

Република Србија
Основна школа "Бора
Станковић" Вучје
Дел. број 762/5-2
Датум: 12.09.2018. године

На основу члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", број 88/2017 и 27/18)– у даљем тексту: Закон), члана 3. став 2. тачка 2) Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/2005, 61/2005, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС и 113/2017) и члана 49. став 1. тачка 1) Статута школе, Школски одбор ОШ "Бора Станковић" у Вучју, на седници одржаној дана 12.09.2018. године, донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ОСНОВНЕ ШКОЛЕ

"БОРА СТАНКОВИЋ" У ВУЧЈУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1

Овим правилником се, у складу са законом и колективним уговором, у ОШ "Бора Станковић" у Вучју (у даљем тексту: послодавац-школа) уређују права, обавезе и одговорности запослених у области рада и радних односа.

У погледу права, обавеза и одговорности из радног односа која нису уређена овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о основном образовању и васпитању, Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Општег и Посебног колективног уговора и других законских и подзаконских аката.

Члан 2

Овај правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и колективним уговором.

Уколико поједине одредбе овог правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених законом и колективним уговором, сматрају се ништавим.

Такође су ништаве и одредбе правилника којима се на начин супротно закону и колективном уговору регулишу права и обавезе из радног односа.

У случају из става 2. и 3. овог члана, примењује се закон и колективни уговор.

Члан 3

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

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

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

1. Права запослених

Члан 4

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и права на друге облике заштите, у складу са законом и општим актом, односно уговором о раду.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослена жена има право и на посебну заштиту ради неге детета и посебне неге детета у складу са Законом о раду.

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

2. Обавезе запослених

Члан 5

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

3. Обавезе школе

Члан 6

Школа је дужна да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом и општим актом;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и здравља на раду у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештења о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) Закона о раду и правима и обавезама

- које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
 - 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

4. Обавезе послодавца и запосленог

Члан 7

Школа и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, колективним уговором, општим актом и уговором о раду.

III РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 8

Радни однос у школи се заснива Уговором о раду, са лицем које поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова, Правилником о степену и врсти образовања за наставнике, стручне сараднике у основној школи и Правилником о степену и врсти образовања наставника који изводе наставу из изборних предмета у основној школи.

Члан 9

Пријем у радни однос 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 (у даљем тексту: 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 школе и радне подгрупе из члана 153. став 7. Закона о основама система образовања и васпитања.

Школе 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 става 1-3. овог члана, радни однос у школи 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 10

Пре почетка школске године, а најкасније до 15. августа, директори школа достављају листе запослених за чијим је радом у потпуности или делумично престала потреба у текућој школској години 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 руководиоци 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 тој установи;

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

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

Школска управа редовно ажурира листе из става 2. 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 2. овог члана.

Члан 11

Запослени који је у радном односу у школи на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе.

Запослени из става 1. овог члана остварује право на накнаду плате у висини 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.

Запосленом из става 1. овог члана, који није преузет са листе у року из става 2. овог члана, престаје радни однос и остварује право на отпремнину, у складу са законом.

Запосленом из става 1. овог члана, 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, оставује право на преузимање са листе и не остварује друга права која има запослени за чијим радом је у потпуности престала потреба.

Члан 12

Уколико се упразни радно место, директор може распоредити запосленог који ради са непуним радним временом, до пуног радног времена, без расписивања конкурса, под условом да на листи радника из члана 11. став 1.и 5. овог правилника нема запослених који испуњавају услове за рад на том радном месту.

Члан 13

Уколико се нису стекли услови прописани законом и посебним колективним уговором за пријем у радни однос преузимањем, директор

школе доноси одлуку о расписивању конкурса, након добијене сагласности надлежног органа.

Директор је у обавези да Министарству просвете, науке и технолошког развоја (даље: Министарство) 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.

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

Зависно од потреба школе и организације рада утврђене годишњим планом рада школе 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 14

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

Члан 15

Конкурс о слободном радном месту садржи податке о школи, услове за запослење на радном месту, место рада, року у коме се подносе пријаве, лично име лица задуженог за давање обавештења о конкурс, адресу на коју се пријаве подносе, податке о доказима који се прилажу уз пријаву.

Конкурс може да садржи и друге податке у вези са радом на радном месту које се попуњава.

