

ПРАВИЛНИК О РАДУ
ОСНОВНЕ ШКОЛЕ "СВЕТИ САВА" У КРАГУЈЕВЦУ

У Крагујевцу, март 2018.године

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОСНОВНА ШКОЛА „СВЕТИ САВА“
МЕСТО:КРАГУЈЕВАЦ
БРОЈ : 01 -152
ДАТУМ: 28.03.2018.

На основу члана 119.става 1. тачке 1. Закона о основама система образовања и васпитања (Сл. гласник РС " бр.88/17) и члана 3. става 2) тачка 4) Закона о раду (Сл. гласник РС бр.24/2005. 61/2005 , 32/13, 75/14. и 113/17), члана 1. ПКУ (Сл.гласник 21/15) и члана 89. Став 1. тачка 1. Статута школе, Школски одбор Основне школе "Свети Сава" у Крагујевцу, на седници одржаној 28.03.2018.године, донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ
ОСНОВНЕ ШКОЛЕ "СВЕТИ САВА" У КРАГУЈЕВЦУ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником,у складу са Законом и Посебним колективним уговором у Основној школи "Свети Сава" у Крагујевцу (у даљем тексту Послодавац-школа) уређују се 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, Закона о раду, Закона о безбедности и здравља на раду.

Члан 2.

Овај Правилник не може да садржи одредбе којим се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом и Посебним колективним уговором.

Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених Законом и Колективним уговором, сматрају се ништавним.

У случају из става 2.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.

Члан 4.

Школа је дужна да запосленима за обављени рад исплати зараду, у складу са Законом и овим Правилником.

Школа је дужна да запосленим обезбеди услове рада ради заштите живота и здравља у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 5.

Школа је дужна да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду, безбедности и заштите здравља на раду и другим актима усвојеним у школи.

ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

1. Права запослених

Члан 6.

Запослени има право на одговарајућу зараду: 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 право 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 на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом о раду.

2. Обавезе запослених

Члан 7.

Запослени је дужан :

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтев и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 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 настанак материјалне штете.

3. Обавезе послодавца

Члан 8.

Школа је дужна да;

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду 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 обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) Закона о раду и правима и обавезама које произилазе

из прописа о раду, Правилника о безбедности и здрављу на раду и општим актима школе;

4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених у Правилнику о организацији и систематизацији радних задатака;

5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

4. Обавезе послодавца и запосленог

Члан 9.

Школа и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом основама система образовања и васпитања, Законом о основном образовању и васпитању, Законом о раду, колективним уговором, односно Правилником о раду и других општим актима школе.

5. Измена уговорених услова рада

Члан 10.

Запосленом у току рада може да буде понуђена измена уговорених услова рада у складу са Законом.

Ако потребе рада, односно процес наставе и организација рада школе то захтевају, запослени може да буде премештен на друго радно место које одговара његовој школској спреми, привремено распоређен на рад у друго место, односно у издвојено одељење школе, или упућен на рад код другог послодавца, у складу са Посебним законом, Законом, Колективним уговором и општим актима школе.

РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 11.

Одлуку о потреби заснивања радног односа и расписивања конкурса доноси директор Школе.

Радни однос у Школи заснива се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су заснивали радни однос са непуним радним временом (даље: преузимање са листе), на основу преузимања или конкурсом, ако се није могло извршити преузимање са листе,

Радни однос из става 2. овог члана заснива се у складу са Законом закључивањем уговора о раду са преузетим запосленим или изабраним кандидатом.

Члан 12.

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

Запослени из става 1. овог члана остварује право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен до преузимања са листе, а најкасније до 15. септембра наредне школске године.

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, остварује право на преузимање са листе и не остварује друга права која има запослени за чијим радом је у потпуности престала потреба.

Члан 13.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог, директора школе и радне подгрупе из члана 153. став 7. Закона.

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

Радни однос са запосленим се може засновати и преузимањем из друге јавне службе, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

Члан 14.

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 нема запослених који испуњавају услове за рад на том радном месту.

Члан 15.

Уколико се нису стекли услови прописани законом и посебним колективним уговором за пријем у радни однос преузимањем, директор Школе доноси одлуку о расписивању конкурса.

