March 31

Правилник о раду

2018

Основне школе „Станко Марић“, Угриновци

Угриновци, март 2018. године

На основу члана 1. став 2. и члана 3. став 2. Закона о раду („ Сл. гласник РС" бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 74/2014, 13/2017 – одлука УС и 113/2017), члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања (,,Службена гласник РС" број 88/2017), члана 2. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл. гласник РС"бр.21/2015 од 25.02.2015. године) и члана 24. а у вези члана 154 – 172. и члана 72. Став 1 тачка 1) Статута Основне школе „Станко Марић", Угриновци (деловодни број 52 од 31.01.2018. године), Школски одбор је на 31. редовној седници одржаној дана 23.03.2018. године, донео

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту:Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у Основној школи „Станко Марић", Угриновци (у даљем тексту: запоселни), права, обавезе и одговорност послодавца, тј. Основне школе (у даљем тексту: Школа) из области рада и радних односа и то:

- основна права и обавезе запосленог и школе,
- заснивање радног односа,
- распоређивање запослених,
- радно време, одмори и одсуства,
- заштита запослених,
- зараде запослених, накнаде и друга примња ,
- престанак радног односа,
- дисциплинска одговорност и удаљење са рада и материјална одговорност,
- вишак запослених,
- остваривање и заштита права запослених и друга питања у вези са радом запослених у школи, као и обавезе школе у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

На права, обавезе и одговорности из радног односа која нису уређена овим Правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и ПКУ.

Члан 2.

Овим Правилником се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Школи у складу са Законом о јавним службама, Законом о основама система образовања и васпитања (у даљем тексту: Закон), Законом о средњем образовању и васпитању, Законом платама у државним органима и јавним службама, Законом о запошљавању, Законом о пензијском и инвалидском осигурању, Законом о здравственом осигурању, Закона о државним и другим празницима у Републици Србији, Законом о управном поступку, Законом о раду и Посебник колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: ПКУ).

Овим Правилником запосленом у Школи се не могу утврдити мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и ПКУ.

Овим Правилником се могу утврдити већа права као и друга права која нису утврђена ПКУ, у складу са законом.

Овај Правилник примењује се непосредно.

Уколико овим Правилником нису предвиђена нека права и обавезе непосредно се примењују одредбе ПКУ.

Запосленима у школи не могу се овим Правилником уредити мања права од оних која су предвиђена ПКУ.

Уколико су поједине одредбе ПКУ супротне закону, непосредно ће се примењивати одредбе овог Правилника уколико су у складу са законом.

У случају, да су одредбе овог Правилника у колизији са законом, примењиваће се законске одредбе.

Поједине одредбе појединачног или општег акта које доноси послодавац а којима су утврђени неповољнији услови од услова утврђених законом, ПКУ и овим Правилником а који се заснивају на нетачном обавештењу од стране директора о појединим правима обавезама и одговорностима запосленог, сматрају се ништавим, те се у том случају непосредно примењује закон, ПКУ, односно овај Правилник.

Израз општи акт у овом Правилнику заједничка је ознака за сва општа акта која доноси Школа.

Израз закон у овом Правилнику заједничка је ознака за све законе који регулишу права, обавезе и одговорности послодаваца и запослених на основу рада и у вези са радом,

Запослени, у смислу овог Правилника, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца.

Послодавац, у смислу овог Правилника је правно лице тј. школа коју представља директор школе.

Члан 3.

Све одредбе из овог Правилника које су императивне природе а односе се на обавезу директора школе, представљају обавезу директора да предузме све потребне радње ради обезбеђивања средстава и задовољавања одговарајућих прописаних права запосленог.

Директор школе, односно лице које он писмено овласти, је дужно да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада организацијом рада, правима и обавезама које произилази из прописа о раду, безбедности и заштите здравља на раду.

Правилник се доноси на неодређено време, примењује се на све запослене и важи док се не донесе нови правилник или појединачни колективни уговор.

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

Члан 4

Директор Установе решењем или одлуком одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако законом или посебним колективним уговором није другачије одређено.

II. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Права запослених

Члан 5.

Запослени има правао на одговарајућу плату, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, право на посебну заштиту ради неге детета и друге облике заштите у складу са законом .

Запослени непосредно, или преко својих посредника, имају право на удруживање, учешће у преговорима , мирно решавање колективних или индивидуалних радних спорова,

консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Обавезе запослених
Члан 6.

Запослени је дужан да:

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

Запослени одговара лично за повреду забране дискриминације, забране насиља, злостављања и занемаривања, забране страначког организовања и деловања, за повреду радних дужности и обавеза прописаних законом и овим Правилником, као и за штету коју проузрокује намерно или из крајње непажње.

Обавезе послодавца
Члан 7.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом и уговором о раду,
- запосленом обезбеди услове рада у складу са законом и другим прописима о безбедности и здрављу на раду,
- запосленом пружи потпуна, благовремена и тачна обавештења о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које призилазе из прописа о раду и прописа о безбедности здрављу на раду
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду и решењем о структури 40-часовне радне недеље.
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.
-

Обавезе послодавца и запосленог
Члан 8.

Послодавац и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, ПКУ, овим Правилником и Уговором о раду.

Директор је материјално одговоран за штету коју намерно или крајњом непажњом нанесе школи, у складу са законом.

III. ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа и расписивања конкурса доноси директор установе. Радни однос у Установи заснива се на основу споразума о преузимању запосленог из друге установе или доношењем решења Конкурсне комисије о избору кандидата по расписаном конкурсу и закључивањем уговора о раду са преузетим запосленим или изабраним кандидатом.

Члан 10.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом запослених на неодређено време, директор је у обавези да донесе програм за решавање вишка запослених, у складу са прописима којима се уређује рад и посебним колективним уговором.

Члан 11

Закључивањем споразума о преузимању може се засновати радни однос на неодређено време, са пуним или непуним радним временом.

Узајамно преузимање запослених на неодређено време може се извршити закључивањем потписаног споразума о узајамном преузимању запослених на одговарајуће послове, уз њихову претходну сагласност, под условом да разлика у проценту њиховог радног ангажовања није већа од 20%.

Члан 12

Слободно радно место и услове за рад на одређеном радном месту Установа пријављује надлежној организацији за запошљавање.

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

Члан 13

Кандидати су у обавези да попуне пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају Установи, у року од осам дана од дана објављивања конкурса.

Уз пријаву, кандидати подносе и документа о испуњености услова из члана 139. став 1. тач. 1) и 3)-5) Закона, а доказ из става 1. тачка 2) Закона прибавља се пре закључења уговора о раду.

Уколико је законом или актом о организацији и систематизацији послова прописано испуњавање још неког од посебних услова за заснивање радног односа, кандидат је у обавези да приликом подношења пријаве на конкурс Установи поднесе доказ о испуњавању тих услова.

Члан 14

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Обавезни члан комисије је секретар установе. Конкурсна комисија има најмање три члана.

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

Кандидати из става 2. овог члана, који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на претходну психолошку процену способности за рад са децом и ученицима, коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

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

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 4. овог члана и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Члан 15

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења из члана 10. став 5. овог правилника.

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

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

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

Решење из члана 10. став 5. овог правилника оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

Члан 16

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад, који је утврђен уговором о раду.

Ако запослени не ступи на рад у утврђеном року, сматра се да је одустао од запослења, осим у случају да је из оправданих разлога спречен да ступи на рад.

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

Члан 17.

Пријем у радни однос

Радни однос се заснива на **неодређено, или одређено време**, у складу са законом. Пријем у радни однос у установи врши се на основу:

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

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу из става 1. овог члана, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе за праћење радног ангажовања.