Члан 16

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Обавезни члан комисије је секретар школе. Конкурсна комисија има 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 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 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 17

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења из члана 16. 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 школи, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

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

Решење из члана 16. став 5. овог правилника оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

Члан 18

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката школе, који је у обавези да мишљење достави директору у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Мишљење репрезентативног синдиката представља став о томе да ли су у поступку пријема кандидата поштоване одредбе закона и посебног колективног уговора.

У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.

Члан 19

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

Ако запослени не ступи на рад у року који му је решењем Конкурсне комисије одређен 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 решењем Конкурсне комисије не ступи на рад и одустане од запослења, Конкурсна комисија може да донесе решење да изабере другог кандидата са листе пријављених кандидата који испуњавају услове радног места.

2. Услови за пријем у радни однос

Члан 20

Лице може бити примљено у радни однос у школи под условима прописаним Законом и то ако:

- 1) има одговарајуће образовање;
- 2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са 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 насиља у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрвнуће, за кривична дела примања 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 2. овог члана доказују се приликом пријема у радни однос и проверавају се у току рада.

Докази о испуњености услова из става 1. тачке 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.

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 школи поднесе доказ о испуњавању тих услова (да је на листи наставника верске наставе и сл.).

3. Образовање наставника и стручних сарадника

Члан 21

Наставник и стручни сарадник је лице које је стекло одговарајуће високо образовање:

- 1) на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије) и то:
 - (1) студије другог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групе предмета;
 - (2) студије другог степена из области педагошких наука или инердисциплинарне, мултидисциплинарне, трансдисциплинарне студије другог степена које комбинују целине и одговарајуће научне, односно стручне области или области педагошких наука;
- 2) на основним студијама у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10.09.2005.године.

Лице из става 1. тачке 1) подтачке (2) овог члана мора да има завршене студије првог степена из научне, односно сручне области за одговарајући предмет, односно групу предмета.

Изузетно, наставник може бити лице са стеченим одговарајућим високим образовањем на студијама првог степена (основне академске,

односно струковне и специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем.

Послове наставника и стручног сарадника, може да обавља лице које је стекло , више или високо образовање на језику на коме се остварује образовно-васпитни рад или је положило испит из тог језика по програму одговарајуће високошколске установе.

Члан 22

Обавезно образовање наставника и стручних сарадника из члана 140. Закона је образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина стечено на високошколској установи у току студија или након дипломирања, од најмање 30 бодова, од којих најмање по шест бодова из психолошких, педагошких и методичких дисциплина и шест бодова праксе у школи, у складу са европсим системом преноса бодова.

Образовање из става 1. овог члана, наставник и стручни сарадник је обавезан да стекне у року од једне, а највише две године од дана пријема у радни однос, као услов за полагање испита за лиценцу.

Сматра се да наставник и стручни сарадник који је у току студија положио испите из педагогије и психологије или је положио стручни испит, односно испит за лиценцу има образовање из става 1. овог члана.

Члан 23

Када је образовање стечено у некој од република бивше СФРЈ до 27.04.1992.године, у Црној Гори до 16.06.2006.године или у Републици Српској, а врста образовања не одговара врсти образовања која је прописана у складу са чланом 140. Закона, министар, по претходно прибављеном мишљењу одговарајуће високошколске установе, решењем утврђује да ли је врста образовања одговарајућа за обављање послова наставника, односно стручног сарадника.

Када је образовање стечено у систему војног школства, испуњеност услова у погледу стеченог образовања за обављање послова наставника, односно стручног сарадника, по претходно прибављеном мишљењу одговарајуће високошколске установе, утврђује решењем министар.

Када је образовање стечено у иностранству, испуњеност услова у погледу стеченог образовања за обављање послова наставника, односно стручног сарадника, на основу акта о признавању стране високошколске исправе и мишљења одговарајуће високошколске установе, утврђује решењем министар.

4. Услови за рад наставника и стручног сарадника

Члан 24

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

Без лиценце послове наставника и стручног сарадника може да обавља:

1) приправник;

- 2) лице које испуњава услове за наставника и стручног сарадника са радним стажом стеченим ван школе, 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 .

Лице из става 2. тач. 1) до 3) овог члана може да обавља послове наставника или стручног сарадника без лиценце, најдуже две године од дана заснивања радног односа у школи.

5. Приправник

Члан 25

Приправник, у смислу Закона, јесте лице које први пут у својству наставника, стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос у школи, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самостални рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара школе.

Приправнички стаж траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у посао наставника и стручног сарадника, школа приправнику одређује ментора.

