи у висини трошкова ноћења до износа цене у хотелу А и Б категорије, према приложеном рачуну,
* накнаду превоза на службеном путовању у земљи према приложеном рачуну,
* исплату дневнице и трошкова за службено путовање у иностранство у зависности од дестинације, до износа утврђеног Уредбом о издацима за службена путовања и селидбе у иностранство који се савезним органима управе признају у материјалне трошкове.

За обрачун дневнице за службено путновање у иностранство, свака 24 часа проведена на службеном путовању, као и остатак времена дужи од 12 часова, обрачунавају се као једна јединица, а остатак времена од 8 до 12 часова, обрачунава се као пола дневнице.

Ако укупно службено путовање траје више од 12 часова, обрачунава се једна дневница, а ако траје дуже од 8 часова- поал дневнице.

* накнаду трошкова превоза сопственим возилом, коришћеног због хитности потреба обављања службеног послам који износи 30% цене 1 литра супер бензина по пређеном километру,
* накнаду трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде, у висини трошкова смештаја и исхране.
* дневницу за службено путовање, трошкове превоза, смештаја и исхране, Регионални центар може исплатити и лицу које није у радном односу у Регионалном ценру, а које Регионални центар ангажовао ради обављања одређеног посла и то у висини до неопорезивог износа, под условом да то лице није примило накнаду по истом основу од стране неког другог лица.
1. **СОЛИДАРНА ПОМОЋ**

**Члан 27.**

Запослени има право на солидарну помоћ у следећим случајевима:

1. дуже и теже болести запосленог или члана његове уже породице,
2. набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
3. здравствене рехабилитације,
4. настанка теже инвалидности,
5. ублажавање последица елементарних непогода на неосигураном стамбеном објекту,
6. набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
7. помоћ породици за случај смрти запосленог или члана уже породице (брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања), у висини трошкова погребних услуга према просечним ценама,
8. за случај смрти родитеља у висини до неопорезивог износа,
9. у осталим непоменутим случајевима

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у тачкама од 1 до 6 став 1 овог члана и тачка) утврђује се у висини по одлуци коју доноси Послодавац.

1. **ЈУБИЛАРНА НАГРАДА**

**Члан 28.**

Запослени има право на јубиларну награду у години у којој наврши 10, 20 и 30 година рада у области рада регионалног центра у службама Општине Чачак и то:

* за 10 година рада у висини од 60%
* за 20 година рада у висини од 80%
* за 30 година рада у висини од 100% просечне зараде у Регионално центру у месецу у коме се награда исплаћује или просечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, на дан исплате, ако је то за запослене повољније.
1. **ПРАВО НАКНАДЕ ЗАПОСЛЕНИХ ПО ЗАКОНУ**

**Члан 29.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

* накнаду за отпремнину при престанку радног односа, ради коришћења права на пензију или престанку радног односа по сили закона збор губитка радне способности, која се исплаћује најмање у висини три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.
* накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

**Члан 30.**

Запосленом се може одобрити право на поклон (у роби или новцу) за своју децу старости до 15 година живота поводом Нове године и Божића и то у висини до неопорезивог износа по детету укупно годишње.

Регионални центар може обезбедити и давања у роби и новцу за 8. март запосленим женама, а на који начин ће се покон давати, одлуку доноси директор.

**Члан 31.**

Исплата месечних зарада радника се врши једном месечно.

**IV РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА**

1. **РАДНО ВРЕМЕ**

**Члан 32.**

Пуно радно време у Регионалном центру траје четрдесет часова у радној недељи.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред, почетак и завршетак радног времена у оквиру радне недеље, као и прерасподелу радног времена, одлуком утврђује директор Регионалног центра.

**Члан 33.**

На захтев директора, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) у случајевима утврђеним одредбама закона и то:

* више силе,
* изненадног повећања посла,
* у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран

Запослени у току радног дана, односно календарске године, не може да ради прековремено дуже од времена утврђеног одредбама закона.