Установе могу вршити и узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

- Уколико нису испуњени услови из ст. 1-3. овог члана, радни однос у установи може се засновати на основу **конкурса на неодређено време и одређено време**, у складу са законом или **преузимањем из друге јавне службе**, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

Члан 18.

Преузимање запосленог са листе

Запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је **у потпуности престала потреба**, сматра се нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе и право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен до преузимања са листе, а *најкасније до 15. септембра наредне школске године (*ако није преузет са листе у овом року престаје радни однос и остварује право на отпремнину, у складу са законом). Запосленом који је нераспоређен а који без оправданих разлога одбије преузимање са листе, престаје радни однос без права на отпремнину.

Запослени за чијим радом је **делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом**, стављањем на листу запослених са које се врши преузимање, остварује право на преузимање са листе и не остварује друга права која има запослени за чијим радом је у потпуности престала потреба.

Посебна радна група, коју образује министар, прати и контролише преузимање са листе и даје мишљење о оправданости разлога одбијања преузимања са листе и даје сагласност за расписивање конкурса.

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

Члан 19.

Радни однос на неодређено време

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

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

Конкурс спроводи конкурсна комисија од најмање три члана коју именује директор школе за сваку школску годину. Обавезни члан комисије је секретар установе а чланови конкурсне комисије између себе бирају председника комисије.

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. овог закона, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава а они који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Конкурсна комисија сачињава **листу кандидата** који испуњавају услове за пријем у радни однос у року од осам дана од дана пријема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима, након чега обавља разговор са кандидатима са листе и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима. Решење о избору кандидата потписује предсеник конкурсне комисије и оно се оглашава на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно. Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења конкурсне комисије о избору кандидата.

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

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

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

Члан 20.

Радни однос на одређено време

Радни однос на одређено време у установи заснива се **на основу конкурса**, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време. Установа може да прими у радни однос на одређено време лице:

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

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

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

Листу наставника верске наставе, на предлог традиционалних цркава и верских заједница, утврђује министар. Наставника верске наставе упућује у школу традиционална црква или верска заједница са утврђене листе за сваку школску годину. За извођење верске наставе наставник са школом у коју је упућен закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

У поступку избора педагошког асистента, односно андрагошког асистента прибавља се мишљење надлежног органа јединице локалне самоуправе., а са истим установа закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

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

Члан 21.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које је евидентирано на листи запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години, а испуњава услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Уколико се упразни радно место, директор може распоредити запосленог који ради са непуним радним временом у установи, до пуног радног времена, без расписивања конкурса, у случају да на листи радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба нема запослених који испуњавају услове за рад на том радном месту.

Члан 22.

Директор је дужан да обавести репрезентативни синдикат у школи о извршеном пријему у радни однос у року од 5 дана.

Преузимање запослених

Члан 23.

Запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а остао је нераспоређен или има статус запосленог са непуним радним временом на основу члана 137. ст. 2. и 3. Закона о основама система образовања и васпитања, остварује право на преузимање стављањем на листу запослених са које се врши преузимање.

Листа из става 1. овог члана утврђује се до 15. августа за сваку наредну школску годину, у оквиру школске управе по јединицама локалне самоуправе, а на основу пријава установа о запосленима који имају право на преузимање. Право на преузимање остварује се споразумом, уз сагласност запосленог.

Установе могу извршити и међусобно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, уз претходно потписан споразум о преузимању уз сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања мања од 20%.

Запослени који се преузима мора да испуњава услове за послове за које се преузима.

Члан 24.

Услови за пријем у радни однос

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

1) има одговарајуће образовање;
2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима;
3) није осуђивано правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, за кривична дела примање или давање мита; за кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;
4) има држављанство Републике Србије;
5) зна српски језик и језик на којем остварује образовно-васпитни рад.

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

Докази о испуњености услова из става 1. тачка 1), 3)-5) овог члана саставни су део пријаве на конкурс, а доказ из става 1. тачка 2) овог члана прибавља се пре закључења уговора о раду.
Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из става 1. овог члана или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

Наставник, васпитач и стручни сарадник мора да има и образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина, из члана 8. став 4. Закона.

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је у току студија положио испите из педагогије и психологије или је положио стручни испит, односно испит за лиценцу, сматра се да има образовање из члана 8. став 4. Закона о основама система образовања и васпитања .

Члан 25.

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

Наставник и стручни сарадник који има лиценцу може да остварује индивидуални образовни план за рад са децом и ученицима са сметњама у развоју ако је за то оспособљен, по програму и на начин који прописује министар.

Без лиценце послове наставника и стручног сарадника може да обавља:

1) приправник;
2) лице које испуњава услове за наставника, васпитача и стручног сарадника, са радним стажом стеченим ван установе, под условима и на начин утврђеним за приправнике;
3) лице које је засновало радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог;
4) педагошки асистент и помоћни наставник.

Лице из става 3. тач. 1) до 3) овог члана може да обавља послове наставника и стручног сарадника без лиценце, најдуже две године од дана заснивања радног односа у установи.

Члан 26.
Пријем у радни однос

Радни однос се заснива на неодређено, или одређено време, у складу са законом. Пријем у радни однос у установи врши се на основу:

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

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу из става 1. овог члана, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе за праћење радног ангажовања.

Установе могу вршити и узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

- Уколико нису испуњени услови из ст. 1-3. овог члана, радни однос у установи може се засновати на основу **конкурса на неодређено време и одређено**

време, у складу са законом или **преузимањем из друге јавне службе**, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

Члан 27.

Преузимање запосленог са листе

Запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је **у потпуности престала потреба**, сматра се нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе и право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен до преузимања са листе, а *најкасније до 15. септембра наредне школске године (*ако није преузет са листе у овом року престаје радни однос и остварује право на отпремнину, у складу са законом). Запосленом који је нераспоређен а који без оправданих разлога одбије преузимање са листе, престаје радни однос без права на отпремнину.

Запослени за чијим радом је **делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом**, стављањем на листу запослених са које се врши преузимање, остварује право на преузимање са листе и не остварује друга права која има запослени за чијим радом је у потпуности престала потреба.

Посебна радна група, коју образује министар, прати и контролише преузимање са листе и даје мишљење о оправданости разлога одбијања преузимања са листе и даје сагласност за расписивање конкурса.

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

Члан 28.

Радни однос на неодређено време

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

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

Конкурс спроводи конкурсна комисија од најмање три члана коју именује директор школе за сваку школску годину. Обавезни члан комисије је секретар установе а чланови конкурсне комисије између себе бирају председника комисије.

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. овог закона, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава а они који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Конкурсна комисија сачињава **листу кандидата** који испуњавају услове за пријем у радни однос у року од осам дана од дана пријема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима, након чега обавља разговор са кандидатима са листе и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима. Решење о избору кандидата потписује председник конкурсне комисије и оно се оглашава на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно. Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења конкурсне комисије о избору кандидата.

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

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

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

Члан 29.

Радни однос на одређено време

Радни однос на одређено време у установи заснива се **на основу конкурса**, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време. Установа може да прими у радни однос на одређено време лице:

3) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
4) ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента.

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

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

Листу наставника верске наставе, на предлог традиционалних цркава и верских заједница, утврђује министар. Наставника верске наставе упућује у школу традиционална црква или верска заједница са утврђене листе за сваку школску годину. За извођење верске наставе наставник са школом у коју је упућен закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

У поступку избора педагошког асистента, односно андрагошког асистента прибавља се мишљење надлежног органа јединице локалне самоуправе., а са истим установа закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

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

Пријем у радни однос
Члан 30.