Прва три месеца приправничког стажа наставник-приправник ради под непосредним надзором наставника који има лиценцу и кога му одређује ментор.

Прва три месеца приправничког стажа стручни сарадник-приправник ради под непосредним надзором одговарајућег стручног сарадника који има лиценцу и кога му одређује ментор.

Изузетно, ако школа нема ментора, односно одговарајућег наставника и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће наставника и стручног сарадника са лиценцом из друге школе.

Стручни сарадник-приправник који има образовање из члана 140. Закона и који је током студија остварио најмање 10 бодова, у складу са Европским системом преноса бодова на основу праксе у школи, свој рад може да обавља без непосредног надзора стручног сарадника са лиценцом из става 5. овог члана.

Приправник који савлада програм увођења у посао наставника и стручног сарадника има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада.

Приправнику престаје приправнички стаж кад положи испит за лиценцу.

Члан 26

Секретар - приправник полаже стручни испит за секретара школе.

Секретар се уводи у посао и оспособљава се за самосталан рад савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу секретара. Секретару-приправнику директор одређује ментора са листе секретара установа коју утврди школска управа.

Секретар је дужан да у року од две године од дана заснивања радног односа положи стручни испит за секретара.

Секретару који не положи стручни испит у року из става 3. овог члана престаје радни однос.

Запосленима који обављају финансијске и рачуноводствене послове, евентуална обавеза полагања стручног испита одређује се у складу са прописима којима се уређује буџетски систем и буџетско рачуноводство.

Остали запослени из реда ваннаставног особља не полажу стручне испите и не могу имати својство приправника.

6. Приправник – стажиста

Члан 27

Послове наставника и стручног сарадника може да обавља и приправник - стажиста.

Приправник - стажиста обавља приправнички стаж, савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу под непосредним надзором наставника и стручног сарадника који има лиценцу.

Школа и приправник - стажиста закључују уговор о стручном усавршавању у трајању од најмање годину, а најдуже две године.

Уговором из става 3. овог члана не заснива се радни однос.

Приправник - стажиста има право да учествује у раду стручних органа без права одлучивања и нема право да оцењује ученике у школи.

На остваривање права из става 2. овог члана сходно се примењују одредбе овог закона које се односе на приправника.

7. Радни однос на неодређено време

Члн 28

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

8. Радни однос на одређено време

Члан 29

Радни однос на одређено време у школи заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

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

- 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
- 2) ради обављања послова педагошког асистента;

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

4) ради извођења верске наставе.

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.

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

9. Уговор о раду

Члан 30

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и школа.

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

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава школа.

Уговор о раду у име и за рачун школе закључује директор.

Члан 31

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.

Члан 32

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

Ако школа са запосленим не закључи уговор о раду у складу са ставом 1. овог члана, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

Члан 33

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште школе;
- 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) елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату плате и других примања на које запослени има право;
- 12) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тачка 10-12) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, овим правилником или другим актом школе у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

10. Ступање на рад

Члан 34

Запослени остварује права и обавезе из радног односа ступањем на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

11. Пробни рад

Члан 35

Уговором о раду може се предвидети пробни рад за послове наставника и стручног сарадника који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време, а изузетно, и у случају пријема у радни однос на одређено време.

Школа може да уговори пробни рад и за обављање других послова, у складу са одредбама Закона о раду.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за које је уговорен пробни рад, школа или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком од 5 дана. Школа је дужна да образложи отказ уговора о раду.

Наставник и стручни сарадник који је за време пробног рада показао да својим компетенцијама може успешно да ради на постизању прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа, наставља са радом у истом радно-правном својству, а ако се, на основу оцене директора, а по прибављеном мишљењу педагошког колегијума, утврди да то није показано, престаје му радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

12. Уговор о извођењу наставе

13

Члан 36

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, у случајевима и

под условима прописаним чл. 158. Закона о основама система образовања и васпитања.

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

Лице ангажовано по основу уговора из става 1. овог члана не заснива радни однос у школи, а право на накнаду за обављени рад стиче на основу извештаја о обављеном раду.

Лице из става 1. овог члана учествује у раду стручних органа школе без права одлучивања, осим у раду одељенског већа, у складу са законом.

IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ НАСТАВНИКА

Члан 37

Наставник и стручни сарадник, са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално стручно усавршава ради успешног остваривања и унапређења образовно-васпитног рада и стицања, односно унапређивања 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.