1. **ОДМОРИ**

**Члан 34.**

Запослени има правно на одмор у току рада у трајању од 30 минута, који не може бити на почетку или на крају радног времена.

**Члан 35.**

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

**Члан 36.**

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

**Члан 37.**

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 18, а највише 25 радних дана.

**Члан 38.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 18 радних дана увећава применом следећих критеријума:

1. По основу доприноса у раду, односно сложености послова радног места:
* за послове са посебним овлашћењима и одговорностима − 5 радних дана,
* за запослене са високом стручном спремом − 4 радна дана,
* за запослене са вишом стручном спремом − 3 радна дана.
1. По основу посебних услова рада – од 4 до 7 радних дана.
2. По основу радног искуства:
* преко 20 година радног искуства – 3 радна дана,
* од 10 – 20 година радног искуства – 2 радна дана,
* до 10 година радног искуства – 1 радни дан.
1. Запосленом инвалиду, самохраном родитељу са дететом до 7 година, запосленом са двоје или више деце до 14 година живота, запосленој са малолетним дететом, запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – 3 радна дана.

**Члан 39.**

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

**Члан 40.**

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

Ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада или у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида рада дужег од 30 радних дана, запослени има право на сразмеран део годишњег одмора за месец дана рада у календарској години, и то:

* за 1 месец рада 2 радна дана
* за 2 месеца рада 3 радна дана
* за 3 месеца рада 5 радних дана
* за 4 месеца рада 6 радних дана
* за 5 месеци рада 8 радних дана.

**Члан 41.**

Годишњи одмор може се користити у два дела.

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

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 40. овог Правилника, а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години, због одсутности са рада ради коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета- има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

**Члан 42.**

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор Регионалног центра у складу са планом коришћења годишњег одмора који се доноси за сваку годину, а уз уважавање жеље запослених под условом да се тиме не ремети процес рада Регионалног центра.

1. **ОДСУСТВА**

**а) плаћено одсуство**

**Члан 43.**

 Запослени има право на плаћено одсуство до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

* супања запосленог у брак 5 радних дана
* ступање у брак чланова уже породице 2 радна дан
* теже болессти члана уже породице 5 радних дана
* добровољног давања ткива и органа 7 радних дана
* добровољног давања крви 2 радна дана
* због смрти детета или брачног друга 7 радних дана
* због смрти родитеља, брата или сестре 5 радних дана
* полагања стручног или другог испита 5 радних дана
* усвојења детета 3 радна дана
* селидбе сопственог домаћинства 3 радна дана
* први дан крсне славе 1 радни дан
* коришћење организованог рекреативног

 одмора у циљу превенције радне инвалидности 5 радних дана

* у случају елементарне непогоде у домаћинству 3-5 радних дана
* учествовање на спортским и радно производнм

 такмичењима 2 радна дана

* за полазак детета у први разред основне школе 2 радна дана

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

* због смрти детета или брачног друга запосленог 7 радних дана
* због смрти родитеља, брата или сестре запосленог 5 радних дана
* због смрти усвојиоца, стараоца или лица које живи

 у заједничком породичном домаћинству 4 радна дана

* због добровољног давања крви 2 радна дана (за сваки случај добровољногдавања крви, рачунајући и дан давања крви)

Одсуство за случај рођења детета и одсуство за случај смрти брачног друга, детета, родитеља, брата или сестре запосленог не урачунавају се укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као радно време проведено на раду, уз остваривање свих права и обавеза из радног односа.

**Члан 44.**

Запосленом се може одобрити плаћено одсуство у случају када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада и то:

Полагање стручног испита или испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у којоу спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања.

**б) неплаћено одсуство**

**Члан 45.**

Запослени има право на неплаћено одсуство у следећим случајевима:

* смрт сродника који нису наведени у члану 43. овог Правилника 2 радна дана
* неге члана уже породице 5 радних дана
* неге члана шире породице 3 радна дана
* за обављање неодложних личних послова 7 радних дана

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе Законом или овим Правилником није друкчије одређено.