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.

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

Члан 16.

Конкурс за пријем у радни однос садржи информације:

- 1) о називу и адреси Послодавца;
- 2) о начину подношења пријава на конкурс;
- 3) о условима за пријем у радни однос;
- 4) о доказима за испуњеност услова за пријем у радни однос које треба поднети;
- 5) о року за подношење пријаве на конкурс;
- 6) о лицу код којег кандидат може добити додатне информације о конкурс;
- 8) о томе да неблагоприятне или непотпуне пријаве неће бити узете у разматрање.

Рок за подношење пријаве на конкурс је осам дана од дана објављивања конкурса.

Члан 17.

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.

У радни однос у Школи може да буде примљено лице које испуњава услове прописане чланом 139. Закона:

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

Уз пријаву, кандидати подносе и документа о испуњености услова:

1. Оверени препис или оверену фотокопију дипломе о стеченом образовању
2. Уверење да није осуђивано за кривична дела из члана 139. Закона, не старије од 6 месеци
3. Уверење о држављанству, не старије од 6 месеци
4. Доказ о знању језика на којем се изводи образовно-васпитни рад у школи (уколико одговарајуће образовање није стечено на том језику)
5. Извод из матичне књиге рођених
6. Доказ из члана 139. став 1 . тачка 2. Закона доставља изабрани кандидат пре закључења уговора о раду.

Члан 18.

Благовременом пријавом на конкурс сматра се пријава која је непосредно предата или стигла обичном поштом Послодавцу, пре истека рока утврђеног у конкурсним или је пре истека тог рока предата пошти у облику препоручене пошиљке.

Ако последњи дан рока пада у недељу или на дан државног празника, или у неки други дан кад Послодавац не ради, рок истиче истеком првог наредног радног дана.

Члан 19.

Потпуном пријавом сматра се пријава која садржи доказе о испуњености услова за пријем у радни однос чије се прилагање захтева конкурсом.

Доказе о испуњености услова за пријем у радни однос кандидат може доставити после истека рока за достављање пријава на конкурс, али само ако учини вероватним да из оправданих разлога није могао да прибави те доказе. Доказе о оправданости разлога за пропуштање рока кандидат је обавезан да достави заједно с накнадно поднетим доказима за пријем у радни однос.

Накнадно достављање доказа за пријем у радни однос може се прихватити само ако их је Послодавац примио пре него што је конкурсна комисија започела разматрање припадних пријава.

Члан 20.

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

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

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

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

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

Решење о избору кандидата мора садржати увод, изреку, образложење и поуку о правном леку.

Решење се у најкараћем року доставља свим учесницима конкурса укључујући и оне који не испуњавају услове конкурса или су им пријаве неблаговремене и /или непутуне.

Члан 21.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења из члана 20. став 5. овог правилника.

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

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

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

Решење из члана 20. став 5. овог правилника оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

Члан 22.

По коначности решења о избору кандидата, директор са изабраним кандидатом закључује уговор о раду.

Пре закључења уговора о раду изабрани кандидат дужан је да достави доказ о поседовању психичке, физичке и здравствене способности за рад са ученицима.

Члан 23.

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

Наставнику који нема пуну норму часова, распоређивање часова из става 1. овог члана сматра се допуном норме.

Члан 24.

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

Ако запослени не ступи на рад у року који му је Уговором о раду одређен сматра се да је одустао од запослења, осим у случају да је из оправданих разлога спречен да ступи на рад.

Члан 25.

Секретар - приправник полаже стручни испит за секретара Школе.

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.

Члан 26.

Послове наставника, васпитача и стручног сарадника у Школи може да обавља и приправник - стажиста, са којим се не заснива радни однос, већ се закључује уговор о стручном усавршавању у трајању од најмање годину, а најдуже две године, у складу са Законом.

Члан 27.

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

Пробни рад може да се уговори и у случајевима пријема у радни однос на одређено време дуже од годину дана.

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

Наставник и стручни сарадник који за време пробног рада покаже 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 показао, престаје му радни однос. Радни однос престаје даном отказног рока, без права на отпремнину.

