На основу члана 119.став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл.гласник РС“број 88/17, 27/18-др.закон, 10/19, 27/18-др.закон, 6/20 и 129/21), на основу члана 119. став 1. тачка 1. Статута ОШ „Јован Шербановић“ Рановац, на седници Школског одбора одржаној дана 17.10.2022. године у ОШ“Јован Шербановић“ у Рановцу донет је

**П Р А В И Л Н И К О Р А Д У**

**I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Правилником о раду уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код Послодавца (у даљем тексту: запослени).

**Члан 2.**

Запослени остварује права, обавезе и одговорности у складу са за­ко­ном, подза­конским актом, Oпштим колективним уговором, посебним колективним уговором, Уговором, другим општим актом Послодавца и уговором о раду.

**Члан 3.**

На права, обавезе и одговорности који нису уређени Правилником о раду, не­по­средно се примењују одредбе закона, подзаконског акта, Oпштег ко­лек­­тивног уговора, посебног колективног уговора и другог општег акта Послодавца.

 **Члан 4.**

Правилник се доноси у складу са важећим законом.

 **Члан 5.**

По истеку рока из члана 4. Правилник престаје да важи , и доноси се нови у складу са важећим законом

 **Члан 6.**

Неке одредбе правилника могу престати да важе или се могу додати нове на захтев већине од укупног броја чланова Школског одбора.

 **Члан 7.**

Поступак за измену члана Правилника чланови Школског одбора могу да започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења предлога.

**II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И УСЛОВИ
 РАД ЗАПОСЛЕНИХ**

**1. Заснивање радног односа**

**Члан 8.**

Радни однос код Послодавца може да се заснује с лицем које испу­њава услове утврђене законом, подзаконским актом и Правилником о орга­низацији и системати­зацији послова код Послодавца.

**Члан 9.**

Радни однос се заснива уговором о раду, по поступку утврђеном законом и колективним уговором.

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

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

**Члан 10.**

Директор послодавца (у даљем тексту директор) је обавезан да при подношењу периодичних извештаја о раду послодавца обавести синдикат о извршеном заснивању радног односа и о политици запошљавања код Послодавца

***1) Пријем у радни однос***

**Члан 11.**

Закључењу уговора о раду претходи поступак пријема у радни однос у следећим случајевима:

* заснивање радног односа по конкурсу,
* заснивање радног односа на основу споразума о преузимању.

***Пријем у радни однос по конкурсу***

**Члан 12.**

Пре него што распише конкурс за пријем у радни однос на неодре­ђено време директор је обавезан да, у складу са чланом 152. Закона о ос­но­вама система образовања и васпитања и чланом 5. ст. 1. и 2. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и до­мовима ученика, ис­пита могућност пријема у радни однос закључивањем споразума о преузимању запосленог за чијим је радом, делимично или потпуно, престала потреба у дру­гој установи за образовање и васпитање.

**Члан 13.**

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

Директор расписује конкурс:

* за пријем у радни однос на неодређено време;
* за пријем у радни однос на одређено време:
1. приправника,
2. педагошког асистента,
3. ради замене запосленог одсутног преко 60 дана.

**Члан 14.**

Конкурс се објављује у дневном или недељном листу или у служ­беном гласилу, који су доступни читаоцима најмање на територији цен­тралне Србије и Аутономне покрајине Војводине.

Припремне радње у поступку пријема у радни однос обавља секре­тар Посло­давца (у даљем тексту: секретар).

**Члан 15.**

Секретар:

1) попуњава пријаву потребе за запошљавањем и доставља је На­ционалној служби за запошљавање, у складу са законом;

2) саставља текст конкурса за пријем у радни однос и упућује га на објављива­ње;

3) утврђује благовременост и потпуност пријава на конкурс;

4) одваја неблаговремене и/или непотпуне пријаве;

5) утврђује који кандидати испуњавају услове за пријем у радни од­нос;

6) по пријему конкурсних пријава од административног радника саставља информацију о кандидатима и доставља је директору, (репре­зен­тативном синдикату), (ако је реч о пословима наставника или струч­них сарадника) и надлежном органу општине ако је реч о послу педагошког асистента.

**Члан 16.**

Конкурс за пријем у радни однос садржи информацију:

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 року у којем ће одлука о избору кандидата бити донета;

7) о лицу код којег кандидат може добити додатне информације о кон­кур­су;

8) о томе да неблаговремене или непотпуне пријаве неће бити узе­те у разматрање.

Рок за подношење пријаве на конкурс је 8 дана од дана објављи­ва­ња конкурса.

**Члан 17.**

Уз пријаву на конкурс кандидат треба да поднесе:

1) доказ о држављанству Републике Србије (уверење о држављан­ству или извод из матичне књиге рођених);

2) оверен препис или оверену фотокопију дипломе о стеченом об­ра­зо­вању;

3) оверен препис или оверену фотокопију уверења о положеном струч­ном испиту, односно испиту за лиценцу (осим за приправнике и друга лица која могу засновати радни од­нос без положеног одговарајућег испита);

**Члан 18.**

Благовременом пријавом на конкурс сматра се пријава која је не­по­средно предата Послодавцу пре истека рока утврђеног у конкурсу 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 радну биогра­фију и оне 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 школском од­бору, репрезентативном синдикату или надлежном органу општи­не упућен захтев за давање мишљења о кандидатима.

**Члан 20.**

Секретар почиње прегледање конкурсног материјала по истеку 3 дана од дана истека рока за пријем пријава на конкурс.

Секретар је обавезан да у року од 5 дана од дана почетка рада на кон­курсном материјалу припреми информацију о учесницима конкурса и да је без одлагања достави директору.

**Члан 21.**

По пријему информације из става 2. претходног члана, директор упућује канди­да­те који испуњавају услове за пријем у радни однос на проверу психо­фи­зич­ких спо­собности за рад са ученицима.

Проверу психофизичких способности врши надлежна служба за по­слове запо­шља­вања, применом стандардизованих поступака.

**Члан 22.**

Након провере психофизичких способности кандидата, директор зака­зује разго­вор с кандидатима, ако процени да је то потребно.

Разговор се заказује телефонским путем, након чега се шаље писмено обавештење.

У позиву ће кандидат бити упозорен на то да ће се, уколико се не одазо­ве пози­ву, сматрати да је одустао од пријаве на конкурс.

 Кандидат може оправдати спреченост, и заказати нови термин разговора.

**Члан 23.**

Циљ разговора је додатно процењивање спремности кандидата за обав­љање послова за које је конкурисао.

У обављању разговора директору могу помагати други запослени, које он одреди.

О току разговора и закључку који је из разговора извео директор састав­ља белешку.

**Члан 24.**

По обављеном разговору, директор без одлагања обавештава секретара установе о својој одлуци о пријему, како би се извршиле радње које се односе на пријем у радни однос.

Истовремено, директор захтева достављање мишљења репрезента­тивног синди­ката о кандидатима за пријем у радни однос и надлежног ор­гана оп­шти­не за пријем у радни однос педагошког аси­стента), ради чега им доставља информације и закључке о кандидатима.

У случају да постоји несагласност између директора и репрезен­та­тивног син­диката око избора кандидата, директор је дужан да конкурсни материјал, ук­ључујући и дата мишљења, достави министру просвете, ра­ди давања препоруке.