**Члан 46.**

Решење о плаћеном, односно неплаћеном одсуству доноси директор Регионалног центра.

**VI ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 47.**

Дисциплинска и материјална одговорност запослених у Регионалном центру у потпуности се регулишу непосредном применом закона.

**Члан 48.**

Запослени у Регионалном центру су одговорни за повреду радних дужности и обавеза.

Повреде радних обавеза и дужности запослених могу бити лакше и теже и утврђене су законом.

За лакше повреде може се изрећи новчана казна у висини до 20% од једномесечног износа плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, а за теже повреде радних обавеза и дужности може се изрећи новчана казна у висини од 20% до 35% од плате исплаћене за месец дана у коме је одлука донета у трајању од три до шест месеци или дисциплинска мера престанак радног односа.

**Члан 49.**

Дисциплински поступак против запосленог води и дисциплинску меру изриче директор Регионалног центра.

У току дисциплинског поступка, саслушава се запослени чија се дисциплинска одговорност утврђује и омогућаваму се одбрана.

О саслушању запосленог и спровођењу других доказа у поступку води се записник и примењују правила утврђена одредбама закона.

**Члан 50.**

Након спроведеног дисциплинског псотупка, директор доноси решење којим се запослени оглашава кривим и изриче му се прописана дисциплинска мера, ослобађа се од одговорности или се поступак против њега обуставља.

Ако је запосленом изречена дисциплинска мера престанка радног односа, радни однос му престаје даном коначности решења о изривању мере.

**Члан 51.**

Покретање и вођење дисциплинског поступка застарева у року од шест месеци од дана извршења повреде.

**Члан 52.**

Запослени у Регионалном центру су одговорни за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или из грубе непажње проузрокују Регионалном центру, правном лицу или грађанину.

**Члан 53.**

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину, ко је штету проузрокаовао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује директор Регионалног центра.

**Члан 54.**

Ако је запослени у таквом материјалном положају да би исплата накнаде штете по основу његове одговорности, довела њега и његову породицу испод егзистенцијалног минимума, висина накнаде штете се може мењати до нивоа према коме исплата штете не би угрозила његов егзистенцијални минимум.

Егзистенцијални минимум наступа када запослени и чланови породице имају по члану домаћинства месечни приход који је мањи од 80% минималне зараде.

Решење о смањењу накнаде штете доноси директор.

**VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА И ПРАВА ПО ПРЕСТАНКУ РАДНОГ ОДНОСА**

**Члан 55.**

Радни однос запослених у Регионалном центру престаје под условима и на начин утврђен одредбама Закона о радним односима у државним органима и других закона који регулишу ову материју.

**Члан 56.**

Радни одонос запосленог може престати у случајевима предвиђеним чланом 175 и 176. Закона о раду, вољом запосленог, на основу писменог отказа који запослени доставља директору Регионалног центра.

Запослени је дужан да отказ из става 1. овог члана достави директору Регионалног центра најмање 15 дана пре дана који је означио као дан престанка радног односа.

**Члан 57.**

Запосленом се отказује радни однос (независно од његове воље) у случајевима утврђеним одредбама закона:

1. Ако се у року од једне године од заснивања радног односа утврди да је радни однос заснован сутротно закону,
2. Ако одбије да ради на радном месту на које је распоређен,
3. Ако изгуби звање, а нема одговарајућег радног места на које се може распоредити у новом звању,
4. Ако се по истеку мировања радног односа у складу са одредбама Закона о раду, не врати на рад у року од 15 дана,
5. Када услед промена у Регионалном центру стекне статус нераспоређеног, а не може му се обезбедити друго радно место.

**Члан 58.**

Ако је у Регионалном центру услед промена у организацији и методу пословања дошло до смањења обима и укидања одређених послова, запослени који су радили на тим пословима распоређују се у Регионалном центру на друга радна места која одговарају њиховој стручној спреми.