Пре почетка школске године, а најкасније до 15. августа, директори школа достављају листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години као и у претходном периоду и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, као и листу слободних радних места, која треба да буде потписана од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката школе. Уколико листа није потписана од стране овлашћених представника синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

Пре почетка школске године, начелници школских управа, представници директора и представници репрезентативних синдиката заједнички утврђују листу из става 1. овог члана.

Преузимање се врши следећим редоследом:

1. Са листе запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба запослени се може преузети само за проценат за који му је смањено радно ангажовање у односу на проценат са којим је засновао радни однос;

2. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи;

3. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територију надлежне школске управе;

4. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност школских управа.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које је евидентирано у смислу ст. 1. и 2. овог члана, а испуњава услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

Школска управа редовно ажурира листе из става 1. овог члана током године, на основу података које достављају директори установа.

Запослени који на лични захтев прекине радни однос у одређеној установи не пријављује се на листу запослених из става 1. овога члана.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о испуњености услова из ст. 1. и 2. овог члана. У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.

Рок за давање мишљења је петнаест дана од дана пријема захтева.

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 15. августа.

Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос.

Директор је дужан да обавести репрезентативни синдикат у установи о извршеном пријему у радни однос у року од пет дана.

Члан 31.

Пријем у радни однос у установи врши се на основу преузимања запосленог и конкурса.

Пријем у радни однос на неодређено време на основу конкурса може се извршити ако се није могло извршити преузимање запосленог.

Директор установе расписује конкурс и врши избор кандидата за пријем у радни однос.

У поступку одлучивања о избору наставника и стручног сарадника директор врши ужи избор кандидата које упућује на претходну психолошку процену способности за рад са децом и ученицима у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава. Психолошку процену способности за рад са децом и ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Члан 32.

Директор доноси одлуку о избору наставника и стручног сарадника у року од осам дана од дана добијања резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима. Одлуку о избору других запослених у установи директор доноси у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава на конкурс.

Кандидат незадовољан одлуком о изабраном кандидату може да поднесе приговор органу управљања, у року од осам дана од дана достављања одлуке.

Ако по конкурсу није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс.

Ако орган управљања у утврђеном року не одлучи о приговору или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може да се обрати надлежном суду у року од 15 дана.

Радни однос на одређено време
Члан 33.

Школа може да прими у радни однос на одређено време без конкурса лице:

1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;
2) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурсу;

3) до избора кандидата – када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове – до завршетка школске године;

4) ради извођења верске наставе.

У установи од посебног интереса за Републику Србију може да се ангажује наставник или асистент одговарајуће високошколске установе или запослени у научном институту с одговарајућим звањем, на одређено време за сваку школску годину, за највише 30% од пуног радног времена, уз сагласност министра.

Наставника верске наставе упућује у школу традиционална црква или верска заједница са утврђене листе за сваку школску годину.

За извођење верске наставе наставник са школом у коју је упућен закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

Члан 34.

Школа прима у радни однос на одређено време по расписаном конкурсу лице:

1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;

2) у својству приправника;

3) ради обављања послова педагошког асистента.

У поступку избора педагошког асистента прибавља се мишљење надлежног органа јединице локалне самоуправе.

За обављање послова педагошког асистента установа са лицем закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

За запосленим се може засновати радни однос са непуним радним временом у складу са Законом и посебним законом.

Ако је запослени засновао радни однос са непуним радним временом, права, обавезе и одговорности остварује сразмерно времену проведеном на раду у складу са законом.

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

Заснивање радног односа
Члан 35.

Радни однос у школи се заснива Уговором о раду, са лицем које, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене општим актом школе.

Уговор о раду закључују запослени и директор школе.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор школе.

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор школе.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Уговор о раду садржи:

1) назив и седиште послодавца;

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 неодређено или одређено 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 на дан закључења уговора о раду;

11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог (ако нису утврђени 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);

14) разлоге за доношење одлуке о увођењу минималне зараде);

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог правилника.

Пробни рад
Члан 36.

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

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

Пробни рад одређује се уговором о раду и може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац 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 директор.

Уговор о извођењу наставе
Члан 37.

Директор школе може да закључи уговор о извођењу наставе или за полагање испита, за највише 30% од пуног радног времена са лицем запосленим у другој установи или код другог послодавца, односно који самостално обавља делатност, у случајевима прописаним за радни односа на оређено радно време

Директор школе пре закључења уговора о извођењу наставе прибавља сагласност друге установе, односно послодавца.

Лице ангажовано по основу уговора о извођењу наставе не стиче својство запосленог у школи, учествује у раду стручних органа школе без права одлучивања, осим у раду одељењског већа.

Лице ангажовано по основу уговора о извођењу наставе је дужно да сачини извештај о одржаним часовима наставе, испитима и другим облицима образовно-васпитног рада на основу чега се исплаћује накнада за рад.

Стручно оспособљавање и усавршавање
Члан 38.

Наставник и стручни сарадник, са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања компетенција потребних за рад, у складу са општим принципима и за постизање циљева образовања и стандарда постигнућа.
У току стручног усавршавања наставник и стручни сарадник може професионално да напредује стицањем звања:

- педагошки саветник,
- самостални педагошки саветник,
- виши педагошки саветник и
- високи педагошки саветник.

Наставник и стручни сарадник остварује право на увећану плату за стечено звање.
Распоред одсуства наставника и стручног сарадника ради стручног усавршавања планира педагошки колегијум.
План стручног усавршавања у складу са приоритетима установе ради остваривања циљева образовања и стандарда постигнућа и приоритетима Министарства, доноси Школски одбор.

Члан 39.

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређује свој рад.
Директор је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са приоритетима и програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе.
Уколико директор не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

IV РАДНО ВРЕМЕ
Члан 40.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и друге облике рада, у складу са посебним законом).
Наставник и стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом и ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом.
Наставник, васпитач и стручни сарадник који је остао нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

Пуно радно време
Члан 41.

Пуно радно време запсленог износи 40 часова недељно.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор Решењем о утврђивању статуса наставника у погледу рада са пуним радним временом у оквиру 40 часовне радне недеље за сваку школску годину као и прилико заснивања радног односа, односно

закључивања Уговора о раду утврђује статус у погледу рада са пуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и друге облике рада, у складу са посебним законом).

Структура, статус запосленог и распоред обавеза ваннаставног особља уређује се Решењем директора школе у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Непуно радно време
Члан 42.

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор Решењем о утврђивању статуса наставника у погледу рада са непуним радним временом у оквиру 40 часовне радне недеље за сваку школску годину као и прилико заснивања радног односа, односно закључивања Уговора о раду утврђује статус у погледу рада са непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и друге облике рада, у складу са посебним законом).

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

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

Скраћено радно време
Члан 43.

У школи не постоје послови на којима се рад обавља са скраћеним радним временом, због тешких, напорних и по здравље штетих услова рада, а у случају накнадног утврђивања истих, директор школе је дужан да о томе благовремено обавести Школски одбор, како би се Изменом и допуном овог правилника исти утврдили пре ступања на рад запосленог.

Прековремени рад
Члан 44.

На захтев директора, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом о раду, и то у случају:

1) више силе,
2) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
3) обављања завршног и пријемног испита,
4) замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу,
5) извршавања других послова - када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

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

Распоред радног времена
Члан 45.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

За поједине послове може се увести и прерасподела радног времена.

Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена осим у околностима које су хитне када се запослени обавештава у краћем року.

Годишњим планом рада школе, распоредом часова утврђује се распоред радног времена наставника и стручних сарадника.

За ваннаставно особље директор школе дужан је, ако то није утврђено уговором о раду, донети појединачни акт, тј. решење о распореду радног времена и доставити га запосленом, у складу са законом, ПКУ и општим актима.

Члан 46.