Отказни рок је 15 радних дана.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

2. Услови за пријем у радни однос наставника и стручних сарадника

Члан 28.

У радни однос у школи може да буде примљен наставник и стручни сарадник, под условима прописаним законом ако:

1) има одговарајуће образовање;

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

3) није осуђиван 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 родоскрвњење, за кривично дело примања мита или давања мита, за кривично дело из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;

4) има држављанство Републике Србије,

5) зна српски језик и језик на коме се остварује образовно-васпитни рад.

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

Докази о испуњености услова из става 1. тачка 1), 3) - 5) саставни су део пријаве на конкурс, а доказ из става 1. тачка 2) овог члана пре закључења уговора о раду.

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 посла 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 не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најдуже 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.

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

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

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

Члан 30.

Школа може да заснује радни однос и са наставником и стручним сарадником - приправником, педагошким асистентом у складу са Законом, посебним законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Члан 31.

Увођење у посао наставника, и стручних сарадника-приправника и начин и поступак полагања испита за лиценцу, прописани су Законом о основама система образовања и васпитања и Правилником о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника.

СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ НАСТАВНИКА

Члан 32.

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

и стицање и унапређења 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 или стручни сарадник има право на увећану плату за стечено звање.

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

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 и стручног сарадника ради стручног усавршавања планира педагошки колегијум.

РАДНО ВРЕМЕ

1.Пуно радно време

Члан 33.

Пуно радно време запосленог у школи износи 40 сати недељно.

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.

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

- 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 од 24 часа допуњује другим активностима (допунски, додатни, индивидуални, припремни рад и други облици рада) у складу са наставним планом;

- стручни сарадник у школи у оквиру пуног радног времена, у току радне недеље остварује 30 сати свих облика непосредног рада са децом, ученицима, наставницима, педагошким асистентима, родитељима, односно другим законским заступницима деце, ученика и другим сарадницима.

Члан 34.

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

Распоред обавеза наставника у погледу непосредног рада са ученицима, као и других обавеза може да се утврди тако да структура и распоред буду различити у оквиру радних недеља.

Норма свих облика непосредног рада са ученицима и други облик 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.

2.Непуно радно време

Члан 35.

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

Непотпуно радно време у смислу овог Правилника јесте радно време краће од пуног радног времена.

3.Прековремени рад

Члан 36.

На захтев школе-директора, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају :

- више силе,
- пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
- обављање завршног и пријемног испита,
- замена привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу,
- извршавање дугих послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Запослени не може да ради прековремено дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом

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

4. Распоред радног времена

Члан 37.

Рад у школи обавља се, по правилу, у оквиру петодневне радне недеље, у складу са школским календаром.

Радни дан ненаставног особља, по правилу, траје осам часова.

Трајање радног дана наставника везано је за распоред часова.

Структура и распоред радног времена наставника и стручних сарадника у оквиру радне недеље утврђује се 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.

Члан 38.

Школа код које се рад обавља у сменама или кад природа посла и организација рада то захтева, радну недељу може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 39.

Запослени који ради најмање 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута, а који 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. Одмор у току дневног рада организује се тако да се не ремети образовно-васпитни рад и извођење наставе.

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

Члан 40.

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

Члан 41.

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

Члан 42.

Запосленом се не може ускратити право на одмор у току дневног рада, одмор између два узастопна радна дана и недељни одмор.

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

2. Годишњи одмор

Члан 43.

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 .

Годишњи одмор наставног особља користи се за време летњег школског распуста (од јула до 20 августа текуће године).

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.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању најмање 20 радних дана.

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

Члан 44.

Дужина годишњег одмора утврђује се зависно од дужине стажа осигурања, радног стажа, услова рада и других критеријума утврђених овим Правилником.

Члан 45.

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

1) по основу доприноса на раду ;

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

2) по основу услова рада ;

- рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,
- 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 школе- 2 радна дана;

3) радно искуство ;

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

4) образовање и оспособљеност за рад ;

- високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005.г. и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005.г.- 4 радна дана

- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијам у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања,- 3 радна дана

- за средње образовање у трајању од 4 године, - 2 радна дана,

- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од 1. године,

образовање у трајању од 2. године или средње образовање у трајању од 3. године, - 1 радни дан.