Наставник и стручни сарадник има право на одсуство из школе у трајању од три радна дана годишње ради похађања одобреног облика, начина и садржаја стручног усавршавања. Распоред одсуства наставника, васпитача и стручног сарадника ради стручног усавршавања планира педагошки колегијум.

План стручног усавршавања у складу са приоритетима школе ради остваривања циљева образовања и васпитања и стандарда постигнућа и приоритетима Министарства, доноси Школски одбор.

Податке о професионалном развоју наставник и стручни сарадник чува у мапи професионалног развоја (портфолио).

V РАДНО ВРЕМЕ

1. Појам радног времена

Члан 38

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

2. Пуно и непуно радно време

Члан 39

Пуно радно време запосленог у школи износи 40 часова недељно, ако Законом није другачије одређено.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље, норма непосредног рада наставника је:

1) 24 школска часа (у даљем тексту: час) непосредног рада са ученицима, од чега 20 часова наставе обавезних предмета, изборних програма и активности, с тим да се непосредни рад до 24 часа допуњује другим активностима (допунски, додатни, индивидуални, припремни рад и други облици рада) у складу са наставним планом;

2) Стручни сарадник у школи у оквиру пуног радног времена у току радне недеље остварује 30 сати свих облика непосредног рада са ученицима, наставницима, родитељима, односно другим законским заступницима ученика и другим сарадницима.

Члан 40

Структуру и распоред обавеза наставника 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.

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

Наставнику који нема пуну норму часова, распоређивање часова из става 4. овог члана, сматра се допуном норме.

Члан 41

Непуно радно време у смислу овог правилника јесте радно време краће од пуног радног времена.

Члан 42

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 обавезних предмета и изборних програма и активности, у складу са планом и програмом наставе и учења.

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

3. Прековремени рад

Члан 43

На захтев школе – директора, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају: више силе, обављања завршног испита, замене привремено одсутног запосленог до 5 радних дана у месецу, изненадног повећања обима посла и другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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

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

Директор школе 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.

4. Распоред радног времена

Члан 44

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује школа.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Годишњим планом рада школе утврђује се распоред радног времена запослених.

Пошто школа обавља рад у сменама, кад природа посла и организација рада то захтева, школа може радну недељу и распоред радног времена да организује на други начин.

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

Школа је дужна да води евиденцију о прековременом раду запослених.

Члан 45

Школа је дужна да обавести запослене о распореду и промени радног времена, најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

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

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

5. Прерасподела радног времена

Члан 46

Директор школе, решењем, може запосленом извршити прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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

Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. и 3. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

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

6. Рад у сменама

Члан 47

Рад у сменама је организација рада у школи према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеље.

Запослени који ради у сменама је запослени који у школи у којој је рад организован у сменама, у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 48

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, који се, по правилу, не може користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада.

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

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

Одмор у току дневног рада организује се тако да се не ремети образовно – васпитни рад и извођење наставе.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује директор.

Време из става 1- 3. овог члана, урачунава се у радно време.

2. Дневни одмор

Члан 49

Запослени има право на дневни одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа.

Запослени који ради у смислу члана 57. Закона о раду, односно члана 46. овог правилника, има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од 11 часова.

3. Недељни одмор

Члан 50

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из члана 49. овог правилника, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Директор може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

4. Годишњи одмор

Члан 51

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и колективним уговором.

1) Стицање права на годишњи одмор

Члан 52

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

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

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

2) Дужина годишњег одмора

Члан 53

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном овим правилником и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

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

1) доприноса на раду:

- за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
- за врло успешне резултате – 3 радна дана,
- за успешне резултате – 2 радна дана;

2) услова рада:

- рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
- редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
- рад у две и више установа – 2 радна дана,
- отежани услови рада, у складу са општим актом установе – 2 радна дана;

3) радног искуства:

- | | |
|---------------------------|------------------|
| - од 5 до 10 година рада | - 2 радна дана, |
| - од 10 до 20 година рада | - 3 радна дана, |
| - од 20 до 30 година рада | - 4 радна дана, |
| - преко 30 година рада | - 5 радних дана; |

4) образовања и оспособљености за рад:

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије)

и

- на основним студијама у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10. степена 2005. године,
- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне и специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године или

- 4 радна дана,

више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања

- за средње образовање у трајању од четири године,
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године и срење образовање у трајању од три године

- 3 радна дана,

- 2 радна дана,

- 1 радни дан;

5) социјалних услова:

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу (односно другом законском заступнику) са једним малолетним дететом

- 2 радна дана,

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу (односно другом законском заступнику) за свако наредно дете по

- 1 радни дан,

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу

(односно другом законском заступнику) са дететом
које има потешкоће у развоју
- инвалиду

- 3 радна дана,
- 3 радна дана.