Ако школа не може да обезбеди стручно лице за највише шест часова наставе седмично из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета најдуже до краја школске године и овај рад се не сматра прековременим радом.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада
Члан 47.

За запослене ван наставе одмор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време и по правилу не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада. Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује директор школе, т.ј. послодавац.

За наставно особље одмор у току дневног рада траје укупно 30 минута и утврђује се Распоредом часова.

Годишњи одмор
Члан 48.

У свакој календарској години запослелни има право на годишњи одмор, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником.

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

а) допринос на раду

- за остварене изузетне резултате . . . . . .4 радна дана
- за врло успешне резултате . . . . . 3 радна дана
- за успешне резултате . . . . . 2 радна дана

б) услови рада

- рад са отежаним условима рада . . . . . 3 радна дана
- редован рад суботом , недељом и рад у сменама . 2 радна дана
- рад у две и више установа . . . . . 2 радна дана
- отежани услови рада……2 радна дана

в) радно искуство

- 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

г) стручна спрема

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана
- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана
- за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан

д) социјални услови

- родитељу, усвојитељу,старатељу или хранитељу - са једним малолетним дететом . . . . . .2 радна дана
- родитељу,усвојитељу,старатељу или хранитељу - за свако наредно малолетно дете по . . 1 радни дан
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу - са дететом које има потешкће у развоју . . 3 радна дана
- инвалиду . . . . . 3 радна дана.

Допринос на раду у смислу овог Правилника је резултат који је запослени остварио поред основних послова које обавља, као што су: допринос на усавршавању процеса рада личним радом и ангажовањем а што је констатовано од стране директора школе, Школског одбора, Савета родитеља, просветног надзорника или просветног инспектора, или што је својим радом дао допринос подизању угледа школе.

Радом под отежаним условима сматрају се следећи послови; послови одржавања хигијене и послови на којима ради само један извршилац.

Члан 50.

Наставници и стручни сарадници користе годишњи одмор по правилу за време школског распуста, т.ј. у периоду од 1. јула до 20. августа текуће године.

Директор школе може одобрити наставнику годишњи одмор и у другом периоду на његов захтев ако то не смета обављању процеса наставе у школи.

Распоред коришћења годишњег одмора наставника, васпитача и стручних сарадника утврђује се годишњим планом рада установе, а за остале запослене, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор школе и доставља запосленом најкасније у року од 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Директор школе може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, али не и његово укупно трајање, с тим да је обавезан о томе писмено обавестити запосленог и да му изда ново решење чим се стекну услови за његово коришћење.

Када запослени користи годишњи одмор у два дела решењем се мора утврдити почетак и крај оба дела годишњег одмора.

Уколико запослени поднесе захтев за коришћењем годишњег одмора а послодавац не изда писмено решење о коришћењу годишњег одмора сматра се да га није ни донео.

Члан 51.

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

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу с критеријумима из члана 31. овог правилника) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

Под непрекидним радом подразумева се и време спречености за рад у смислу прописао здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Члан 52.

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

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

Плаћено одсуство

Члан 53.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају:

1) склапања брака - 7 радних дана,
2) склапање брака детета - 3 радна дана,
3) порођаја супруге - 5 радних дана,
4) порођаја члана уже породице - 1 радни дан,
5) усвајања детета - 5 радних дана,
6) теже болести члана уже породице - 7 радних дана,
7) селидбе у исто место становања - 2 узастопна радна дана,
8) селидбе у друго место становања - 3 радна дана,
9) елементарне непогоде - 5 радних дана,
10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 5 радних дана,
12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
13) стручног усавршавања до 5 радних дана,
14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,
15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 5 дана.

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

1) због смрти члана уже породице - 5 радних дана.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство за сроднике који нису наведени и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Запослени може да остварује правно на плаћено одсуство само у моменту када наступи случају по основу кога остварује то право.

Неплаћено одсуство

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

1) дошколовавања - од 30 дана до три године,
2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 6 месеци,
3) учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта,
4) посете члановима уже породице у иностранству - до три месеца, у периоду од три године,
5) лечење члана уже породице,
6) у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

Не може се сматрати дошколовавањем стицање искуства радом код другог послодавца.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим правилником и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду у школи.

Директор школе је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да обезбеди да се сваки запослени оспособи за безбедан рад.

Средства за намену из става 2. овог члана дужна је да обезбеди локална самоуправа у сарадњи са Министарством Просвете Републике Србије.

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

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

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

VII НОРМА НЕПОСРЕДНОГ РАДА НАСТАВНИКА ВАСПИТАЧА И СТРУЧНОГ САРАДНИКА

Члан 56.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

1) наставник изводи наставу 20 часова и четири часа других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, инвивидуализовани, припремни рад и други облици рада, у складу са посебним законом) - 60 одсто радног времена, а наставник практичне наставе 26 часова;

2) стручни сарадник у установи остварује све облике рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима, педагошким асистентима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима деце и ученика - 75 одсто радног времена.

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

Структура и распоред обавеза наставника у погледу свих облика непосредног рада са ученицима може да се утврди тако да буду различити у оквиру радних недеља.

Норму свих облика непосредног рада са ученицима и других облика рада наставника и стручног сарадника у оквиру недељног пуног радног времена и на годишњем нивоу, као и број сати образовно-васпитног рада који се додатно може распоредити на друге извршиоце, прописује министар.

VIII ЗАРАДЕ НАКНАДЕ ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Висина основице

Члан 57.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Уговорне стране у поступку преговарања разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Уговорне стране обавезују се да приступе преговарању о корекцији основице за обрачун плата пре доношења предлога закона о буџету за наредну годину, ако дође до битне промене околности на основу којих је утврђена основица за обрачун плата.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Уговорне стране се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

Елементи за утврђивање зараде

Члан 58.

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

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

Члан 59.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Радни учинак

Члан 60.

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, т.ј. по основу остварених резултата рада, у висини највише 30% од висине плате које се исплаћује из сопствених прихода које оствари школа, у складу са законом.

Критеријуми за утврђиванје радног учинка:

- долазак на посао без кашњења,
- сталност на послу,
- обављање својих радних обавеза у предвиђеном року,
- поштовање радне дисциплине,
- уредно вођење евиденције из области рада,

- квалитетно обављање свог посла по мишљењу школског надзорника или другог надлежног органа,
- организовање радионица приредби, семинара, уређивање паноа и сл;
- припремање ученика за такмичење,
- обављање других активности у школи и ван ње ван радног времена.

Директор је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става и обавезан је да о томе обавештава синдикат.

Увећана плата
Члан 61.

Запослени има право на додатак на плату:

1) за рад на дан празника који је нерадан дан - 110% од основице,
2) за рад ноћу - 26% од основице, ако такав рад није вредновани приликом утврђивања коефицијента,
3) за прековремени рад - 26% од основице,
4) по основу времена проведеног на раду - у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада остваренога у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана уговора, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

У случајевима рада преко пуне норме, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова редовне наставе.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1 овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника из члана 147. Закона о раду, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

У случајевима повећања педагошке норме, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова редовне наставе.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1. овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Ако школа не може да обезбеди стручно лице за највише шест часова наставе седмично из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета најдуже до краја школске године и овај рад се сматра се радом преко пуне норме часова из става 1. тачка 3. овог члана.

Накнада плате
Члан 62.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случају:

1) стручног усавршавања,

2) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана,
3) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

Члан 63.

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

1) у висини од 65% просечне плате у претходна 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено,

2) у висини 100% просечне плата у претходна 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 64.

Послодавац може осигурати запосленог од последица несрећног случаја за време обављања рада, из сопствених средстава.