5) социјални услови;

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - 2 радна дана,

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно дете по - 1 радни дан,

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју - 3 радна дана;

- инвалиду - 3 радна дана.

Критеријуме за допринис на раду утврђује директор школе.

Члан 46.

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

Члан 47.

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.

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

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 до 30. јуна наредне године.

Школа 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.

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 писменој форми.

3. Накнаде штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 48.

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 зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

4. Плаћено одсуство

Члан 49.

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

- 1) склапања брака – 7 радних дана,
- 2) склапање брака детета – 3 радна дана,
- 3) порођаја супруге – 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице – 1 радни дан,
- 5) усвајања детета – 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања – 2 узастопна радна дана,
- 8) селидбе у друго место становања – 3 радна дана,
- 9) елементарне непогоде – 5 радних дана,

- 10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 5 радних дана,
- 12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- 13) стручног усавршавања до 5 радних дана,
- 14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,
- 15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са са Посебним колективним уговором до 5 дана.

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

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

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

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

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

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

5. Неплаћено одсуство

Члан 50.

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

- 1) дошколовавања – од 30 дана до три године,
- 2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са са Посебним колективним уговором до 6 месеци,
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта,
- 4) посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године,
- 5) лечење члана уже породице,
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

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

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

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

6. Мировање радног односа

Члан 51.

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 послодавца или у оквиру међународно - техничке или просветно - културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

3) избора односно именована на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;

4) издржавања 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 код послодавца.

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.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 52.

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

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

Право на безбедност и заштиту здравља имају и друга лица која су се затекла на раду или у радној околини школе.

Школа је дужна да организује свој рад на начин којим се обезбеђује општа заштита живота и здравља, у складу са законом.

Члан 53.

Запослени не може да ради прековремено, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, 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.

2. Заштита жена

Члан 54.

Запослена жена не може да ради на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови.

Члан 55.

Школа је дужна да запосленој жени, која се врати са 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 или 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. Заштита материнства

Члан 56.

Запослена жена за време трудноће не може да ради прековремено.

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 послодавца. Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено само на основу његове писмене сагласности.

4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 57.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

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

Породиљско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана.

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, теже болести 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 породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 58.

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 59. став 3. 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 59. став 5. овог Правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној ставу 3. 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.

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

Члан 59.

Један од родитеља деце коме је потребна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да, по истеку породилског 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 прописима о друштвеној бризи о деци.

За време одсуствовања са рада, у смислу става 1. овог Правилника, запослени има право на накнаду зараде, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

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

Члан 60.

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 родитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота. За време одсуства са рада ради неге детета, усвојилац, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

6. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 61.

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 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.

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1.Плате

Члан 62.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и овим Правилником.

Запосленом се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

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.

Плату, у смислу става 1. овог члана, чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зараде и друга примања утврђена посебним колективним уговором.

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.

КОЕФИЦИЈЕНТИ ЗА ОБРАЧУН И ИСПЛАТУ ПЛАТА У ОСНОВНОМ ОБРАЗОВАЊУ

Члан 63.

Плате, односно зараде у основној школи уређују се Законом о платама у државним органима и јавним службама (члан 2. став 1) и Законом о раду (члан 104, став1), на основу Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату запослених у јавним службама по важећим Сл. гласницима:(Сл. гласник РС" , бр.44/01... 61/03,... 106/07,124/12, 8/13 односно важеће Уредбе о коефицијентима) .

1. Додатак на плату

Члан 64.

Запослени има право на додатак на плату, у складу са овим Правилником, и то :

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 2) за рад ноћу - 26% од основице ;

3) за прековремени рад - 26% од основице ;

4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту минули рад)- најмање - 0,4% од основице.

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

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

2. Накнаде плате

Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате према Закону о раду у висини просечне зараде претходних 12 месеци, у случајевима:

1) коришћења годишњег одмора ;

2) коришћења плаћеног одсуства;

3) одсуствовања у дане државног празника ;

4) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана ;

5) за едукативне семинаре и сл. а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 радних дана;

6) стручно усавршавања;

7) учешће на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то :

1) у висини 65% од просечне зараде 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, у складу са законом ;

2) у висини 100% просечне зараде 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.