Запослени је остварио:

-успешне резултате на раду ако:

- се савесно залагао и обављао послова свог или другог радног места, уколико су му ти послови додељени налогом директора;
- је реализовао програм и задатке који су предвиђени за послове радног места на коме је распоређен;
- ако је редовно долазио на посао;
- поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика;
- ради на културној и јавној делатности школе;
- користи сва савремена средства за рад.

-врло успешне резултате на раду ако:

- је припремао ученике за општинска или регионална такмичења на којима су његови ученици освојили прво, друго или треће место;
- поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика;
- пружа помоћ другим запосленима;
- испуњава постављене рокове за додељене послове и успешан је у њима;
- учествује на свим такмичењима и културним манифестацијама са ученицима;
- је креативан у раду и користи сва савремена средства за рад

-изузетне резултате на раду ако:

- је припремао ученике за републичка такмичења на којима су његови ученици освојили прво, друго или треће место;
- остварује изузетан непосредни контакт са ученицима, другим запосленим и родитељима ученика;
- пружа помоћ другим запосленима;
- ради у различитим комисијама школе;
- има повећан обим посла и извршава их пре постављених рокова;
- је креативан у раду и користи сва савремена средства за рад.

Оцену успешности резултата на раду даје директор.

Запосленом се може увећати годишњи одмор само по једном од наведених критеријума из става 3. овог члана.

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

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

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

3) Сразмерни део годишњег одмора

Члан 54

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 57. овог правилника (сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској

години у којој је први пут засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

4) Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 55

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом о раду.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са директором школе споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

5) Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 56

Распоред коришћења годишњег одмора наставног особља утврђује се Годишњим планом рада школе, а за ненаставно особље, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњег одмора.

Наставно особље, по правилу, годишњи одмор користи за време летњег школског распуста (од јула до 20. августа текуће године).

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора школа може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора школа може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора школа може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог школа је дужна да то решење достави и у писаној форми.

6) Накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 57

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

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

5. Плаћено одсуство

Члан 58

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године у случајевима утврђеним законом, колективним уговором и овим правилником.

Школа је дужна да запосленом омогући плаћено одсуство у календарској години у случају :

- 1) склапања брака – 7 радних дана,
- 2) склапања 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) учествовање 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) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању – до 5 дана;
- 16) обављања приватног посла (прибављања документације, лекарске интервенције, учешћа на семинарима који нису у оквиру редовног стручног усавршавања и др.) – 2 радна дана.

Поред права на одсуство из става 2. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство:

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

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

Директор школе 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 директора.

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

6. Неплаћено одсуство

Члан 59

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

- 1) дошколовавања – од 30 дана до 3 године,
- 2) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању 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) лечења члана уже породице.

Директор може, на захтев запосленог, да му одобри коришћење неплаћеног одсуства у трајању не дужем од 30 дана, уколико то не ремети процес рада, и у случајевима:

- извршења посла који запослени мора лично обавити из оправданих и неодложних разлога;
- бањског лечења које се не врши по налогу лекара.

Директор може запосленом омогућити неплаћено одсуство из става 2. овог члана, водећи рачуна о оправданости захтева, као и о потребама процеса рада школе, који не смеју бити угрожени одобравањем траженог одсуства како за наставно, тако и за ненаставно особље.

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

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

7. Мировање радног односа

Члан 60

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

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране школе или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другој јавној функцији чије вршење захтева да привремено престане да ради у школи;
- 4) издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

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

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

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 61

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

Школа је дужна да обезбеди запосленом рад на радном месту у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом и Правилником о безбедности и здрављу на раду.

Запослени у школи имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду. Директор и представник запослених дужни су да сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

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

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

Члан 62

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

Директор је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за њихов живот и здравље.

Директор је дужан да запосленом обезбеди обављање периодичних лекарских прегледа, у циљу заштите здравља запосленог и ученика са којима долази у контакт, у складу са важећим прописима из области здравствене заштите и безбедности и здравља на раду.