Уколико у року од седам дана од дана пријема захтева репрезента­тивни син­ди­кат не достави мишљење, односно министар просвете не достави препоруку, избор кан­дидата може се извр­шити и без тога.

У случају пријема у радни однос по конкурсу наставника верске наставе, дирек­тор, по провери психофизичких способности кандидата и по обављеном разговору, про­верава да ли је кандидат на листи настав­ни­ка верске наставе.

**Члан 25.**

Пошто прибави , мишљење репрезен­та­тивног син­ди­ката, односно препоруку министра просвете, и мишљење надлежног орга­на општи­не за пријем педагошког асистента, или пошто истекне рок за давање мишљења репрезентативног синдиката или препоруке, директор од надлежног органа прибавља доказ о неосуђиваности и доказ о не­по­стојању дискриминаторног понашања кандидата и доноси одлуку о његовом избору.

Директор доноси одлуку о избору кандидата у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава.

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

Одлука се у најкраћем року доставља свим учесницима конкурса, укљу­чу­јући и оне који не испуњавају услове конкурса или су им пријаве неблаго­вре­мене и/или непотпуне.Право увида у конкурсну документацију имају само учесници конкурса који испуњавају услове конкурса.

**Члан 26.**

Кандидат незадовољан одлуком о избору може да поднесе приго­вор школском одбору у року од осам дана од дана достављања одлуке.

Ако школски одбор у року од 15 дана од дана пријема приговора не одлучи о приговору или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана.

**.**

По коначности одлуке о избору кандидата, директор с изабраним канди­датом закључује уговор о раду.

 **Члан 27.**

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

***Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању***

**Члан 28.**

На основу споразума о преузимању у радни однос код Послодавца може бити примљен запослени из друге установе за образовање и васпитање за чијим је радом, делимично или потпуно, у таквој установи престала потреба и који се нашао на листи запослених с које се врши преузимање, у складу са чланом 152. Закона о основама система образовања и васпитања и чланом 5. ст. 1. и 2. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању врши се на не­од­ређено време.

**Члан 29.**

Споразум о преузимању запосленог закључују Послодавац и установа у којој је запослено лице које се преузима.

Споразумом се уређују права и обавезе споразумних страна и запосленог.

За ваљаност споразума потребна је сагласност запосленог на преузимање.

Ако запослени није дао сагласност у писменом облику, сматраће се да она по­сто­ји ако је запослени ступио на рад код Послодавца.

**Члан 30.**

 Може се преузети само запослени који је код другог Послодавца у рад­ном односу на неодређено време, без обзира на проценат радног времена и без обзира на врсту посла који обавља.

***2) Радни однос на одређено време***

**Члан 31.**

Радни однос код Послодавца заснива се на одређено време без конкурса:

1) ради замене запосленог одсутног до 60 дана;

2) до коначности одлуке о избору и ступања на рад кандидата изабраног по рас­пи­саном конкурсу;

3) до избора и ступања на рад кандидата изабраног по новорасписаном конкур­су – када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од при­јављених кан­ди­дата не испуњава услове – до завршетка школске године;

4) ради извођења верске наставе, ако се на конкурс не пријави ниједан кан­дидат који испуњава услове за рад на неодређено време.

Листу наставника верске наставе, на предлог традиционалних цркава и верских заједница, утврђује министар просвете.

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

За извођење верске наставе наставник с Послодавцем закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

**Члан 32.**

У радни однос на одређено време по расписаном конкурсу Послодавац може да прими лице:

1. ради замене запосленог одсутног преко 60 дана;
2. у својству приправника;
3. ради обављања послова педагошког асистента.

За обављање послова педагошког асистента Послодавац с изабраним канди­датом закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

У поступку избора педагошког асистента прибавља се мишљење надлежног органа општине.

**Члан 33.**

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

***3) Радни однос с пуним радним временом и радни однос
с непуним радним временом***

**Члан 34.**

Радни однос може се засновати за рад с пуним или за рад с непуним радним вре­меном.

У току трајања радног односа, радни однос с непуним радним временом може постати радни однос с пуним радним временом, а радни однос с пуним радним време­ном може постати радни однос с непуним радним временом, у складу са законом, подзаконским актом и/или општим актом.

**2. Пробни рад**

**Члан 35.**

Послодавац може да уговором о раду уговори пробни рад с наставником или стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

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

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

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је за време пробног рада по­ка­зао да својим компетенцијама може успешно да ради на постизању пропи­саних принципа, циљева и стандарда постигнућа, наставља са радом у истом радноправ­ном својству, а ако се на ос­но­ву образложене оцене директора, а по прибављеном мишљењу пе­­да­гош­ког колегијума, ут­вр­ди да то није показао, престаје му радни однос. Рад­ни од­­нос престаје даном истека от­каз­ног рока од 15 радних дана, без права на отпрем­нину.

**Члан 36.**

Послодавац може да уговором о раду уговори пробни рад и за обављање других послова, у складу с одредбама Закона о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

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

**3. Услови за рад запослених**

**Члан 37.**

Услови за заснивање радног односа морају бити испуњени и после за­сни­вања радног односа.

 Поред услова за заснивање радног односа, за рад на одређеним посло­ви­ма мо­рају бити испуњени и други услови за рад, у складу са законом, подзакон­ским актом и Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

**4. Рад ван радног односа**

**Члан 38.**

Код Послодавца се може ангажовати лице за обављање рада ван радног односа.

**Члан 39.**

Послодавац може да закључи уговор о извођењу наставе за највише 30% од пуног радног времена са лицем које је запослено у другој установи за об­разовање и вас­питање или код другог послодавца, као и са лицем које само­стал­но обавља делатност, у случајевима у којима се радни однос заснива на одређе­но време без конкурса.

Лице ангажовано по основу уговора из става 1. овог члана право на нак­наду за обављени рад стиче на основу извештаја о одржаним часовима наставе, испитима и другим облицима образовно-васпитног рада.

Лице из става 1. овог члана учествује у раду стручних органа Послодав­ца без права одлучивања, осим у раду одељењског већа.

**Члан 40.**

Послови наставника и стручних сарадника код Послодавца могу се обав­љати и на основу уговора о стажирању, који се закључује на период од најмање једне а најдуже две године.

Приправник – стажиста савладава програм за увођење у посао и полага­ње испи­та за лиценцу, у складу са законским одредбама које се односе на при­правнике, под непосредним надзором наставника или стручног сарадника који има лиценцу.

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

**Члан 41.**

Послодавац може на основу уговора о допунском раду ангажовати:

1) ментора и/или наставника који има лиценцу и под чијим ће непосред­ним надзором наставник – приправник радити током прва три месеца приправ­ничког стажа;

2) наставника стручног за предмет из којег ученик полаже испит;

3) ментора секретару-приправнику.

**Члан 42.**

Послодавац може и у другим случајевима ангажовати неко лице за обав­ља­ње рада ван радног односа применом одредаба о раду ван радног односа из За­кона о раду.

**III. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

**1. Начин и случајеви распоређивања запослених**

**Члан 43.**

Запослени код Послодавца распоређују се, по правилу, на основу понуде и закључивања анекса уговора о раду, у складу са Законом о раду.