3. Накнада трошкова

Члан 67.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају ако послодавац није обезбедио превоз, која мора

бити исплаћена до 5. у месецу за претходни месец, уколико се накнада исплаћује у новцу. Висина трошкова мора бити изражена у новцу.

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

Када је запослени упућен на службено путовање у земљу, односно извођење ученичке екскурзије и такмичења ученика има право на накнаду трошкова превоза у пуном износу, дневнице и накнаде пуног износа хотелског рачуна за спавање.

За време проведено на путу у трајању :

- од 8 до 12 сати - исплаћује се 50% дневнице ;
- дуже од 12 сати - исплаћује се пун износ дневнице.

Накнада трошкова прелаза и накнада трошкова смештаја и исхране исплаћује се према приложеним рачунима.

Ако је запослени упућен на службено путовање са ученицима, које траје најмање 8 сати, без обзира на осигурану исхрану исплаћује му се пун износ дневнице.

Дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

4. Друга примања

Члан. 68.

Школа је дужна да запосленом исплати у складу са Законом и Колективним уговором:

1. отпремнину за одлазак у пензију,
2. солидарну помоћ,
3. јубиларну награду,
4. друга примања.

Члан 69.

Послодавац је дужан запосленом да исплати **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 зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то запосленом повољније.

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

Члан 70.

Послодавац је дужан да запосленом исплатити **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 од једне просечне плате једном у календарској години,

4) у случају набавке медицинских помагала или лекова која су дефинисани 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, смо код једног послодавца

Члан 71.

Послодавац је дужан да запосленом исплатити **јубиларну награду.**

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када навршава 10, 20, 30. или 35. година радног стажа оствареног у радном односу.

Висина јубиларне награде износи :

- за 10 година рада оствареног у радном односу - 50% просечне плате ;

- за 20 година рада оствареног у радном односу - једну просечну плату ;

- за 30 година рада оствареног у радном односу - једну и по просечну плату ;-за 35 година рада оствареног у радном односу- две просечне плате.

Просечна плата из става 3. овог члана је плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу односно просечна зарада исплаћена у Р. Србији исплаћена у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне награде.

Члан 72.

Запосленима припада право на исплату **новогодишње награде**, у једнаком износу.

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

Члан 73.

Послодавац може да, у складу са одлуком директора, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 11 година старости пригодан **поклон за Нову годину.**

Члан 74.

Послодавац може да, из сопствених прихода обезбеди запосленим женама **поклон или новчани износ за Дан жена.**

Одлуку о овом давању доноси директор, по прибављеном мишљењу синдиката.

Награда наставницима за остварен успех ученика на такмичењима

Члан 75.

Послодавац може да, из сопствених прихода, наставницима чији су ученици освојили награде на такмичењима обезбеди новчана средства за награду.

Одлуку о додели награде доноси директор.

Услови и критеријуми за награђивање запослених и ученика ближе се одређују Правилником о награђивању запослених и ученика.

Посебна примања по основу резултата рада

Члан 76.

На основу образложене одлуке директора школе, запосленом може увећа плата по основу остварених резултата рада у висини од највише 30% од висине плате, која се исплаћује из сопствених прихода које оствари школа у складу са законом.

Похваљивање и награђивање запослених

Члан 77.

Запослени се могу похвалити и наградити за залагање и остварене резултате рада у било којој области рада школе ако:

- савесно се залаже и обавља послове свог или другог радног места или су му ти послови додељени налогом директора;
- поверени посао извршава квалитетно и пре постављених рокова;
- пружа помоћ другим запосленима;
- поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика;
- ангажује се на манифестацијама које школа организује- школске прославе, такмичења, скупова и слично;
- ради на културној и јавној делатности и маркетиншкој кампањи школе;
- ради у различитим комисијама школе;
- користи савремена средства за рад;
- креативан је у раду;
- успешно је реализован наставни процес, огледни час, теоријско предавање или за опште залагање у раду школе;
- његови ученици постижу изузетне резултате у учењу и на такмичењима освајају награде, похвале и захвалнице;

Члан 78.