Накнада трошкова
Члан 65.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду, и то:
1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2) за време проведено на службеном путу у земљи;
3) за време проведено на службеном путу у иностранству;
4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде;
5) за исхрану у току рада, ако послодавац ово право није обезбедио на други начин;
6) за регрес за коришћење годишњег одмора.
Висина трошкова из става 1. тачка 5) овог члана мора бити изражена у новцу.
Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

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

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

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за време проведено на службеном путу у земљи,

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

Накнада трошкова из става 3. тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

У буџету јединице локалне самоуправе обезбеђују се средства за превоз запослених. Школа ће вршити накнаду трошкова превоза *куповином месечне карте*, односно на начин – модалитет за који се определи Градска управа града Београда – Секретаријат за образовање и дечју заштиту.
Трошкови превоза исплаћују се запосленом који има стварне трошкове превоза, чије постојање запослени доказује:

- Овереном изјавом датом под моралном, материјалном и кривичном одговорношћу да путује, односно да користи јавни превоз и има трошкове превоза на одређеној релацији.
- Фотокопијом личне карте или
- Доказом о пребивалишту и промени пребивалишта (адресе становања).

Отпремнина
Члан 66.

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

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

Солидарна помоћ
Члан 67.

Послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

1) смрти брачног друга или детета - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа,
2) настанка трајне тешке инвалидности - у висини две просечне плате,

3) боловања дужег од три месеца у континуитету - у висини једне просечне плате једном у календарској години,
4) у случају набавке медицинских помагала или лекова која су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава осигурања - у висини једне просечне плате.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа, само код једног послодавца.

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Средства за исплату солидарне помоћи обезбеђују се у буџету јединице локалне самоуправе.

Градска управа града Београда – Секретаријат за образовање и дечју заштиту детаљније је уредила упутством шта је све потребно приложити од документације при подношењу захтева за исплату солидарне помоћи по основу боловања дужег од три месеца, рефундације трошкове сахране и настанка инвалидности на следећи начин:

БОЛОВАЊЕ ДУЖЕ ОД 3 МЕСЕЦА

- ЗАХТЕВ
  општи подаци о запосленом и разлозима за подношење захтева.

- РЕШЕЊЕ О ДОДЕЛИ СОЛИДАРНЕ ПОМОЋИ
  у Решењу је потребно да буде назначен износ за исплату солидарне помоћи. Износ који се обрачунава је ПРОСЕК БРУТО ЗАРАДА УСТАНОВЕ (ШКОЛЕ) ЗА ПРЕДХОДНИ МЕСЕЦ ИЛИ ПРОСЕК БРУТО ЗАРАДА У РЕПУБЛИЦИ СРБИЈИ ЗА ПРЕДХОДНИ МЕСЕЦ (УЗИМА СЕ ПРОСЕК КОЈИ ЈЕ ПОВОЉНИЈИ ЗА ЗАПОСЛЕНОГ). Обрачунски месец за износ је увек предходни месец од месеца у којем се донето Решење (*пр. Ако је Решење донето у МАРТУ, ОБРАЧУНСКИ МЕСЕЦЕ ЈЕ ФЕБРУАР*).
- СПЕЦИФИКАЦИЈА ОБРАЧУНА СОЛИДАРНЕ ПОМОЋИ
  овим документом, доказује се износ који је наведен у Решењу. У спецификацији је потребно да разложите бруто износ на висину НЕОПОРЕЗИВОГ ДЕЛА, ОПОРЕЗИВ И ВИСИНУ ПОРЕЗА. Пример (*Бруто износ 56.075,00 – Неопорезиви износ 36.123,00, Порез 10% - 2.217,00*).
- ИЗВЕШТАЈО ПРИВРЕМЕНОЈ СПЕЧЕНОСТИ ЗА РАД
  овим документом се доказује да је запослени био три месеца у континуитету на боловају. *НИЈЕ ПОТРЕБНО достављати извештаје специјалиста, комисија, дијагнозе, копије снимака ултра звукова, скенера итд*.

РЕФУНДАЦИЈА ТРОШКОВА ПОГРЕБНИХ УСЛУГА

- ЗАХТЕВ
  општи подаци о запосленом и разлозима за подношење захтева.
- РЕШЕЊЕ О ДОДЕЛИ СОЛИДАРНЕ ПОМОЋИ
  у Решењу је потребно да буде назначен износ за рефундацију. ГОРЊИ ЛИМИТ ЗА РЕФУНДАЦИЈУ ЈЕ 63.214,00 ДИНАРА. У СЛУЧАЈУ КАДА ВИСИНА ПРИЛОЖЕНИХ РАЧУНА ПРЕЛАЗИ НАВЕДЕНУ ЦИФРУ, У РЕШЕЊЕ СЕ УПИСУЈЕ ТАЈ ИЗНОС А НЕ ПРЕКО ЊЕГА. У СЛУЧАЈУ КАДА ВИСИНА ПРИЛОЖЕНИХ РАЧУНА НЕ ПРЕЛАЗИ ОВУ ЦИФРУ, УПИСУЈЕ СЕ ЗБИРНИ ИЗНОС РАЧУНА.
- КОПИЈА ИЗВОДА ИЗ МАТИЧНЕ КЊИХЕ УМРЛИХ

- РАЧУНИ
  сви рачуни којима се правда износ који пише у Решењу. За рефундацију се прилажу рачуни који се односе на трошкове опреме, гробног места итд. Неће се признати рачуни који се односе на набавку пића и хране и угоститељских услуга.

НАСТАНАК ТРАЈНЕ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД – ИНВАЛИДНОСТ

- ЗАХТЕВ
  општи подаци о запосленом и разлозима за подношење захтева.
- РЕШЕЊЕ О ДОДЕЛИ СОЛИДАРНЕ ПОМОЋИ
  У решењује потребно да наведете износ у висини две просечне плате. ОБРАЧУН ВИСИНЕ ПРОСЕЧНЕ БРУТО ПЛАТЕ ЈЕ ИСТИ КАО ЗА БОЛОВАЊЕ ДУЖЕ ОД 3 МЕСЕЦА.
- ИЗВЕШТАЈ КОМИСИЈЕ
  потребно је доставити извештај комисије којом се потврђује да је настала трајна спреченост за рад.

Члан 68.

Уколико има финансијских могућности, директор школе има право да по основу солидарне помоћи запосленом исплати једнократуну новчану помоћ до половине просечне плате остварене на нивоу школе за последња три месеца у случају:

- смрти ужег члана породице /брачни друг,деца и родитељи/као помоћ породици без прилагања рачуна,
- за потребе санирања материјалне штете у домаћинству запосленог, на захтев запосленог уз одговарајуће доказе о фактичком стању
- за набавку лекова и лечење запосленог.

Накнада штете

Члан 69.

Школа је дужна да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, као и штету коју је запослени претрпео на раду или у вези са радом у висини која се утврђује посебном одлуком директора школе у складу са законом.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом , намерно или крајњом непажњом учини школи.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао а ако се део не може утврдити, штету надокнађују у једнаким деловима.

Кривица запосленог за учињену штету мора бити доказана.

Јубиларна награда

Члан 70.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година рада оствареног у радном односу.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

1) пола просечне плате - за 10 година рада остваренog у радном односу,

2) једну просечну плату - за 20 година рада остваренog у радном односу,

3) једну и по просечну плату - за 30 година рада остваренog у радном односу,

4) две просечне плате - за 35 година рада проведених у радном односу.

Просечна плата из става 4. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Друга примања
Члан 71.

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.
О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.
Послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 11 година старости пригодни поклон за Нову годину.
Послодавац може да, из сопствених прихода, запосленој жени обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена.
Послодавац може да, из сопствених прихода, наставницима чији су ученици освојили награде на такмичењима, обезбеди новчана средства за награду.
Мерила и критеријуми за остваривање права на награду из става 5. овог члана утврђују се општим актом школе коју доноси Школски одбор.
Колективним уговором код послодавца може да се утврди право запосленог на увећање плате у висини до 30% од висине плате, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа, у складу са законом.
Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става и обавезан је да о томе обавештава синдикат.