На послове помоћника директора запослени се распоређује решењем директора, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

По коначности решења о распоређивању из става 2. овог члана, спро­веш­­ће се поступак закључивања анекса уговора о раду, у складу са Законом о раду.

**Члан 44.**

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у да­љем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и орга­низације рада;

2) ради премештаја у друго место рада;

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;

4) ако је запосленом за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, односно који је остао нераспоређен, обезбедио други одговарајући посао.

5)ради промене норме часова у току школске године.

Одговарајућим послом смислу става 1. овог члана сматра се посао за чи­је се обав­љање захтева иста врста и степен стручне спреме, радне способности и други усло­ви за обављање тог посла који су утврђени у закону, подзаконском акту и Правилнику о организацији и систематизацији послова код Послодавца и у уговору о раду.

**Члан 45.**

Уз понуду за закључивање анекса уговора Послодавац је обавезан да запосле­ном у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запо­сле­ни треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

 Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уго­во­ра у року од 5 радних дана Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

 Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задр­жава пра­во да пред надлежним судом оспорава његову законитост.

**2. Премештај у друго место рада**

**Члан 46.**

Запослени може да буде премештен у друго место рада у оквиру Посло­давца:

1) ако у том месту Послодавац обавља своју делатност (издвојено одеље­ње);

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се пре­мешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омо­гућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

**3. Упућивање на рад код другог Послодавца**

**Члан 47.**

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог посло­дав­ца на одговарајући посао ако је код Послодавца привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

 Уз своју писмену сагласност, запослени може да буде привремено упу­ћен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упу­ћи­вање и то не само у случајевима из става 1. овог члана, него и у следећим случајевима:

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 46. Уговора.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код Послодавца.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запосле­ни има право да се врати на рад на посао на којем је код послодавца радио пре упућивања

**4. Распоређивање путем интерног оглашавања**

**Члан 48.**

Запослени може бити распоређен на други одговарајући посао код По­сло­давца или на исти посао у другој организационој јединици Послодавца и путем интерног оглашавања.

**Члан 49.**

Ради распоређивања путем интерног оглашавања, директор расписује ин­терни оглас, који се објављује на огласној табли Послодавца.

Запослени који су заинтересовани за овај вид распоређивања подносе пријаву на интерни оглас у року од 8 дана од дана његовог објављивања.

Секретар прегледа приспеле пријаве и доставља писмену информацију директо­ру о приспелим пријавама.

По пријему информације од секретара, директор доноси решење о распо­ређи­ва­њу запосленог на нови посао или на исти посао у другој организационој јединици По­сло­давца.

Учесници интерног огласа који нису изабрани имају право приговора школском одбору.

По коначности одлуке о избору кандидата по интерном огласу, спроводи се поступак закључивања анекса уговора о раду с изабраним кандидатом, у складу са Законом о раду.

**Члан 50.**

Директор ће по интерном огласу изабрати кандидата који има највише бодова по основу следећих критеријума:

1) радни стаж,

2) образовање,

3) резултати рада.

Начин бодовања по основу наведених критеријума врши се применом од­редаба о бодовању приликом утврђивања запосленог за чијим је радом пре­стала потреба.

У случају распоређивања из једне у другу организациону јединицу По­сло­давца, критеријумима из става 1. овог члана придодаје се дужина радног ста­жа у органи­зационој јединици из које запослени жели да пређе – за сваку годи­ну радног стажа у организационој јединици запосленом припада по 1 бод.

Уколико после бодовања двоје или више запослених имају једнак најве­ћи број бодова, предност има запослени који има више бодова по основу радног стажа, обра­зовања или резултата рада, и то наведеним редоследом.

У случају да се избор не може извршити ни применом методологије из претход­ног става, одлуку о избору између двоје или више кандидата с једнаким највећим бројем бодова доноси директор, по својој процени, која мора бити образложена.

**IV. СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

**Члан 51.**

Право је и обавеза запосленог да се у току радног односа стално стручно оспо­соб­љава и усавршава.

**Члан 52.**

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и уса­вр­шавања запосленог, у складу са програмима Министарства просвете и сред­ствима обез­беђеним у буџету јединице локалне самоуправе и из других извора.

Послодавац не може обавезати запосленог да, делимично или потпуно, сноси трошкове свог стручног усавршавања.

Уколико Послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно ос­по­соб­љавање и усавршавање, запослени не може сносити никакве штетне по­сле­дице због тог пропуста.

**V. РАДНО ВРЕМЕ**

**1. Пуно радно време**

**Члан 53.**

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Наставнику и стручном сараднику на почетку школске године издаје се решење о годишњем и недељном задужењу и фонду часова.

**Члан 54.**

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор ре­шењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима.

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

Наставник и стручни сарадник који је остао нераспоређен, остварује пра­ва запо­сленог за чијим је радом престала потреба у складу са Законом о раду и колективним уговором.

**2. Непуно радно време**

**Члан 55.**

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

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се по­сло­ви на којима се обавља рад са непуним радним временом.

**3. Скраћено радно време**

**Члан 56.**

Радна места, односно послови који се због тешких, напорних и по здравље штетних услова рада код Послодавца обављају са скраћеним радним временом су:

- уколико буде таквих послова накнадно ће бити одређена.

**4. Прековремени рад**

**Члан 57.**

На захтев Послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног вре­мена у случају:

1) више силе,

2) изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је не­оп­ходно да се заврши посао који није планиран;

3) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит;

4) обављања квалификационог и пријемног испита;

5) извршавања других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Послодавац је обавезан да запосленом, пре почетка обављања прековре­меног рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и о исплати увећане плате, у складу са законом и општим актом.

**Члан 58.**

Ако Послодавац не може да обезбеди стручно лице за онолико сати обра­зовно-васпитног рада,--које одреди министар просвете те сате може додатно распоредити на постојеће извр­шиоце код Послодавца, најдуже до краја школске године.

**Члан 59.**

 Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља синдикату код Посло­давца извештај о прековременом и ноћном раду.

**5. Распоред и структура радног времена**

**Члан 60.**

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

Радни дан ненаставног особља и стручних сарадника, по правилу, траје осам часова.

Трајање радног дана наставника везано је за распоред часова.

Структура и распоред радног времена утврђује се Годишњим планом ра­да По­сло­давца и општим актом Послодавца.

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 61.**

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

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

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

 **Члан 62.**

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор, у складу са законом и општим актом.

**VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

**1. Одмор у току дневног рада**

**Члан 63.**

Запослени који ради пуно радно време или најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 45минута.

Запослени из редова ненаставног особља и стручни сарадници не могу да користе одмор у току дневног рада у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, а наставници тај одмор, по правилу, користе за време великог одмора ученика.

**Члан 64.**

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор, у складу са законом и општим актом.