Похвале запосленима могу бити усмене и писмене.

Усмено се похваљује запослени за врло успешне резултате рада у било којој области рада школе наведеној у претходном члану.

Усмено запослене похваљује директор на седницама органа школе или пригодним манифестацијама.

Писану похвалу у виду захвалнице, дипломе, похвале добија запослени ако у било којој области рада школе остварује нарочито успешне резултате рада у претходно наведеном члану.

Писану похвалу доноси директор или Наставничко веће школе.

Члан 79.

За остварене изузетне резултате рада запослени се награђује.

Одлуку о награђивању запослених доноси директор школе.

Награде запосленима се дају у виду поклон књиге, плаћеног одласка на екскурзију, излет, Сајам књига, одлазак у иностранство у оквиру међународне просветне сарадње.

Члан 80.

Наставници се нарочито награђују за остварене резултате ученика на такмичењима из наставних предмета и у спортским такмичењима које су ученици постигли на општинском такмичењу, окружном такмичењу, републичком такмичењу или међународном такмичењу као и на конкурсима за избор литерарних радова ученика, на конкурсима за ликовне радове.

Награда се даје запосленима који су својим радом допринели остваривању наведених резултата ученика.

Награда се даје за ранг такмичења, а не за број ученика, по завршеном такмичењу.

Члан 81.

Запосленом се може доделити поклон књига и када наврши 10, 20 или 30 година рада оствареног у радном односу у овој школи.

Поклон књига се запосленом уручује на свечаности поводом Дана школе и прославе школске славе Свети Сава.

Члан 82.

Иницијативу за похваљивање и награђивање запослених може дати директору школе сваки запослени у школи, Савет родитеља и чланови Школског одбора.

Коришћење приватног возила у службене сврхе

Члан 83.

У случају потребе, може се одобрити коришћење приватног возила у службене сврхе.

Запослени има право на накнаду трошкова употребе приватног возила у службене сврхе у износу који одговара вредности до 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру, а у складу са чланом Закона о порезу на доходак грађана.

Запослени има право на накнаду споредних документованих трошкова који су у вези са обављањем службеног пута (путарина, паркинг...)“.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 84.

Радни однос у школи престаје у складу са законом , на основу решења директора и то :

1) радни однос запосленог у школи престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,

2) Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

Запосленом коме престане радни однос из разлога утврђеног чланом 139. став 1. тачка 2) Закона о основама система образовања и васпитања, остварује право на отпремнину.

Запосленом престаје радни однос и у складу са одредбама Закона о раду који регулишу престанак радног односа.

ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

И УДАЉАВАЊЕ СА РАДА

Члан 85.

Запослени у школи дисциплински је одговоран за повреду радних обавеза које могу бити лакше и теже, повреду забране и за материјалну штету, у складу са законом, посебним законом, правилником школе који уређује дисциплинску и материјалну одговорност запослених и другим општим актима школе.

Члан 86.

Запослени се привремено удаљава са рада у складу са Посебним законом, законом и општим актима школе.

Члан 87.

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада плате у складу са законом.

Члан 88.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао послодавцу, у складу са законом.

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

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује – утврђује послодавац, у складу са општим актом, односно уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 89.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 90.

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

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

Члан 91.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Школском одбору, у року од 15 дана од дана достављања решења директора.

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

Школски одбор решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблаговремена, недопуштена или изјављена од стране 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 одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора 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 решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 92.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом.

Ако је у школи дошло до смањења броја ученика, запослени наставник и стручни сарадник, који је распоређен за део прописане педагошке норме, има статус запосленог са непуним радним временом.

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

Члан 93.

Ако је у Школи дошло до смањења броја запослених услед промена у организацији и методу рада, односно услед смањења обима и укидања послова, запослени за чијим радом је престала потреба остварује права у складу са законом и колективним уговором.

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

Члан 94.

Запослени за чијим је радом престала потреба у школи, са пуним или непуним радним временом, утврђују се на основу критеријума датих у Посебном колективном уговору за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се бодовима.

Члан 95.