Рокови за исплату плате
Члан 72.

Плата у пуном износу исплаћује се најмање једном месечно, и то у два дела:

- први део до 05.-тог у наредном месецу;
- други део до 20.-ог у наредном месецу.

Директор је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате, и накнада плате, достави обрачун.

Директор **ј**е дужан да запосленом достави обрачун и за месец за ко**ј**и ни**ј**е извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 3. овог члана послодавац **ј**е дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, ни**ј**е извршена и разлоге због ко**ј**их ни**ј**е извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 3. овог члана послодавац **ј**е дужан да запосленом достави на**ј**доцни**ј**е до кра**ј**а месеца за претходни месец.

Обрачун из става 2. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

Члан 73.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у бодовима, и то:

1. рад остварен у радном односу:

1) за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод,
2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања - 1 бод.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

2. образовање:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 20 бодова,
2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем - 15 бодова,
3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова,
4) за средње образовање у трајању од 4 године - 12 бодова,
5) за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова,
6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године - 5 бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. такмичења:

1) број бодова за општинско такмичење и смотру:
за освојено прво место - 2 бода,
за освојено друго место - 1,5 бод,
за освојено треће место - 1 бод;
2) број бодова за окружно/регионално, односно градско такмичење и смотру:
за освојено прво место - 4 бода,
за освојено друго место - 3 бода,
за освојено треће место - 2 бода;
3) број бодова за републичко такмичење и смотру:
за освојено прво место - 8 бодова,
за освојено друго место - 6 бодова,
за освојено треће место - 4 бода;
4) број бодова за међународно такмичење:
за освојено прво место - 15 бодова,
за освојено друго место - 12 бодова,
за освојено треће место - 10 бодова.

По основу такмичења бодује се наставник који је ученика припремао за такмичење и који је остварио релевантне резултате.

Приликом бодовања запослених у обзир се узима резултат постигнут на такмичењима и смотрама који су организовани у складу са стручним упутством министарства о организовању такмичења и смотри ученика и коју су утврђени наведеним календаром.

Вреднује се само један резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри. Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току целокупног рада оствареног у образовању.

4. педагошки допринос у раду:

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима из области образовања и васпитања:
- аутор - 7 бодова,
- сарадник на изради уџбеника - илустратор - 5 бодова,
- рецензент - 4 бода;
2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страној литератури - 1 бод.

Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.

За педагошки допринос раду бодови се добијају само по једном основу.

5. имовно стање:

1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - 0,5 бодова,
2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - 1 бод.

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

6. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:

1) инвалид друге категорије - 3 бода,
2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе - 3 бода,
3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода.

Бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака која је најповољнија за запосленог.

Тешка болест запосленог утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града на коме је формирана таква комисија.

7. број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости:

1) ако запослени има једно дете - 1 бод,
2) ако запослени има двоје деце - 3 бода,
3) ако запослени има троје и више деце - 5 бодова.

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

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, бодује се са нула бодова.

Члан 74.

На основу наведених критеријума из члана 55. овог Правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

Ранг листа наставника се прави за оне наставнике који на основу степена и врсте стручне спреме могу бити распоређени на послове наставника за предмет за који се смањује фонд часова.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

Члан 75.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога комисије коју именује орган управљања установе на предлог синдиката.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 55. овог Правилника.

За запосленог који једини може да предаје предмет чији се часови губе не прави се листа, већ Директор без учешћа комисије доноси решење о проглашењу за радника за чијим је радом престала потреба делимично или у целини.

Листа се не прави ни у случају да запослени сам писмено затражи да се прогласи за радником за чијим је радом престала потреба и ако се са тим сложе сви запослени који могу бити распоређени на том радном месту, а директор у том случају може донети решење о проглашењу за радника за чијим је радом престала потреба делимично или у целини.

Директор школе може донети Решење о проглашењу запосленог за чијим је радом престала потреба без сачињавања листе само уколико Комисија за технолошке вишкове не сачини листу или је сачини после рока за који је директор дужан да достави списак запослених за чијим је радом делимично или у целини престала потреба Школској управи.

Поступак утврђивања ранг листе може се детаљније утврдити Правилником о технолошким вишковима с тим да предлог сачињава синдикат.

Мере за запошљавање

Члан 76.

Решењем директора школе, запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- распоређен на друго радно место у установи,
- распоређен на радно место са непуним радним временом у установи,
- распоређен на рад у другу установу или код другог послодавца,
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 77.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати:

- запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости,
- запосленом самохраном родитељу,
- запосленом чије дете има тешки инвалидитет ,
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова , и

- запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осиугурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности.
Самохраним родитељем, у смислу овог Правилника, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

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

Члан 78.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, односно која је утврђена посебним програмом за решавање вишка запослених у установама из области образовања у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених зарада, накнада зарада и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

IX ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ И УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Одговорност запосленог

Члан 79.

Запослени може да одговара за:

- лакшу повреду радне обавезе, утврђену Статутом и овим Правилником;
- тежу повреду радне обавезе прописану законом и овим Правилником;
- повреду забране дискриминације, забране насиља злостављања и занемаривања и забране страначког организовања и деловања прописану законом;
- материјалну штету коју нанесе установи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Лакше повреде радних обавеза

Члан 80.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

1) неизвршавање или неблаговремено извршавање радних обавеза које су предвиђене Решењем о утврђивању статуса наставника у погледу рада са пуним или непуним радним временом у оквиру 40 часовне радне недеље Правилником о организацији и систематизацији радних места и другим општим актима школе;

2) неблаговремени долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време када је обавезно присуство;

3) неоправдани изостанак с посла један радни дан;

4) закашњавање на поједине часове;

5) несавесно чување службених списа или података;

6) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;

7) изазивање и прикривање материјалне штете, мањег обима;

8) недостављање потврде лекара о привременој спречености за рад, најкасније у року од три дана од дана настанка спречености;

9) недолично понашање према осталим запосленима, ученицима и сарадницима, односно понашање супротно одредбама општих аката школе, а које не представља тежу повреду радних обавеза;

10) неприсуствовање седницама стручних органа

11) невршење дежурства на одморима по утврђеном распореду;

12) самовољно мењање распореда часова без знања директора;

13) онемогућавање или спречавање другог радника у извршавању својих радних обавеза;

14) пушење у просторијама Школе или на местима где то није предвиђено;

15) неоправдано неодазивање или изостајање са јавне расправе запосленог који је позван као сведок у поступку за утврђивање дисциплинске одговорности другог запосленог;

16) одбијање да прими ученика на час или избацивање ученика са часа;

17) неуредно и неблаговремено вођење дневника рада тако што се : не уписују изостанци ученика, не уписују часови, не попуњавају странице и табеле, не уписују оправдани и неоправдани изостанци, не уписују изречене дисциплинске мере ученицима и сл. а што не представља тежу повреду радне обавезе;

18) неотклањање насталље штете која угрожава безбедност и услове рада ученика, запослених и трећих лица,

19) обављање приватвог посла за време рада,

20) неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спречености доласка на посао

21) необавешавање о промени адресе пребивалишта, презимена, или других података значајних за вођење евиденција из радног односа,

22) неовлашћено вршење послова, службених и других радњи које нису ни накнадно одобрене од стране директора или другог надлежног лица.

За лакше повреде радне обавезе може се изрећи новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета.