**2. Дневни одмор**

**Члан 65.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у траја­њу од 24 часова непрекидно.

**3. Недељни одмор**

**Члан 66.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 48 часа непрекидно.Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

**4. Годишњи одмор**

**Члан 67.**

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом о раду, колективним уговором и уговором о раду.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 рад­них дана увећава по следећим основама:[[1]](#footnote-1)

1) допринос на раду:

 - за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,

 - за врло успешне резултате – 3 радна дана,

 - за успешне резултате – 2 радна дана;

2) услови рада:

 - рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,

 - редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,

 - рад у две или више установа за образовање и васпитање или домова ученика – 2 радна дана;

3) радно искуство:

 - од 5 до 10 година рада – 2 радна дана,

члана 14. став 2. По­себног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и до­мовима ученика. - 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 – VII степен стручне спреме – 3 радна дана,

 - високо образовање – изнад VII степена стручне спреме – 4 радна дана,

- средње образовање у трајању од четири године или специјалистичко об­ра­зовање након средњег образовања или више образовање – 2 радна дана,

 - основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образо­вање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 ра­д­ни дан;

5) социјални услови:

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

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

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

 - инвалиду – 3 радна дана,

- самохраном родитељу детета до 14 година 2 радна дана.

**Члан 68.**

Допринос на раду утврђује се сходном применом правила о увећању плате по основу радног учинка.

**Члан 69.**

Запослени користе годишњи одмор, по правилу, за време школског рас­пуста.

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

**5. Плаћено одсуство**

**Члан 70.**

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

1) склапања брака – 7 радних дана,

2) склапање брака детета – 3 радна дана,

3) порођаја супруге – 5 радних дана,

4) порођаја члана уже породице – 1 радни дан,

5) усвајања детета – 5 радних дана,

6) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,

7) селидбе у исто место становања – 2 узастопна радна дана,

8) селидбе у друго место становања – 3 радна дана,

9) елементарне непогоде – 5 радних дана,

10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,

11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 5 радних дана,

12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,

13) стручног усавршавања до 5 радних дана,

14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,

15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 5 дана.

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

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

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

2) два 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.

**Члан 71.**

Чланом уже породице запосленог, у вези с остваривањем права на пла­ћено од­сус­тво, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвоји­лац, усвојеник, ста­ра­тељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

**Члан 72.**

Особа са инвалидитетом која је запослена код Послодавца има право на плаћено одсуство за време трајања професионалне рехабилитације.

**6. Неплаћено одсуство**

**Члан 73.** Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

1) дошколовавања – од 30 дана до три године,

2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 6 месеци,

3) учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта,

4) посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године,

5) лечење члана уже породице,

6) у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

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

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

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

**Члан 74.**

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству.

**Члан 75.**

Чланом уже породице запосленог, у вези с остваривањем права на непла­ћено одсуство, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвоји­лац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запо­сле­ним.

**Члан 76.**

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и у другим случаје­вима и у дужем трајању од оног утврђеног у Уговору, ако се тиме не угрожава процес рада код Послодавца.

**Члан 77.**

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права законом, колективним уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

**7. Мировање радног односа**

**Члан 78.**

У случајевима утврђеним у Закону о раду, у Закону о основама система образовања и васпитања и у колективном уговору, запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, колективним уговором или уговором о раду друкчије одређено.

 **VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 79.**

Код Послодавца се, у складу са законом, подзаконским актом и општим актом обезбеђује:

1) општа заштита запослених,

2) заштита личних података запослених,

3) заштита омладине,

4) заштита родитељства,

5) заштита инвалида.

**1. Општа заштита**

**Члан 80.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором и општим актом којим се уређује и организује заштита на раду код Послодавца.

Послодавац је обавезан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду и општим актима, као и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

**Члан 81.**

Запослени је обавезан 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.

**Члан 82.**

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

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

**Члан 83.**

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, про­фесионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених актом о организацији и систематизацији послова, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способ­ности и доба живота, у складу са законом.

**Члан 84.**

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

***Посебне одредбе о безбедности и здрављу на раду***

**Члан 85.**

Запослени имају право да изаберу представнике за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представници запослених), који, заједно с представницима По­слодавца, образују одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор), у складу с одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду и одредбама Правилника.

**Члан 86.**

Одбор има 5 чланова, укључујући и председника Одбора, и то 3 представ­ника запослених и 2 представника Послодавца.

Представнике Послодавца именује школски одбор/директор.

Представнике запослених именује Одбор синдиката код Послодавца. Представ­ници запослених не морају бити чланови синдиката код Послодавца.

Председника и заменика председника бирају чланови Одбора на првој седници.

**Члан 87.**

Одбор ради самостално, у складу са законом, подзаконским прописом и општим актом Послодавца.

Представници Послодавца и запослених у Одбору нису дужни да посту­пају по налозима органа Послодавца или синдиката код Послодавца који нису у складу с пропи­сима и општим актима о безбедности и здрављу на раду.

**Члан 88.**

Ради обављања послова из његове надлежности, Одбору, односно пред­став­ницима запослених, припадају права из Закона о безбедности и здрављу на раду.

**Члан 89.**

Послодавац и представници запослених, односно Одбор и синдикат код Посло­дав­ца, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здрав­ља на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

**Члан 90.**

На рад одбора сходно се примењују одредбе Пословника о раду школ­ског одбора/Рад Одбора ближе се уређује пословником о раду.

**Члан 91.**

Права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду ближе се уређују правилником о правима, обавезама и одговорностима у обла­сти безбедности и здравља на раду.

**2. Остали облици заштите запослених**

**Члан 92.**

Заштита личних података, заштита омладине и материнства, заштита у виду права на одсуствовање у вези са трудноћом, порођајем и/или негом детета или друге особе, као и заштита инвалида, остварује се у складу са Законом о раду.

**Члан 93.**

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 Послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спре­че­ности за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду Послодавцу достав­љају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном дома­ћинству.

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са ра­да у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравстве­ном органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са зако­ном.

**VIII. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

**Члан 94.**

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга при­мања запослених у јавним службама.

Плата, накнада плате и остала примања приправника утврђују се на исти начин као и примања осталих запослених.

**1. Елементи за утврђивање плате**

**Члан 95.**

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента утврђеног Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним служ­бама, којим се множи основица, додатака на плату и обавеза које запо­слени плаћа из плате по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање, у складу са законом.

**2. Висина основице**

**Члан 96.**

Висина основице и коефицијената за обрачун и исплату плата утврђују се у складу са законом, актом Владе и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

**3. Плата за обављени рад и време проведено на раду**

**Члан 97.**

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

**4. Рокови за исплату плата**

 **Члан 98**

Плата се исплаћује у два дела и то:

- први део до 5. у наредном месецу;

- други део до 20. у наредном месецу.

Послодавац је обавезан да запосленом, у складу са Законом о раду, при­ликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун и да о плати и нак­нади плате води евиденцију.

**5. Увећана плата**

**Члан 99.**

Запослени има право на увећану плату у следећим случајевима:

- за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице;

- за рад ноћу – 26% од основице;

- за рад у сменама – 26% од основице;

- за прековремени рад – 26% од основице;

- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину радног стажа оствареног по било ком основу – 0,4% од основице;

- по основу стеченог звања;

- по основу остварених резултата рада.

 У случајевима замене одсутног наставника, плата се увећава по часу, а вред­ност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова у редовној, непосредној настави.

**Члан 100.**

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, с тим да се плата запосленог по овом осно­ву може увећати највише до 30% од висине основне плате и то из сопствених прихода које оствари Послодавац, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из претходног става и да о томе обавезно обавештава син­дикат.

