

ПРАВИЛНИК О РАДУ
ОШ “НИКОЛА СКОБАЉИЋ“
Велико Трњане

У Великом Трњану

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 49.Статута школе, Школски одбор Основне школе "Никола Скобаљић" у Великом Трњану, на својој седници одржаној _____2018.године, донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником, у складу са Законом и Посебним колективним уговором у Основној школи "Никола Скобаљић "(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 основној школи, Закона о раду, Закона о безбедности и здравља на раду. Термини Изражени у овом Правилнику у граматичком мушком роду подразумевају природни женски и мушки род лица на која се односе.

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.

II - 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, Закона о основној школи, Законом о раду, колективним уговором, односно Правилником о раду, Правила понашања ученика, запослених и родитеља ученика школе Правилником о безбедности и здрављу на раду и других општих аката школе.

III - РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 10.

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, у складу са Законом и закључивањем уговора о раду са преузетим запосленим или изабраним кандидатом.

Члан 11.

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.

Запослени 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.

Запослени 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 12.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу из члана 10. став 2. овог правилника, 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 13.

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

Члан 14.

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 радне подгрупе надлежне школске управе, која утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање 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.

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 радних задатака, радни однос путем конкурса се заснива на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.

Члан 15.

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:

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 из став 2. тач. 1) и 3)-5) Закона, а доказ из става 2. тачка 2) Закона прибавља се пре закључења уговора о раду.

Уколико је законом или Правилником о организацији и систематизацији радних задатака 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.).

Члан 16.

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

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

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

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

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

Члан 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 јавној служби, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

Ако по конкурс 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.

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 20.

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.

Члан 21.

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 22.

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 23.

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

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

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

Члан 24.

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.

3. Радни однос на одређено време

Члан 25.

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) 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 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.

4. Уговор о извођењу наставе

Члан 26.

Директор школе може да закључи уговор о извођењу наставе или полагање испита, за највише 30% од пуног радног времена са лицем запослениму другој установи или код другог послодавца, у случајевима и под условима прописаним за лице из члана 155. став 3. 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.

5. Приправник

Члан 27.

Приправник јесте лице које први пут у својству наставника, стручног сарадника односно секретара заснива радни однос у школи, са пуним ли 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 за траје најдуже две године.

Члан 28.

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 ради под непосредним надзором наставника који има лиценцу и које му одреди ментор.

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

Стручни сарадник-приправник који има образовање из члана 140. Закона о основама система образовања и васпитања и који је током студија остварио најмање 10 бодова, у складу са Европским системом преноса бодова на основу праксе у установи, свој рад може да обавља без непосредног надзора стручног сарадника са лиценцом из става 3. овог члана.

Изузетно ако школа нема ментора, односно одговарајућег наставника и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће наставника и стручног сарадника са лиценцом из друге школе на основу уговора о допунском раду, у складу са законом.

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

Како би се утврдило да ли је приправник савладао програм увођења у посао наставника и стручног сарадника, приправник полаже стручни испит у школи. Стручни испит полаже се пред Комисијом за полагање стручног испита (у даљем тексту комисија).

Комисију образује директор. Комисија се састоји од директора као председника, члана стручног већа за област предмета и школског педагога или психолога.

Приправнику престаје приправнички стаж кад 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 полагања испита из става 6. овог члана, сноси школа.

6. Приправник – стажиста

Члан 29.

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

Приправник - стажиста 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. Овим уговором не заснива се радни однос.

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

На приправника – стажисту који савлађује програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу, примењују се одредбе овог правилника које се односе на приправника.

IV - СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ НАСТАВНИКА

Члан 30.

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 школеради оставривања 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.

V - РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 31.

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 32.

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.

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 не сматра радом преко пуне норме часова.

2.Непуно радно време

Члан 33.

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 34.

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 других послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

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.

4. Распоред радног времена

Члан 35.

Радна недеља траје, по правилу пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Годишњим планом школе утврђује се распоред радног времена запослених.

Члан 36.

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.

VI - ОДМОР И ОДСУСТВА

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

Члан 37.

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 38.

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

Члан 39.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којима се додаје време одмора из члана 44. овог Правилника ако законом није другачије одрђено.

Члан 40.

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 41.

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 са 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 42.

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

Члан 43.

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 образ. 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 срење образ 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 допринос на раду утврђује директор школе.

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа или 55 година живота и запослена жена са 25 година пензијског стажа или 50 година живота има право на годишњи одмор у трајању од 30 дана.

Члан 44.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 43. овог правилника(сразмеран део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 45.

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 најдаље 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 46.

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 47.

Запослени има право на плаћено одсуство 5 радних дана у календарској години у случајевима утврђеним законом, колективним уговором и овим Правилником .