Теже повреде радних обавеза
Члан 81.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

1) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;

2) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених;

3) подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце и ученика, или њено омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;

4) подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;

5) ношење оружја у установи или кругу установе;

6) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи, брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;

7) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;

8) непотпуно, неблаговремено и несавесно вођење евиденције;

9) наплаћивање припреме ученика школе у којој је наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита;

10) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава који смањују радну способност;

11) одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно старатељима;

12) одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељу, односно старатељу;

13) незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета, ученика или другог запосленог;

14) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада, односно за време незаконите обуставе рада или штрајка;

15) злоупотреба права из радног односа;

16) незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином установе;

17) неоправдано одсуство са рада најмање два узастопна радна дана;

18) кршење процедуре испита којим се угрожава једнакост ученика, односно одраслих представља тежу повреду радне обавезе запослених.

19) друге повреде радне обавезе у складу са посебним законом.

Изузетно, не сматра се кршењем процедуре из тачке 19 овог члана, ако се врши прилагођавање услова полагања испита за ученике са сметњама у развоју, којим се обезбеђује једнакост ученика и одраслих током полагања испита.

Дисциплински поступак

Члан 82.

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

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

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

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

На остала питања вођења дисциплинског поступка сходно се примењују правила управног поступка.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом којим се уређује општи управни поступак.

Члан 83.

Сваки запослени у Школи има право на иницијативу за покретање дисциплинског поступка, која мора бити образложена.

Родитељ или старатељ ученика који сматра да је радњом запосленог у Школи дошло до повреде радних обавеза има право да покрене иницијативу за покретање дисциплинског поступка.

Иницијатива из става 1. овог Правилника подноси се у писменом облику директору школе и садржи укратко: име и презиме запосленог који је извршио повреду, опис поврде, време извршења повреде и сведоке.

У поступку за утврђивање одговорности запосленог, директор школе је дужан да омогући учешће представника синдиката уколико их има у школи.

Директор школе уколико утврди да постоје основа за вођење дисциплинског поступка доноси Закључак за покретању дисциплинског поступка и уручује га запосленом уз позив за јавну расправу, најмање 5 дана пре заказивања јавне расправе.

Члан 84.

Закључак за покретање дисциплинског поступка садржи:

- име и презиме запосленог који је извршио повреду;
- радно место на коме је распоређен;
- опис и време извршења повреде радне обавезе и
- доказе који указују на извршење повреде радне обавезе
- утврђену основану сумњу да је извршењем радње запосленог повређена радне обавезе са навођењем о којој се повреди ради којим чланом и актом је иста предвиђена као повреда радне обавезе.

Дисциплински поступак је јаван.
Директор школе дужан је да позив за расправу достави подносиоцу иницијативе за покретање дисциплинског поступка, запосленом против кога се покреће поступак, сведоцима (ако их има) и синдикату.
Уколико директор школе сматра да нема основа за покретање дисциплинског поступка донеће решење којим одбацује дисциплинску пријаву за покретањем дисциплинског поступка и доставиће га подносиоцу пријаве.

Члан 85.

Запослени има право да у дисциплинском поступку ангажује браниоца.
Расправа пред органом надлежним за вођење дисциплинског поступка је усмена и јавна.
Јавност се може искључити ако то захтева потреба чувања државне и друге прописане тајне.

Члан 86.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена, осим ако је учињена повреда забране из чл. 110.-112.. овог закона, када покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од дана када је учињена повреда забране.

Члан 87.

Вођење дисциплинског поступка застарева у року од шест месеци од дана покретања дисциплинског поступка.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других оправданих разлога.

Члан 88.

Ако повреда радне обавезе садржи обележја кривичног дела, покретање дисциплинског поступка застарева протеком шест месеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно протеком рока у коме застарева кривично гоњење за то кривично дело, уколико је тај рок дужи од шест месеци.

Директор школе, може непосредно, или уз учешће стручног лица, да спроведе увиђај ради утврђивања околности и чињеница које су релевантне, а у вези са предметном повредом радне обавезе.

Члан 89.

О саслушању запосленог, саслушању сведока, о спровођењу других доказа у дисциплинском поступку, као и на расправи, води се записник.

Записник из предходног става води лице које директор школе именује решењем.

Члан 90.

При изрицању мере због повреде радне обавезе, узимају се у обзир нарочито: тежина повреде и њене последице, степен одговорности запосленог, ранији рад и понашање на раду, олакшавајуће околности као и друге околности које би могле да утичу на врсту и висину мере.

Ако је повредом радне обавезе настала штета, доноси се одлуку о накнади штете.

Члан 91.

Директор Школе по спроведеном дисциплинском поступку, доноси решење којим:

- запосленог оглашава кривим и изриче меру ако је учинио повреду радне обавезе и ако је крив за њено извршење,
- запосленог ослобађа одговорности ако није учинио повреду радне обавезе или није крив за њено извршење, односно постоје разлози који искључују постојање повреде радне обавезе (принуда, нужна одбрана, крајња нужда, одсуство против правности),
- се обуставља поступак у случају застарелости покретања или вођења дисциплинског поступка, као и када се повуче захтев за покретање дисциплинског поступка.

Решење из претходног става, мора бити образложено са датом поуком о правном леку.

Директор Школе дужан је да најдоцније у року од осам дана од дана доношења решења достави га запосленом и подносиоцу захтева.

Дисциплинске мере

Члан 92.

Мере за повреду радне обавезе јесу престанак радног односа и новчана казна.

Запосленом који изврши повреду забране, прописане чл. 110-112. Закона, престаје радни однос када одлука директора о утврђеној повреди забране постане коначна и одузима се лиценца.

За повреду радне обавезе из члана 141. став 1. тач. 1) до 7) Закона изриче се мера престанка радног односа и лиценца се суспендује на шест месеци.

Мера престанка радног односа изриче се запосленом и за повреду радне обавезе из члана 141. тач. 8) до 17) Закона, ако је учињена умишљајем или из свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог.

Новчана казна изриче се у висини од 20 до 35 одсто од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању од три до шест месеци.

Право на приговор и право на тужбу

Члан 93.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на приговор Школском одбору, у року од осам дана од дана достављања решења директора.

Уколико запослени у року наведеном у ставу 1 овог члана не поднесе приговор, решење је коначно.

Школски одбор дужан је да донесе одлуку по приговору у року од 15 дана од дана достављања приговора.

Школски одбор закључком ће одбацити приговор, уколико је неблаговремен, недопуштен или изјављен од неовлашћеног лица.

Школски одбор ће решењем одбити приговор када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а приговор неоснован.

Ако Школски одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка која су од утицаја на решење ствари или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, он ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења запослени има право на приговор.

Ако Школски одбор не одлучи по приговору или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана од дана истека рока за доношење одлуке, односно од дана достављања одлуке.

Члан 94.

Школа води евиденцију о изреченим дисциплинским мерама.

Ако запослени у року од две године од дана правноснажности одлуке којом је изречена мера не учини нову повреду радне обавезе , изречена мера се брише из евиденције.

Удаљење запосленог

Члан 95.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреде забране из члана 110-112. Закона и теже повреде радне обавезе из члана 63. тач. 1) до 5) и тач. 10) и 16) овог Правилника, до окончања дисциплинског поступка.
Наставник и стручни сарадник коме је суспендована лиценца на основу члана 127. ст. 5. и 6. Закона, удаљава се привремено из образовно-васпитног рада, до укидања суспензије лиценце.
Ако директор не удаљи запосленог, Школски одбор дужан је да донесе одлуку о удаљењу.

Члан 96.

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

За време привременог удаљења запосленог са рада у смислу члана 95. овог Правила, запослени има право на накнаду зараде у висини једне четвртине , а ако издржава породицу једне трећине зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Дисциплинска одговорност директора
Члан 97.