**Члан 101.**

Радни учинак запосленог утврђује се на основу следећих критеријума:

- редовности на послу,

- благовременог и успешног обављања послова радног места,

- успешне сарадње с другим запосленим лицима,

- креативности у обављању послова радног места,

- посебних резултата у образовно-васпитном раду (такмичења, смотре и слич­но),

- радне дисциплине,

- других постигнућа која се могу вредновати приликом утврђивања рад­ног учинка.

О увећању плате по основу радног учинка одлучује директор и о томе доноси решење које мора бити образложено за сваког запосленог којем се по том основу уве­ћава плата.

**6. Накнада плате**

**Члан 102.**

Запослени има право на накнаду плате, поред случајева утврђених за­коном, у следећим случајевима:

- стручно усавршавање које је одобрио Послодавац;

- присуствовање, у својству члана, седницама и семинарима државних ор­гана, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, прив­редне коморе, школског одбора, органа синдиката код Послодавца и савеза синдиката;

- учешће на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва;

У случајевима из претходног става запослени има право на накнаду пла­те у истом износу као да је радио.

**Члан 103.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду плате у висини од најмање 65% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запо­слених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;

- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквали­фикацију или доквалификацију, према важећим прописима;

- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;

- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обав­љене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа;

**7. Накнада трошкова**

**Члан 104.**

Запослени има право на накнаду за долазак на рад и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Уколико се накнада исплаћује у новцу, мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец.

У случају да за долазак на рад и одлазак са рада запослени не може да користи јавни превоз, Послодавац ће му до петог у месецу за претходни месец исплаћивати нак­наду стварних трошкова превоза, ако станује најмање 4 километара од зграде По­сло­дав­ца у којој ради.

Стварни трошкови обрачунаваће се на следећи начин: .[[2]](#footnote-2)

**Члан 105.**

У случају одобреног коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе, запослени има право на накнаду трошкова у висини од 30% од цене јед­ног литра бен­зина од 95 октана, по пређеном километру.

**Члан 106.**

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, 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 службеном путу у трајању:

- од 8 до 12 сати – исплаћује се 50% дневнице;

- дуже од 12 сати – исплаћује се пун износ дневнице.

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

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

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на накнаду трошкова, под условима, на начин и у висини утврђеној по­себним прописима.

**Члан 107.**

Запослени има право и на накнаду следећих трошкова:

1) куповини потрошног материјала за потребе свог радног места, у висини од 100% по достављеним рачунима.;

**8. Друга примања**

***1) Отпремнина***

**Члан 108.**

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

***2) Солидарна помоћ***

**Члан 109.**

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

- смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према прило­же­ним рачунима;

- настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне месечне плате;

- боловања дужег од 3 месеца – у висини једне просечне месечне плате;

- у случају набавке медицинских помагала или лекова – у висини једне просечне месечне плате;

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима.

Просечна плата из става 1. овог члана је плата по запосленом остварена у Репуб­ли­ци Србији или код Послодавца у претходном месецу, како је за за­посленог повољ­није.

***3) Накнада штете***

**Члан 110.**

Послодавац је обавезан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења.

Штету из става 1. овог члана Послодавац запосленом накнађује на његов пис­мени захтев.

Поступак утврђивања висине и начина накнаде штете спроводи се применом одредаба чл. 174 – 178. Правилника.

***4) Јубиларна награда***

**Члан 111.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

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

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

Висина јубиларне награде износи:

1) пола просечне плате – за 10 година рада оствареног у радном односу,

2) једну просечну плату – за 20 година рада оствареног у радном односу,

3) једну и по просечну плату – за 30 година рада оствареног у радном односу,

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

Просечна плата из става 4. овог члана јесте плата из члана 29. став 3. Важећег колективног уговора.

***5) Новогодишња награда***

**Члан 112.**

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

Новогодишња награда исплаћује се у висини коју уговоре репрезента­тив­ни син­дикати у Републици Србији и Влада Републике Србије.

***6) Поклон за Нову годину***

**Члан 113.**

Послодавац може да, у складу са одлуком ШО, из сопствених прихода обезбеди деци запослених која нису старија од 12 година пригодан поклон за Нову годину.

Одлуку о врсти и вредности поклона доноси директор, по прибављеном миш­љењу синдиката.

***7) Поклон или новчани износ за Дан жена***

**Члан 114.**

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

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

***8) Награда наставницима за остварен успех ученика на такмичењима***

**Члан 115.**

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.

***9) Уплата премије за осигурање***

**Члан 116.**

Послодавац може да запосленима:

- уплати премију за добровољно додатно пензијско осигурање;

- уплати премију за колективно осигурање од последица незгода и ко­лек­тивно осигурање хируршких интервенција.

**9. Закључивање анекса уговора о раду у вези
с примањима запослених**

**Члан 117.**

Послодавац може да запосленом понуди закључивање анекса уговора о раду у вези са:

- новчаним износом плате без увећања по основу радног учинка и еле­ментима за утврђивање радног учинка;

- роковима за исплату плате и других примања на које запослени има право.

Анекс уговора о раду из става 1. овог члана закључује се по поступку утврђеном за закључивање анекса уговора о раду о распоређивању запосленог (чл. 44. и 45. Правилника).

**IX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 118.**

Послодавац је обавезан да донесе програм решавања вишка запослених у случајевима, по поступку и са садржином утврђеним у Закону о раду.

**Члан 119.**

На услове и поступак утврђивања вишка запослених, односно запо­слених за чијим је радом престала потреба, као и на утврђивање права таквих запослених, примењују се одредбе Закона о раду и колективног уговора.

На утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба из реда наставног особља, поред Закона о раду и колективног уговора примењују се и одредбе Закона о основама система образовања и васпитања.

**1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба**

**Члан 120.**

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

1. рад остварен у радном односу:

1) за сваку годину рада оствареног у радном односу – 1 бод,

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

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

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

2. образовање:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем – 15 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања – 13 бодова,

4) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова,

5) за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова,

6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. такмичења:

1) број бодова за општинско такмичење и смотру:

за освојено прво место – 2 бода,

за освојено друго место – 1,5 бод,

за освојено треће место – 1 бод;

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

за освојено прво место – 4 бода,

за освојено друго место – 3 бода,

за освојено треће место – 2 бода;

3) број бодова за републичко такмичење и смотру:

за освојено прво место – 8 бодова,

за освојено друго место – 6 бодова,

за освојено треће место – 4 бода;

4) број бодова за међународно такмичење:

за освојено прво место – 15 бодова,

за освојено друго место – 12 бодова,

за освојено треће место – 10 бодова.

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

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

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

4. педагошки допринос у раду:

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима из области образовања и васпитања:

– аутор – 7 бодова,

– сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова,

– рецензент – 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страној литератури – 1 бод.

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

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

5. имовно стање:

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

2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – 1 бод.

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

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

1) инвалид друге категорије – 3 бода,

2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – 3 бода,

3) запослени који болује од професионалне болести – 2 бода.

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

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

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

1) ако запослени има једно дете – 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце – 3 бода,

3) ако запослени има троје и више деце – 5 бодова.

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

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

На основу критеријума из члана 34. Уговора 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 редоследом.