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у календарској години у случају :

- 1) ступање запосленог у брак - 5 радних дана ;
- 2) порођаја супруге - 5 радних дана,
- 3) у случају порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан ;

4) смрти члана уже породице, смрти родитеља, усвојиоца, запосленог или његовог брачног друга као и смрти лица која живе у заједничком породичном домаћинству запосленог - 5 радних дана ;

5) смрти брата или сестре запосленог или његовог брачног друга - 2 радна дана ;

6) заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - 5 радних дана ;

7) селидба сопственог домаћинства у исто место становања- 2 радна дана ;

8) селидба у друго место становања – 3 радна дана;

9) полагање стручног испита или другог испита - 2 радна дана, а укупно 5 радних дана у току једне календарске године ;

10) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 5. дана;

11) стручно усавршавање до 5 дана,

12) теже болести члана уже породице - 5 радних дана;

13) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 5 радних дана ;

14) приликом одласка на одслужење или дослужење војног рока -3 радна дана ;

15) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући дан давања крви - 2 узастопна радна дана.

16) одбрана докторске дисертације до 5 дана.

Одсуство у случају става 1. тачка 4. овог члана не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим у смислу става 1. тачка 3. овог члана су сродници између којих постоји обавеза издржавања, а живе у заједничком домаћинству.

5. Неплаћено одсуство

Члан 48.

Запослени има право на неплаћено одсуство за време и у случајевима :

1) неговања болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојиоца запосленог - 5 радних дана;

2) смрт сродника који нису наведени у члану 53. овог Правилника - 1 радни дан.

Директор може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства и у дужем трајању, али не дужем од 30 дана када то не ремети процес рада школе.

Неплаћено одсуство из става 2. овог члана може се одобрити у случајевима :

1) болести у ужој породици ;

2) извршења посла који мора лично обавити ;

- 3) бањско лечење које се не врши по налогу лекара ;
- 4) посете брачног друга на раду у иностранству до 3 месеца, у периоду од 3. год;

На предлог Наставничког односно педагошког већа, директор је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство

- дошколавање - од 30 дана до 3 године,
- учешће у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта,
- израда докторске дисертације - до годину дана

За време неплаћеног одсуства у смислу става 1, 2 и 3 овог члана, запосленом мирују права и обавезе, ако законом, односно колективним уговором није другачије одређено.

6. Мировање радног односа

Члан 49.

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 именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца ;
- 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 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.

VII - ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 50.

Запослени има право на безбедност и заштиту 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.

Члан 51.

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 52.

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

Члан : 53.

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 54.

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 55.

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

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

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског 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 породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 56.

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.

Члан 57.

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 59.став 3. овог Правилника има запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

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

Члан 58.

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 59.

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 60.

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.

VIII - ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1.Плате

Члан 61.

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

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) .

2. Допатак на плату

Члан 62.

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.

3. Накнаде плате

Члан 63.

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) војне вежбе ;
- 4) одсуствовања у дане државног и верског празника ;
- 5) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана ;
- 6) за едукативне семинаре и сл. а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 5. радних дана;
- 7) стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца ;
- 8) учешће на радно - производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Члан 64.

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.

4. Накнада трошкова

Члан 65.

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.

5. Друга примања

Члан 66.

Послодавац је дужан запосленом да исплати **отпремнину** :

1) отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини две плате запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно две 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.

2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог према приложеним рачунима до неопорезивог износа;

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог.

3) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Директор може деци запосленог старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана из сопствених средстава.

Директор може запосленом исплатити посебно примање у висини до 30% од висине основне плате, из сопствених прихода ако запослени оствари изузетне резултате у свом раду односно :

- освоји прво место са учеником на републичком такмичењу – 30%, -
- освоји друго место са учеником на републичком такмичењу – 20%, -
- освоји треће место са учеником на републичком такмичењу – 10%

Члан 67.

Послодавац је дужан да запосленом исплатити **и 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 висини од једне просечне плате,
- 4) у случају набавке медицинских помагала или лекова – у висини једне просечне месечне плате.

Члан 68.

Послодавац је дужан да запосленом исплатити **јубиларну награду** на начин и у висини утврђеним Посебним колективним уговором уколико има средстава.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када навршава 10, 20, 30. Или 35. година радног стажа, ако има средстава.

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 ипо 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.

6. Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 69.

Школа може, само уз пристанак запосленог или на основу правноснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

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

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 70.

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, 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 Закона о раду, на основу решења директора.

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.

Члан 71.

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 72.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 73.

Запослени има право да школи да отказ :

Отказ запослени доставља школи у писменом 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. Одговорност запослених

Члан 74.

Запослени одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђене општим актом школе и законом;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану Законом о основама система образовања и васпитања;
- 3) поврдом забране из члана 110-113. Законом о основама система образовања и васпитања;
- 4)материјалну штету коју нанесе школи, намерно или из крајње непажње, у складу са законом.

4. Теже повреде радне обавезе

Члан 75.

Теже повреде радне обавезе запосленог у школи су:

- 1) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;
- 2) подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце и ученика или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 3) подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне

супстанце код ученика или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе;

- 4) ношење оружја у школи;
 - 5) наплаћивање припреме ученика школе у којој је наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита;
 - 6) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава;
 - 7) неоправдано одсуство са рада најмање три узастопна радна дана;
 - 8) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи,
 - 9) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених;
 - 10) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;
 - 11) одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима;
 - 12) одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељу, односно другом законском заступнику;
 - 13) неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података;
 - 14) незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета, ученика или другог запосленог;
 - 15) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада;
 - 16) злоупотреба права из радног односа;
 - 17) незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином школе;
 - 18) друге повреде радне обавезе у складу са посебним законом.
- Начин вођења дисциплинског поступка, дисциплинске мере регулисани су Правилником о дисциплинској и материјалног одговорности запослених.

5. Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан: 76.

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

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

Доношење решења о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан отказа уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана пријема отказа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе

достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 77.

До дана престанка радног односа школа је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

6. Правне последице незаконитог престанка радног односа

Члан 90.

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 зараде која у себи садржи припадајући порез и доприноси 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 зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порези и доприноси 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.

X - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 91.

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

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

1. Заштита појединачних права

Члан 92.

Запослени и школа могу спорна питања да изнесу пред арбитра, сагласно одредбама Закона о мирном решавању радних спорова ("Сл. гласник РС" БР. 125/04).

Рок за покретање поступка пред арбитром у колективном радном спору или у индивидуалном радном спору 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 2. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу радног односа постаје коначно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 93.

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 приговор у року од 15 дана Школском одбору. Уколико није задовољан одлуком Школског одбора или Школски одбор не одлучи о поднетом приговору у року од 15 дана од дана подношења приговора запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 30 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XI - ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА

Члан 94.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба са пуним или непуним радним временом вреднују се 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 усановама образовања - 1 бод;

2. Образовање:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом 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. - 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске односно струковне студије), студијама у трајању од три године или вишем образовањем - 10 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,

б) за основно образовање и оспособљености за рад у трајању од једен или две године - 5 бодова;

3. Такмичење:

1) број бодова за општинско такмичење и смотру:

- за освојено прво место - 2 бода,

- за освојено друго место - 1,5 бод,

- за освојено треће место - 1 бод;

2) број бодова за окружно, односно градско такмичење и смотру:

- за освојено прво место - 4 бода,

- за освојено друго место - 3 бода,

- за освојено треће место - 2 бода;

3) број бодова за републичко такмичење и смору:

- за освојено прво место - 8 бодова,

- за освојено друго место - 6 бодова,

- за освојено треће место - 4 бода;

4) број бодова за међународна такмичења:

- за освојено прво место - 15 бодова,

- за освојено друго место - 12 бодова,

- за освојено треће место - 10 бодова;

Вреднују се резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри.

4. Педагошки допринос у раду:

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра:

- аутор - 7 бодова,

- сарадник на изради уџбеника - 5 бодова,

- рецезент - 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или иностраној литератури

- бод;

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 бода,

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 козилијског 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.

7. Број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година живота:

1) ако запослени има једно дете - 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце - 3 бода,

3) ако запослени има троје или више деце - 5 бодова.

Члан 95.

На основу критеријума из члана 94. овог Правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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 редом.

Члан 96.

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 94. овог Правилника.

Члан 97.

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 ;

- преузимањем на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 98.

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 усовом 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 99.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених чланом 94. 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, 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.

XII - РАД ВАН РАДНОГ ОДНОСА

1. Привремени и повремени послови

Члан 100.

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 обављању привремених и повремених послова са : не запосленим лицима, запосленим лицима који раде непуно радно време - до пуног радног времена и корисником старосне пензије.

Послодавац може, за обављање привремених и повремених послова из става 1. овог Правилника да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студенске задруге и који није старији од 30 година.

2. Уговор о делу

Члан 101.

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.

3. Уговор о стручном оспособљавању и усавршавању

Члан 102.

Уговор о стручном оспособљавању 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 о стручном усавршавању може да се закључи, ради стручног усавршавања и стицања посебних знања и способности за рад у струци, односно обављања специјализације, за време утврђено програмом усавршавања, односно специјализације, у складу са посебним прописима.

Уговор из става 1. и 2. закључује се у писменом облику.

4. Допунски рад

Члан 103.

Запослени који ради са пуним радним временом код послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором о допунском раду утврђује се право на новчану накнаду и друга права и обавезе по основу рада.

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

XIII - СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 104.

Запосленима се јемчи слобода синдикалног удруживања и деловања.

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

Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката који води министарство надлежно за послове рада.

Синдикат се уписује 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 105.

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 106.

Директор школе је дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца 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.

Директор школе дужан је да представнику синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања школе, без права одлучивања.

Запослени имају право на штрајк који мора бити у складу са Посебним колективним уговором .

Школа је дужана да председнику синдикалне организације која је подписник ПКУ, у којој је учлањено више од 50% запослених , за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%. Ако има чланство мање од 50% запослених, председник синдиката има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Члан 107.

Директор не може донети решење о пре станку 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.

XIV - ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 108.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника о раду донет дана 20.05.2015.године.

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе, Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о основној школи, Закона о раду Општег и Посебног колективног уговора за основне школе.

Тумачење одредаба овог Правилника даје Школски одбор школе.

Члан 109.

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

ПРЕДСЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА
Зорица Стојиљковић

Објављен на огласној табли школе дана _____ 2018 године.