Бодовање запослених за чијим је радом престала потреба у школи врши комисија.

Комисију именује Школски одбор, на предлог репрезентативног синдиката школе. Комисија се именује за школску годину у којој је потребно утврђивање вишка запослених.

Школски одбор именује, према потреби, једну или две комисије из реда запослених који нису распоређени на радна места за која се утврђује престанак потребе и који нису у сродству са запосленима који се бодују.

Комисија има три члана.

Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

Радом Комисије руководи председник, којег бирају чланови Комисије из својих редова, на почетку прве седнице.

Рад Комисије је хитан.

О свом раду комисија води записник.

Члан 96.

Запослени у школи су дужни да доставе Комисији документацију потребну за бодовање у складу са захтевом Комисије који се истиче на огласној табли школе.

На основу спроведеног бодовања комисија сачињава предлог ранг листе која се истиче на огласној табли школе и на коју запослени могу уложити приговор Школском одбору у року од 8 дана од дана истицања предлога.

По утврђивању коначне ранг листе, Комисија утврђује предлог запосленог за чијим радом престаје потреба, који у писаној форми упућује директору школе.

Члан 97.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога Комисије.

На основу одлуке директора којом се утврђује број извршиоца радног места за чијим радом престаје потреба, бодују се сви запослени који раде на том радном месту.

Члан 98.

Мере за запошљавање: 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 ;
- преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 99.

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

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

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

Члан 100.

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

Исплата отпремнина врши се најкасније до дана престанка радног односа а исплата свих заосталих примања врши се најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Приправник

Члан 101.

Приправник 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 самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара установе.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

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 које му одређује ментор.

Прва три месеца приправничког стажа стручни сарадник 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. Посебног 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 на полагање испита за лиценцу после навршених годину дана рада.

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу.

Уколико надлежни орган не организује полагање испита за лиценцу приправнику који је у законом прописаном року пријављен за полагање испита за лиценцу, приправнику се рок за полагање испита за лиценцу продужава до организовања испита.

Трошкове полагање испита из става 8. овог члана, сноси школа.

Програм обуке за ментора, програм увођења у посао наставника и стручног сарадника, који укључује и програм оспособљавања за рад са децом и ученицима са сметњама у развоју и инвалидитетом, начин и поступак провере савладаности тог програма, програм испита за стицање и поновно стицање лиценце, начин полагања и језик на коме се полаже испит, састав и начин рада комисије Министарства, односно надлежног органа аутономне покрајине пред којом се полаже испит за лиценцу, прописује министар.

ДРУГИ УГОВОРНИ ОДНОСИ

1. Уговор о извођењу наставе

Члан 102.

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 за лица из члана 155. став 3. Посебног закона.

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.

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 одељењског већа, у складу са законом.

2. Уговор о стручном усавршавању са приправником – стажистом

Члан 103.

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.

3. Привремени и повремени послови

Члан 104.

Школа може, за обављање послова из делатности које су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години, да закључи уговор о привремених и повремених послова са : не запосленим лицима, запосленим лицима који раде непуно радно време - до пуног радног времена и корисником старосне пензије.

4. Уговор о делу

Члан 105.

Послодавац може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, 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 писменом облику.

ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 106.

Запослени остварују право на штрајк у складу са законом и колективним уговором.

МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 107.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом и Посебним колективним уговором.

Члан 108.

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

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

Члан 109.

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

СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 110.

Запослени код послодавца имају право да образују синдикат као и да му приступају у складу са законом и Посебним колективним уговором.

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

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 111.

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

- 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;

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

- даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

Члан 112.

Директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољнији положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и то:

- 1) председнику синдиката код послодавца;
- 2) представнику запослених у Школском одбору;
- 3) именованом или изабраним синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном, покрајинском или Републичком нивоу.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 113.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника о раду број 01-413 донетог дана 26.06.2015.године.

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

Тумачење одредаба овог Правилника даје Школски одбор школе.

Члан 114.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли школе.

ПРЕДСЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА

Марија Николић

Објављен на огласној табли школе дана 29.03.2018. године, а ступио је на снагу дана 09.04. 2018. године.

Секретар школе

Стојадиновић Драган