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

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 34. Уговора

**2. Поступак за утврђивање вишка запослених**

**Члан 122.**

Поступак за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба обавез­но се спроводи и у случају када за радом запосленог делимично престане потреба.

**Члан 123.**

На основу критеријума из члана 120. Правилника сачињава се ранг листа за­по­сле­них (уколико их има више ) који раде на радном месту на којем се смањује број извршилаца.

**Члан 124.**

Ранг листу сачињава комисија коју именује школски одбор на предлог репре­зен­та­тивних синдиката код Послодавца (у даљем тексту: Комисија).

Ако се синдикати не споразумеју око састава комисије, школски одбор ће ко­мисију именовати без њиховог предлога.

Комисија се бира за сваки случај утврђивања вишка запослених.

Комисија има три члана, и то:

- два члана из реда наставног особља,

- једног члана из реда ненаставног особља.

**Члан 125.**

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

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

Рад Комисије је хитан.

На остала питања у вези са радом Комисије сходно се примењују одред­бе Пословника о раду школског одбора.

**Члан 126.**

Комисија саставља ранг листу запослених према редоследу додељених бодова, на тај начин што ће се на првом месту на ранг листи наћи запослени с највећим бројем бодова, а на последњем месту ће се наћи запослени с најмањим бројем бодова.

Запосленим за чијим је радом престала потреба прогласиће се запослени с најмањим бројем бодова.

Уколико више запослених има једнак најмањи број бодова, предност има запо­слени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа, стручне спреме, резул­тата рада, односно имовног стања, и то наведеним редоследом.

У случају да се запослени за чијим радом престаје потреба не може од­редити ни применом методологије из претходног става, одлуку о избору између двоје или више запослених с једнаким најмањим бројем бодова доноси дирек­тор, по својој процени, која мора бити образложена.

**Члан 127.**

После сачињавања ранг листе, Комисија саставља предлог за утврђивање запо­сленог за чијим је радом престала потреба и доставља га директору.

**Члан 128.**

На основу предлога Комисије, директор без одлагања доноси решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог и, такође без од­лагања, доставља га запосленом.

**Члан 129.**

Запосленим за чијим је радом престала потреба не могу бити прогла­шени:

1) председник синдиката код Послодавца,

2) представник запослених у школском одбору,

3) члан одбора и члан надзорног одбора синдиката код Послодавца,

4) именовани или изабрани синдикални представник у више органе син­диката на локалном, покрајинском или републичком нивоу у складу са општим ак­том синдиката,

5) запослена за време трудноће или са дететом до две године старости;

6) запослени самохрани родитељ,

7) запослени чије дете има тешки инвалидитет,

8) један од брачних другова, ако оба брачна друга раде код Послодавца,

9) запослени мушкарац који има најмање 35 година стажа осигурања и запослена же­на која има најмање 30 година стажа осигурања, под условом да не испуњава један од ус­ло­ва за пензију,

10) инвалид рада који је инвалидност стекао радом код Послодавца,

Наведени запослени неће бити бодовани нити стављени на ранг листу за одре­ђи­вање запосленог за чијим је радом престала потреба.

**3. Мере за запошљавање**

**Члан 130.**

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- распоређен на други одговарајући посао код Послодавца;

- распоређен на други одговарајући посао с непуним радним временом код По­слодавца, али не краћим од половине пуног радног времена;

- преузет на основу споразума о преузимању у другу установу за обра­зо­ва­ње и васпитање;

- упућен на рад код другог послодавца;

- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

**4. Престанак радног односа и права запосленог за чијим је радом престала потреба**

**Члан 131.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а којем није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених у члану 130. Правилника, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је ут­врђена Законом о раду или у складу са посебним програмом за решавање вишка за­послених у установама у области образовања и васпитања, у процесу рационализације броја запослених, према избору запосленог.

Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најдоц­није до дана престанка радног односа.

 **X. УДАЉЕЊЕ СА РАДА**

**Члан 132.**

Запослени може бити привремено удаљен са рада на основу одредаба Закона о раду и Закона о основама система образовања и васпитања.

**Члан 133.**

За време привременог удаљења са рада, запослени има право на накнаду плате у складу са Законом о раду.

**XI. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

**1. Начела дисциплинске одговорности**

**Члан 134.**

Дисциплинска одговорност запосленог је одговорност за учињену повре­ду рад­не обавезе или повреду забране утврђене Законом о основама система образовања и ва­спитања.

**Члан 135.**

Запослени може одговарати за учињену повреду радне обавезе или за­бране утврђене законом или Правилником.

Теже повреде радних обавеза и повреде забрана утврђене су законом.

Лакше повреде радних обавеза утврђене су Правилником.

**Члан 136.**

Запослени може да одговара само за повреду радне обавезе или забране која је у време извршења била прописана законом или Правилником.

**Члан 137.**

Местом извршења повреде радне обавезе или забране сматра се како место где је учинилац радио или био дужан да ради, тако и место где је после­дица повреде на­ступила или место где је последица према умишљају учиниоца требало да наступи.

**Члан 138.**

Време извршења повреде радне обавезе или забране јесте време када је извр­шилац радио (када су у питању повреде извршене чињењем) или био дужан да ради (ка­да су у питању повреде извршене нечињењем), без обзира на то када је наступила последица.

**Члан 139.**

Дисциплински може одговарати само запослени који је повреду радне обавезе или забране извршио у стању урачунљивости и поступајући с умиш­љајем или из свес­ног или несвесног нехата.

**Члан 140.**

Разлози који искључују постојање повреде радне обавезе или забране су:

- поступање у нужној одбрани,

- поступање у крајњој нужди.

**Члан 141.**

Разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог, и поред учињене повреде радне обавезе или забране су:

- поступање у стварној заблуди,

- поступање у оправданој правној заблуди,

- поступање под утицајем силе или претње.

**2. Лакше повреде радних обавеза**

**Члан 142.**

Запослени дисциплински одговара за следеће лакше повреде радних обавеза:

1) неоправдано одсуствовање са седница у време ка­да је обавезна присутност;

2) неоправдан изостанак са рада један радни дан или два или више рад­них дана, али не узастопно;

3) необавештавање о пропустима у вези са безбедношћу и здрављем на раду;

4) ометање седница органа Послодавца;

5) неоправдано изостајање са седница стручног органа, тима или педа­гош­ког колегијума Послодавца, ако је запослени члан тог органа;

6) непристојно понашање и/или одевање у просторијама Послодавца, школ­ском дворишту или на другом месту на којем се изводи образовно-васпит­ни рад;

7) кршење права ученика какво не спада у теже повреде радних обавеза;

8) непријављивање директору или школском одбору кршења права уче­ни­ка;

**3. Теже повреде радних обавеза**

**Члан 143.**

Запослени дисциплински одговара за следеће теже повреде радних оба­веза:

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

2) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених;

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

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

5) ношење оружја у установи или кругу установе;

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

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

8) непотпуно, неблаговремено и несавесно вођење евиденције;

9) наплаћивање припреме ученика Послодавца, ради оцењивања, однос­но пола­га­ња испита;

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

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

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

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

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

15) злоупотреба права из радног односа;

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

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

18) необезбеђивање минимума процеса рада који се односи на извођење наста­ве, за време штрајка;

19) друге повреде радних обавеза, у складу с посебним законом.