Уколико запослени не прихвати радно место на које је распоређен у смислу став 1. овог члана, престаје му радни однос.

Уколико се запослени не може распоредити у смислу став 1. и 2. овог члана, директор Регионалног центра доноси решење којим се утврђује је запослени остао нераспоређен.

**Члан 59.**

Критеријум за утврђивање вишкова неће смети да буде одсуствовање са посла због привремене спречености за рад (боловање, повреде на раду, професионално обољење и др.), одсуство са рада због породиљског одсуства и одсуство са рада ради неге детета.

Према томе, ако се запослени на одсуству са рада по једном од наведених основа, то неће смети да буде разлог да запослени буде проглашен технолошким вишком.

Међутим, ако постоје објективни разлози за гашење послова које запослени обавља, а који је у том моменту одсутан у било ком случају набројаном у ставу 1. овог члана, лице се може прогласити технолошком вишком, с тим да му радни однос престаје даном повратка са одсуства.

**Члан 60.**

Запослени, који су у смислу члана 58. овог Правилника остали нераспоређени, односно проглашени су вишком, а није могло да му се обезбеди неко друго право (рад на другом послу, код другог послодавца, преквалификација или доквалификација) има право на отпремнину у висини од најмање једне трећине зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу за првих десет година проведених у радном односу и четвртину зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

Под зарадом која представља основицу за обрачун отпремнине подразумева се просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина.

**Члан 61.**

Запослени коме престаје радни однос у складу са тачком 4. члана 57. овог Правилника, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање месец дана, а најдуже три месеца (отказни рок), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

1. месец дана, ако је навршено до 10 година стажа осигурања,
2. два месеца, ако је наршено преко 10 до 20 година стажа осигурања,
3. три месеца, ако је навршено преко 20 година стажа осигурања.

**Члан 62.**

Запослени има право, у случају престанка радног односа, на исплату свих неисплаћених зарада и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, и то најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

**VII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 63.**

О правима, обавезама и одговорностима запослених утврђеним законом и овим Правилником, у првом степену одлучује директор Регионалног центра.

**Члан 64.**

Ради остваривања својих права, запсолени се писменим путем обраћају директору Регионалног центра.

Запослени има право да поднесе приговор против сваког решења или другог акта којим је одлучено о његовим правима и обавезама.

Приговор се подноси директрору у року од 8 дана, од дана уручења решења или другог акта.

Поднети приговор директор Регионалног центра разматра и о њему одлучује у року од 15 дана од дана подношења приговора.

У поступку разматрања приговора, директор преиспитује своју одлуку и може је изменити и допунити.

**Члан 65.**

Уколико директор у року од 15 дана не одлучи о приговору запосленог или приговор одбије, запослени се може обратити надлежном суду у року од 15 дана.

**Члан 66.**

Ради заштите својих права, запослени у Регионалном центру се могу обратити надлежној инспекцији.

**Члан 67.**

О правима, обавезама и одговорностима директора Регионалног центра одлучују органи утврђени одлуком о оснивању Регионалног центра и Статутом.

Ако одлучивање о појединоим правима, обавезама и одговорноситма директора Регионалног центра и Статутом није остављено у надлежност других органа, о тим правима, обавезама и одговорностима директора Регионалног центра одлучује Управни одбор Регионалног центра.

**IX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 68.**

Ступањем на снагу овог Правилника, сва права, обавезе и одговорности запослених у Регионалном центру, регулисаће се у складу са истим, као и у складу са важећим законским прописима.

**Члан 69.**

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку утврђеном за његово доношење.

**Члан 70.**

Овај Правилник о правима, обавезама и одговорностима запослених у Регионалном центру, доноси Управни одбор Регионалног центра.

**Члан 71**.

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Регионалног центра за професионални развој запослених у образовању – Чачак.

У чачку, 21. августа 2006. год.

 Регионални центар за професионални

 развој запослених у образовању

 Председник Управног одбора

 Драган Андрић, професор