Члан 63

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

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

Члан 64

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

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

Члан 65

Школа је дужна да запосленом млађем од 18 година живота и запосленој жени обезбеди посебну заштиту у складу са законом.

2. Заштита личних података

Члан 66

Запослени има право на увид у документе који садрже личне податке који се чувају у школи и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само директор школе.

3. Заштита материнства

Члан 67

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

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

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

Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести школу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено само уз своју писану сагласност.

Школа може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеним психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Члан 68

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

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

3.Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 69

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана, за прво и друго дете.

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају када мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

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

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

Члан 70

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 69. став 2. овог правилника.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 69. став 5. овог правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 71

Право да користи породичко одсуство у трајању утврђеном у члану 69. став 3. овог правилника има запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породичког одсуства.

4. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 72

Један од родитеља детета коме је потребна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породичког одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право из става 1. овог члана, утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом, односно прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена-накнаду зараде у складу са законом, односно прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 73

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

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

Право из става 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења-један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1-3. овог члана, има право на накнаду зараде у складу са законом, односно прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 74

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу плату, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Члан 75

Права из члана 72. овог правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 76

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом, општим актом или уговором о раду није друкчије одређено.

5. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 77

Запосленом-особи са инвалидитетом и запосленом из члана 81. став 2. Закона о раду школа је дужна да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 78

Школа може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати посао у смислу члана 101. Закона о раду.

Ако школа не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу члана 101. Закона о раду, запослени се сматра вишком у смислу члана 179. став 5. тачка 1) Закона о раду.

6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 79

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе школи достави потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог, послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

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

Члан 80

Директор је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и

одговорностима запосленог и школе у вези са забраном злостављања, у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

Директор је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.

VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА

1.Плата

Члан 81

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, овим правилником и уговором о раду.

Запосленом се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварује у школи.

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

Члан 82

Плата, у смислу члана 81. става 1. овог правилника, састоји се од плате за обављени рад и време проведено на раду, плате по основу доприноса запосленог пословном успеху школе (награде, бонуси и сл.), увећане плате, односно додатака на плату, накнада плате и других примања утврђених законом и колективним уговором.

Под платом у смислу става 1. овог члана сматра се плата која садржи порезе и доприносе који се плаћају из плате.

Под платом у смислу става 1. овог члана сматрају се сва примања из радног односа, осим примања из члана 14, члана 42. став 3. тачке 4) и 5), члана 118. тачке 1) - 4), члана 119, члана 120. тачка 1) и члана 158. Закона о раду.

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

Плате запослених у основном образовању уређују се Законом о платама у државним органима и јавним службама, Законом о раду и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Члан 83

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.

Члан 84

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.

3. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 85

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

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

Члан 86

Основна плата одређује се на основу услова, утврђених правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

4. Додатак на плату

Члан 87

Запослени има право на увећану плату, односно додатак на плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице;
- 2) за рад ноћу - 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента;
- 3) за прековремени рад - најмање 26% од основице ;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу код послодавца (минули рад) - најмање 0,4% од основице.

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.

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

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 увећане плате, односно додатака на плату из става 1. овог члана је производ основице за обрачун плата и коефицијента из прописа којима се уређују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

4. Накнада плате

Члан 88

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) коришћења плаћеног одсуства,
- 3) војне вежбе,
- 4) одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- 5) одазивања на позив државног органа.

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, школског одбора, органа синдиката у својству члана,
- 3) учешће на радно – производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Школа је обавезна да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 радних дана годишње.

Члан 89

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

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

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

5. Накнада трошкова

Члан 90

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 послодавац 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.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је школа дужна да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности школе.

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 4 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.

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

6. Друга примања

Отпремнина

Члан 91

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 у школи у моменту исплате, односно три просечне плате 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.

Увећање плате из сопствених прихода

Члан 92

Запосленом у школи се може исплатити увећана плата по основу остварених резултата рада у висини до 30% од висине плате, која се исплаћује из сопствених прихода које оствари школа.

Запосленом наставнику који оствари изузетне резултате у свом раду може се исплатити увећана плата у следећим случајевима:

-ако освоји прво место са учеником, кога је припремао, на републичком такмичењу – за 30%;

-освоји друго место са учеником, кога је припремао, на републичком такмичењу – за 20%;

-освоји треће место са учеником, кога је припремао, на републичком такмичењу – за 10%.

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

О награђивању наставника и другог запосленог у школи одлучује директор решењем, у складу са општим актима школе.