**Члан 144.**

Запослени дисциплински одговара и за повреде забрана дискриминације, наси­ља, злостављања и занемаривања и страначког организовања и деловања.

**4. Дисциплинске мере**

**Члан 145.**

За лакше повреде радних обавеза, учињене с умишљајем или из нехата, изриче се мера новчане казне у висини од 5% до 10% од плате исплаћене за ме­сец у којем је одлука донета, у трајању од једног до три месеца.

**Члан 146.**

Мере које се могу изрећи за теже повреде радних обавеза јесу престанак радног односа и новчана казна.

За повреду забране, прописане чл. 44. до 46. Закона о основама система обра­зовања и васпитања, односно чланом 144. Уговора, запосленом се обавезно изриче мера престанка радног односа. Запосленом престаје радни однос када одлука директора о утвр­ђеној повреди забране постане коначна и одузима му се лиценца.

**Члан 147.**

За повреду теже радне обавезе из члана 141. став 1. тач. 1) до 7) Закона о осно­ва­ма система образовања и васпитања, односно из члана 143. тач. 1) – 7) Уго­вора, оба­везно се изриче мера престанка радног односа и лиценца се сус­пендује на шест месеци.

Мера престанка радног односа обавезно се изриче запосленом и за тежу повреду радне обавезе из члана 141. тач. 8) - 17) Закона о основама система образовања и ва­спи­тања, односно из члана 143. тач. 8) – 17) аправилника, ако је повреда учињена с умишљајем или из свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог.

Мера престанка радног односа такође се обавезно изриче и за тежу по­вреду радне обавезе из члана 143. тачка 18) правилника, преузете из члана 82. став 3. Закона о основној школи/члана 84. став 3. Закона о средњој школи, у складу са чланом 82. став 4. Закона о основној школи/члана 84. став 4. Закона о сред­њој школи.

Новчана казна изриче се за теже повреде радних обавеза из члана 141. тач. 8) – 17) Закона о основама система образовања и васпитања, односно из члана 143. тач. 8) – 17) Правилника, под условом да повреда није учињена с уми­шља­јем нити из свесног нехата или су утврђене олакшавајуће околности за за­по­сленог.

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

**Члан 148.**

За исту повреду радне обавезе или забране запослени не може два пута дисци­плински одговарати, нити му се за исту повреду обавезе или забране могу изрећи две дисциплинске мере.

**Члан 149.**

Приликом одлучивања о врсти и тежини мере која ће се изрећи запосленом, директор треба да посебно води рачуна о:

1) циљевима генералне и специјалне превенције,

2) олакшавајућим и отежавајућим околностима за запосленог (тежина повреде, односно њених последица, степен урачунљивости и кривице, психофизичко стање запосленог, кајање због учињене повреде и одсуство кајања, понашање запосленог по­сле учињене повреде, раније понашање на послу, раније чињење повреда радних оба­веза или забрана, итд.).

**5. Дисциплински поступак**

**Члан 150.**

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

**Члан 151.**

Дисциплински поступак покреће се ако постоји основана сумња да је запослени учинио повреду радне обавезе или повреду забране.

Дисциплински поступак директор може покренути по сопственој ини­ција­тиви или по дисциплинској пријави коју може да поднесе сваки запослени, ученик или роди­тељ, односно старатељ ученика.

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком на који приго­вор није допуштен.

Закључак о покретању дисциплинског поступка садржи податке о запо­сле­ном, опис повреде забране или повреде радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење повреде.

**Члан 152.**

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

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

**Члан 153.**

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним Зако­ном о општем управном поступку.

**Члан 154.**

У дисциплинском поступку утврђује се све чињенице које су реле­вантне за утврђивање одговорности запосленог и за изрицање дисциплинске мере.

**Члан 155.**

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

**Члан 156.**

По спроведеном поступку директор може донети:

1) решење којим се запослени оглашава кривим, у ком случају му се из­ри­че и дисциплинска мера;

2) решење којим се запослени ослобађа се од одговорности;

3) решење којим се поступак против запосленог обуставља.

**Члан 157.**

Запослени се оглашава кривим и изриче му се дисциплинска мера ако је у по­ступку утврђено да је као урачунљив и крив извршилац извршио повреду радне обавезе или повреду забране која му се ставља на терет, а при том не постоје разлози који искључују постојање повреде нити разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог, односно противправност његове радње.

**Члан 158.**

Запослени се ослобађа од дисциплинске одговорности:

1) ако постоје разлози који искључују постојање повреде радне обавезе или забране која му се ставља на терет;

2) ако радња коју је учинио нема сва обележја повреде радне обавезе или забране која му се ставља на терет;

3) ако постоје разлози који искључују дисциплинску одговорност запо­сленог;

4) ако у дисциплинском поступку није доказано да је запослени учинио повреду која му се ставља на терет.

**Члан 159.**

Дисциплински поступак против запосленог обуставља се:

1) ако је наступила застарелост покретања или вођења дисциплинског по­ступка;

2) ако је запослени за исту радњу раније већ дисциплински одговарао;

3) ако директор у току поступка утврди да не постоје законски услови за вођење поступка па одустане од дисциплинског гоњења запосленог;

4) ако запосленом у току поступка престане радни однос код Посло­дав­ца;

5) ако запослени у току поступка умре.

**6. Правна заштита запосленог**

**Члан 160.**

Против решења о изрицању дисциплинске мере запослени има право на правну заштиту, у складу са законом и Правилником

**7. Застарелост у дисциплинској одговорности**

**Члан 161.**

Покретање дисциплинског поступка за лакше повреде радне обавезе застарева протеком шест месеци од учињене повреде, а за повреду забране и теже повреде радне обавезе протеком једне године од дана учињене повреде.

Вођење дисциплинског поступка за лакше повреде радних обавеза за­ста­рева протеком једне године, а за повреде забране и теже повреде радних обавеза – две године од покретања дисциплинског поступка.

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

**XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

**Члан 162.**

Радни однос код Послодавца престаје на основу решења директора, у скла­­ду са законом.

**Члан 163.**

Ако радни однос престаје због отказа запосленог или по споразуму изме­ђу запосленог и Послодавца, радни однос запосленом престаје дана утврђеног у отказу, уз поштовање отказног рока, или споразуму.

На основу решења о дисциплинској мери престанка радног односа и у дру­гим случајевима када се закључак о дану престанка радног односа не може из­вес­ти на основу одредаба закона, радни однос запосленом престаје даном ко­нач­ности решења о изрицању дисциплинске мере, односно о престанку радног од­носа.

Када се закључак о дану престанка радног односа може извести из одре­да­ба закона, радни однос престаје даном утврђеним у решењу директора.

**XIII. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

**1. Накнада штете коју је запослени причинио Послодавцу**

**Члан 164.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, на­мер­но или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу, у складу са законом и општим актом.

**Члан 165.**

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.

**Члан 166.**

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

**Члан 167.**

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је ште­ту проузроковао, у ком року и како се накнађује – утврђује посебна коми­сија (у даљем тексту: Комисија), коју образује директор.

Један од чланова Комисије обавезно је представник синдиката код По­сло­давца.