За повреду обавезе коју изврши директор школе, као и о његовим правима одлучује Школски одбор на начин и по поступку који се пеимењује за друге запослене у складу са Законом.

X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ
Члан 98.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао Школи.

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

Ако се за сваког запосленог из става 2. овог члана, не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 99.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Школа је дужна да му надокнади штету.

Ако запослени који је у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадила Школа, дужан је да Школи надокнади износ исплаћене штете.

Члан 100.

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује директор Школе

Члан 101.

Ако је запослени у таквом материјалном положају да би исплата накнаде штете довела њега и његову породицу испод егзистенцијалног минимума може се делимично ослободити плаћања накнаде.

Решење о смањењу накнаде штете доноси директор Школе.

Члан 102.

Рок застарелости потраживања накнаде штете износи 3 године, и почиње да тече од дана сазнања за штету и учиниоца.

Потраживања накнаде штете коју Школа исплаћује трећим лицима застарева према запосленом који је ту штету проузроковао у року од 6 месеце од дана исплаћене накнаде.

Када је штете проузрокована кривичним делом, а за кривично гоњење је предвиђен дужи рок застарелости, захтев за накнаду штете према одговорном лицу застарева када истекне време застарелости кривичног гоњења.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 103.

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

Наставнику или стручном сараднику престаје радни однос на крају школске године у којој наврши 40 година стажа осигурања или 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Запосленом радни однос престаје :

- истеком рока за који је заснован,
- када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју,
- споразумом између запосленог и послодавца,
- отказом уговора од стране запосленог,
- отказом уговора од стране послодавца ,
- независно од воље запосленог и воље послодавца,
- смрћу запосленог.

Споразумни престанак радног односа

Члан 104.

Споразумом о престанку радног односа утврђује се датум престанка радног односа.

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

Отказ уговора од стране запосленог

Члан 105.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Отказ уговора од стране послодавца

Члан 106.

Запосленом престаје радни однос :

- ако се утврди да не остварује резултате рада,
- ако се утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником или уговором о раду,
- ако запослени учини кривично дело на раду и у вези са радом

- ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа,
- ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- ако услед технолошких економских и ли организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла, даном коначности решења о престанку радног односа,
- ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду ради распоређивања на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
- ако одбије или се не одазове на одлуку директора школе којом се упућује на лекарски преглед ради утврђивања психичке и физичке способност за рад са ученицима, односно ако налаз надлежне здравствене установе утврди да он такву способност не поседује.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 107.

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

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан отказа уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана пријема отказа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Отказ уговора независно од воље запосленог и воље послодавца

Члан 108.

Запосленом престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа ако се утврди да не испуњава следеће услове :

1) да има одговарајуће образовање;

2) да има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима;

3) да није осуђивано правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрвњење, за кривично дело примање мита или давање мита, за кривично дело из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;

4) да има држављанство Републике Србије.

Запосленом приправнику - наставнику и стручном сараднику, престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа ако у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу, даном истека тог рока.

Члан 109.

Датум престанка радног односа на основу изречене мере: Престанка радног односа у дисциплинском поступку је датум када је одлука постала коначна и на основу ње директор школе доноси решење о престанку радног односа, сем ако законом није другачије предвиђено.

Члан 110.

Ако се запослени и послодавац споразумеју да запослени који је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања настави са радом, радни однос му престаје са датумом утврђеним у том споразуму, ако законом није другачије прописано.

XII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 111.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

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

Члан 112.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 113.

Послодавац је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством службе установе:

- одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката;
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.);
- даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

Техничко-просторни услови

Члан 114.

Директор је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

- одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за
- одржавање синдикалних састанака;
- право на коришћење телефона, телефакса и других техничких
- средстава и опреме;
- слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним
- таблама синдиката – за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Члан 115.

Синдикат има право да буде обавештен од стране директора школе о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Директор установе је дужан да представнику синдиката омогући присуствовање седницама Школског одбора школе , без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу .

Права синдикалних представника

Члан 116.

Синдикална организација је дужна да директору школе достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

Члан 117.

Директор је дужан да председнику синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено више од пола запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%, под условом да су средства обезбеђена из буџета Републике Србије, односно града Београда, или да је школа иста обезбедила на сопственом рачуну.
Председник синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено мање од пола запослених, има право на сразмерно увећану месечну плату.
Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.
Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.
Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.
Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад у установу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 118.

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

- ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања,
- да је одређен да заступа засполеног у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Време проведено у вршењу синдикалне функције, у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

Члан 119.

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

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

Директор је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 120

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог

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

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

XIII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 121.

Запослени у школи остварују право на штрајк у складу са Законом, Законом о средњем образовању и законом којим се уређује штрајк.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност ученика и запослених и имовине и омогућава наставак рада по окончању штрајка.

Наставник и стручни сарадник остварују право на штрајк под условом да обезбеде минимум процеса рада школе, у остваривању права грађана од општег интереса у средњем образовању и васпитању.

Минимум процеса рада за наставника је извођење наставе у трајању од 30, односно 40 минута по часу у оквиру дневног распореда и обављање испита, а за стручног сарадника, односно васпитача – 20 часова рада недељно.

Остали запослени нису временски ограничени у обављању минимума процеса рада али морају поступати у складу са ставом 1 и 2. овог члана.

Ако наставник, васпитач и стручни сарадник учествују у штрајку не обезбеђујући минимум процеса рада из става 5. овог члана, директор школе покреће дисциплински поступак.

Наставнику и стручном сараднику, за повреду обавезе из става 5. овог члана, изриче се мера престанка радног односа.

Директор школе је дужан да за време штрајка организованог противно одредби става 5. овог члана, обезбеди остваривање наставе или обављање испита, односно дежурство васпитача док траје штрајк.

Члан 122.

Одлуку о штрајку синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката.

Штрајк се мора најавити послодавцу, односно директору школе.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити разлоге штрајка, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 123.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим Правилником, запослени не могу бити стављени у неповољан положај, а организовање штрајка и учешће у штрајку на начин прописан овим Правилником не представља повреду радне обавезе.

Члан 124.

Послодавац, односно директор школе не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим Правилником.

Послодавац, односно директор школе се обавезује да се уздржи од деловања којим би појединисиндикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 125.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним законом (Законо о мирном решавању радних спорова (,,Службени гласник РС,, бр 125/04), Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (,,Службени гласник РС,, бр 12/09 и 67/11) и овим Правилником.

Колективни радни спорови

Члан 126.

Колективним радним спором, у смислу овог уговора, сматрају се спорови поводом:

1) закључивања, измена и допуна или примене Уговора;
2) остваривање права на синдикално организовање;
3) остваривање права на штрајк;
4) остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

Индивидуални радни спорови

Члан 127.

Индивидуалним радним спором, у смислу овог Правилника, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

Члан 128.

Мирно решавање индивидуалних радних спорова, осим спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне зараде, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним законом.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 129.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од даном објављивања на огласној табли, а опримењиваће се од дана ступања на снагу.

У случају да се директор школе и председник репрезентативног синдиката договоре о доношењу Колективног уговора код послодавца, овај Правилник престаће да важи даном потписивања колективног уговора код послодавца.

Члан 130.

Измене и допуне овог Правилника могу се вршити на начин и по поступку утврђен овим Правилником у складу са законом и посебним колективним уговором.

Члан 131.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду деловодни број 91 од 26.03.2015. године.

У Угриновцима, дана 23.03.2018. године Деловодни број: 162 од 23.03.2018. године	Председник школског одбора, _____ Обрадовић Владимир

Правилник објављен на огласној табли школе: 23.03.2018. године
Ступио на снагу: 31. марта 2018. године.

Секретар школе,

_____
Станић Јелена