Солидарна помоћ

Члан 93

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну 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 школи 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.

Јубиларна награда

Члан 94

Школа је дужна да запосленом исплатити јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када навршава 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 :

- пола просечне плате-за 10 година рада оствареног у радном односу;
- једна просечна плата- за 20 година рада оствареног у радном односу;
- једна и по просечна плата- за 30 година рада оствареног у радном односу;
- две просечне плате- за 30 година рада оствареног у радном односу.

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

Члан 95

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.

Школа може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 10 година старости пригодан поклон за Божић и Нову годину.

Школа може да, из сопствених прихода, запосленој жени обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена.

Накнада штете

Члан 96

Школа је дужна да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

7.Обрачун плате и накнаде плате

Члан 97

Школа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Школа је дужна да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаду плате.

Уз обрачун из става 2. овог члана школа је дужна да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате из става 2. овог члана школа је дужна да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун плате и накнаде плате које је дужна да исплати школа у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из става 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Садржај обрачуна из става 1. и 2. овог члана прописује министар.

8. Евиденција плате и накнаде плате

Члан 98

Школа је дужна да води месечну евиденцију о плати и накнади плате. Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање.

9. Рокови за исплату плата

Члан 99

Плата се исплаћује у два дела, и то:

- 1) први део до петог у наредном месецу;
- 2) други део до двадесетог у наредном месецу.

Плата се исплаћује само у новцу, ако законом није другачије одређено.

Школа је дужна да запосленом, приликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун.

10. Заштита плате и накнаде плате

Члан 100

Школа може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није другачије одређено.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 101

Радни однос запосленог у школи престаје у складу са законом, на основу решења директора и то: са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, споразумом са директором, отказом уговора о раду од стране запосленог или директора, изрицањем коначне мере престанка радног односа у дисциплинском поступку, смрћу запосленог и у другим случајевима, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања и Законом о раду.

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

Запослени коме престане радни однос из разлога утврђеног чланом 139. став 1. тачка 2) Закона, остварује право на отпремнину.

Члан 102

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца :

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 103

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 104

Запослени има право да школи откаже уговор о раду.

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

Отказни рок за запосленог је 15 дана.

3.Отказ од стране школе

Члан 105

Школа може запосленом да откаже уговор о раду, у складу са законом, ако за то постоји оправдани разлог.

4.Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 106

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета школа 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 доношења решења о отказу уговора о раду школи било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести школу о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 107

Школа не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

5.Отказни рок и новчана накнада

Члан 108

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1.тачка 1) Закона о раду, има право на отказни рок који зависи од дужине стажа осигурања, а који не може бити краћи од 8 нити дужи од 30 дана.

Запослени има право на отказни рок и то :

1. 8 дана ако има до 10 година стажа осигурања ;
2. 15 дана ако има до 20 година стажа осигурања;
3. 20 дана ако има до 30 година стажа осигурања;
4. 30 дана ако има 30 и више година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу.

Члан 109

Запослени коме је радни однос престао има право да од школе захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог школа може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

6. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 110

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене плате која у себи садржи припадајући порез и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регрес за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху.

Накнада штете из става 1. овог члана исплаћује се запосленом у висини изгубљене плате, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу плате у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати школу да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 плата запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка школа докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5. овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је школа поступила супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест плата запосленог.

Под платом из става 5. и 7. овог члана сматра се плата коју је запослени остварио у месецу који претходи месецу у коме му је престао радни однос.

Накнада из става 1, 5, 6. и 7. овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

X ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 111

Запослени у току радног односа остварује права прописана законом и у обавези је да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, поштује организацију рада и пословања у школи и захтеве и правила школе у вези са испуњавањем радних обавеза.

Запослени може да одговара за лакше повреде радних обавеза, теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописане Законом и општим актом школе, као и за материјалну штету коју нанесе школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Одговорност запослених за учињене повреде и материјалну штету регулисана је Законом и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених школе.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 112

О правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа у школи одлучује директор школе.

Запосленом се у писаном облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку, осим у случају из члана 172. Закона о раду.

1. Заштита појединачних права

Члан 113

Запослени и школа могу спорна питања да изнесу пред арбитра, сагласно одредбама Закона о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумно одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује школу и запосленог.

Члан 114

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно представник синдиката чији је запослени члан ако га запослени овласти, може да поднесе жалбу школском одбору, у року од 15 дана од дана достављања решења.

Школски одбор дужан је да донесе одлуку по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Школски одбор закључком ће одбацити жалбу, уколико је неблаговремена, недопуштена или изјављена од неовлашћеног лица.

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

Ако школски одбор утврди да су у првостепеном поступку одличне 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 противуречности са образложењем, он ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења запослени има право на жалбу.

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

XII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом

Члан 115

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) по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. Септембра 2005. Године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који уређује 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:
- (1) за освојено прво место – **2 бода**,
 - (2) за освојено друго место – **1,5 бод**,
 - (3) за освојено треће место – **1 бод**;
- 2) број бодова за окружно/**регионално**, односно градско такмичење и смотру:
- (1) за освојено прво место – **4 бода**,
 - (2) за освојено друго место – **3 бода**,
 - (3) за освојено треће место – **2 бода**;
- 3) број бодова за републичко такмичење и смотру:
- (1) за освојено прво место – **8 бодова**,
 - (2) за освојено друго место – **6 бодова**,
 - (3) за освојено треће место – **4 бода**;
- 4) број бодова за међународно такмичење:
- (1) за освојено прво место – **15 бодова**,
 - (2) за освојено друго место – **12 бодова**,
 - (3) за освојено треће место – **10 бодова**.

По основу такмичења бодује се наставник који је за такмичење припремао ученика 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 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 у 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 116

На основу критеријума из члана 115. овог правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег. Ранг листу сачињава комисија која врши бодовање.

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 117

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог, доноси директор школе, а на предлог комисије коју именује школски одбор на предлог синдиката.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 115. овог правилника.

2.Мере за запошљавање

Члан 118

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

- распоређен на друго радно место у школи;
- распоређен на радно место са непуним радним временом у школи;
- преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог;
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 119

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

- 1) запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
- 2) запосленом самохраном родитељу;
- 3) запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
- 4) ако оба брачна друга раде у истој школи, једном од брачних другова;
- 5) запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под усовом да не испуњавају један од услова за пензију.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, 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 уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 120

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених чланом 118. овог правилника, 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.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених плата, накнада плата 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.

XIII РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

1.Привремени и повремени послови

Члан 121

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

- 1) незапосленим лицем,
- 2) запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена,
- 3) корисником старосне пензије.

Школа може за обављање привремених и повремених послова да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студенске задруге у складу са прописима о задругама.

Уговор из става 1. и 2. овог члана закључује се у писаном облику.

2.Уговор о делу

Члан 122

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

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

3.Уговор о стручном усавршавању

Члан 123

Уговор о стручном усавршавању може да се закључи, ради обављања приправничког стажа, односно полагања стручног испита, кад је то законом, односно правилником предвиђено као посебан услов за самосталан рад у струци.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

XIV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

1.Организовање синдиката

Члан 124

Запосленима се јамчи слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Синдикат се оснива без претходног одобрења, уз упис у регистар у складу са законом и другим прописима.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 125

Директор је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством служби школе:

1) одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада сходно статуту синдиката;

2) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.);

3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

45

2. Техничко-просторни услови

Члан 126

Директор школе је дужан да синдикату који окупља запослене код послодаваца обезбеди техничко – просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодаваца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Директор школе је дужан да представнику синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања школе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

3. Права синдикалних представника

Члан 127

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

Члан 128

Школа је дужна да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у школи, који припада репрезентативном синдикату потписнику посебног колективног уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

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

Школа 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.

Члан 129

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 школу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 130

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

- 1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 131

Школа је обавезна 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.

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

Школа је обавезна да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

Члан 132

Школа 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 за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

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

Члан 133

Школа је дужна да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором.

XV ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 134

Запослени у школи остварују право на штрајк који је организован у складу са законом и колективним уговором.

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

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 135

Ступањем на снагу овог правилника престају да важе одредбе Правилника о раду број 286/1 донетог 07.5.2015.године.

За све што није регулисано овим правилником, примењиваће се одредбе, Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о основном образовању и васпитању, Закона о раду, Општег и Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и други законски прописи.

Тумачење одредаба овог правилника даје школски одбор.

Члан 136

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе.

Председник Школског одбора
Проф.Иван Карапанџић

Усвојен:12.09.2018.год.

Објављен на огласној табли школе дана 14.09.2018. год.

Ступа на снагу:22.09.2018.год.