**Члан 168.**

На састав Комисије, њен рад и одлучивање сходно се примењују одредбе Уговора које уређују састав, рад и одлучивању комисије за утврђивање запо­сленог за чијим је радом престала потреба

**Члан 169.**

По спроведеном поступку, Комисија директору подноси предлог за до­но­шење решења о накнади штете, који садржи чињенице о постојању штете и њеној висини, о околностима под којима је настала, о штетнику и о року и начи­ну на који штета треба да буде накнађена.

На основу поднетог предлога, директор доноси решење којим запосле­ног обаве­зује да накнади штету и доставља га запосленом.

По коначности решења из претходног става, Послодавац и запослени за­кључују споразум о исплати накнаде штете.

**Члан 170.**

У зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, запо­сле­ном се може омогућити исплата накнаде штете у више рата, а може се и, дели­мично или пот­пуно, ослободити плаћања накнаде штете.

**Члан 171.**

Предлог за исплату накнаде штете у ратама или за ослобађање од пла­ћања накнаде штете директору подноси Комисија.

Предлог за исплату накнаде штете у ратама и предлог за делимично осл­обађање од плаћања накнаде штете саставни је део предлога из члана 169. став 1. Правилника.

На основу поднетог предлога, директор доноси решење којим запосле­ног обаве­зује да делимично накнади штету или констатује да је запослени ослобођен од плаћања накнаде штете.

У случају да се директор не сложи с предлогом Комисије о исплати нак­на­де штете у ратама и/или с предлогом за делимично или потпуно ослобађање запосленог од исплате накнаде штете, донеће решење о обавезивању запосленог на накнаду штете као да тих предлога није ни било.

**Члан 172.**

Ако запослени не пристане на закључивање споразума о исплати накнаде штете, у складу са решењем директора из чл. 169. став 2. или из члана 171. став 3. Правилника, о накнади штете одлучује надлежни суд.

**2. Накнада штете коју је претрпео запослени на раду или
у вези са радом**

**Члан 173.**

Ако запослени доживи повреду на раду, оболи од професионалне бо­лести или претрпи неку другу штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

**Члан 174.**

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао, у ком року и како се запосленом накнађује – утврђује посебна комисија (у даљем тексту: Комисија), коју образује директор.

Један од чланова Комисије обавезно је представник синдиката код По­сло­давца.

**Члан 175.**

На састав Комисије, њен рад и одлучивање сходно се примењују одредбе Правилника које уређују састав, рад и одлучивању комисије за утврђивање запо­сленог за чијим је радом престала потреба (чл. 124. и 125. Правилника).

**Члан 176.**

По спроведеном поступку, Комисија директору подноси предлог за до­но­шење решења о накнади штете, који садржи чињенице о постојању штете и њеној висини, о околностима под којима је настала, о штетнику и о року и на­чи­ну на који штета треба да буде накнађена запосленом.

На основу поднетог предлога, директор доноси решење којим се утврђу­је право запосленог на накнаду штете и доставља га запосленом.

По коначности решења из претходног става, Послодавац и запослени за­кљу­чују споразум о исплати накнаде штете.

**Члан 177.**

Комисија може предложити да се накнада штете запосленом исплати у више рата.

Предлог за исплату накнаде штете у ратама саставни је део предлога из члана 176. став 1. Правилника.

У случају да се директор не сложи с предлогом Комисије о исплати нак­на­де ште­те у ратама, донеће решење о исплати накнаде штете запосленом као да тог предло­га није ни било.

**Члан 178.**

Ако запослени не пристане на закључивање споразума о исплати нак­наде штете, у складу са решењем директора из чл. 176. став 2. или из члана 177. став 3. Правилника, о накнади штете одлучује надлежни суд.

**XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

**1. Остваривање права запослених**

**Члан 179.**

Запослени се ради остваривања својих права у писменом облику обра­ћају ди­рек­тору.

Захтев треба да садржи:

1) податке о праву које запослени жели да оствари;

2) чињенице на којима се захтев заснива;

3) име, презиме, потпис и назив посла подносиоца захтева.

Захтев се предаје секретару или административном раднику, који га за­во­ди у деловодник и без одлагања прослеђује директору.

**Члан 180.**

Директор је обавезан да о захтеву одлучи у року који омогућава оства­ри­вање права запосленог, а најкасније у року од 15 дана од дана предаје захтева, а ако у том року не одлучи о захтеву, сматра се да је захтев запосленог одбио.

**Члан 181.**

Директор ће захтев запосленог одбацити решењем ако је неуредан, неблаго­времен, недопуштен или поднет од неовлашћеног лица.

У случају предаје неуредног захтева, то јест захтева који не садржи све еле­менте из члана 179. став 2. Правилника, директор ће запосленом наложити да недостатке отклони у примереном року, који не може бити дужи од 3 дана.

Тек ако запослени не поступи по налогу директора, он ће донети решење да се захтев одбацује.

**Члан 182.**

Директор ће донети решење да се захтев запосленог усваја ако је захтев засно­ван на важећем пропису и/или општем акту.

**Члан 183.**

Директор ће донети решење да се захтев запосленог одбија ако захтев није заснован на важећем пропису и/или општем акту.

**2. Заштита права запослених**

**Члан 184.**

Против решења директора о правима, обавезама и одговорностима запо­слених, донетог по службеној дужности или на захтев запосленог, запослени има право да под­несе приговор школском одбору.

Приговор треба да садржи:

1) број и датум решења и захтева запосленог који је одбијен или одбачен,

2) одређење у ком смислу је запослени незадовољан решењем,

3) име, презиме, потпис и назив посла које обавља подносилац приговора.

Приговор се у два примерка предаје секретару или административном раднику, који га заводи у деловодник и прослеђује га без одлагања директору и председнику школског одбора.

**Члан 185.**

Првостепена одлука, односно решење директора, постаје коначно исте­ком рока за подношење приговора, одрицањем од права на приговор, одустан­ком од приговора, као и одбацивањем или одбијањем приговора.

Првостепена одлука не сме се извршити пре него што постане коначна, осим у случају када приговор запосленог нема суспензивно дејство.

Приговор запосленог има суспензивно дејство, осим приговора поднетог против решења о удаљењу или о одређивању прековременог рада.

**Члан 186.**

Школски одбор ће донети закључак да се приговор одбацује, ако је при­говор неуредан, неблаговремен, недопуштен или поднет од неовлашћеног лица.

У случају предаје неуредног приговора, то јест приговора који не садржи све еле­менте из члана 184. став 2. Правилника, школски одбор ће запосленом наложити да недостатке отклони­ у примереном року, који не може бити дужи од 3 дана. Тек ако запослени не по­сту­пи по том налогу, школски одбор ће донети закљу­чак да се приговор одбацује.

**Члан 187.**

Школски одбор ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак у следећим случајевима:

1) ако су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или по­грешно утврђене;

2) ако се у првостепеном поступку није водило рачуна о правилима по­ступ­ка која су од утицаја на решење ствари;

3) ако је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са об­разло­же­њем;

4) ако су у решењу погрешно оцењени докази;

5) ако је решење донето на основу погрешног закључка у погледу чиње­ничног стања;

6) ако је решењем повређено материјално право.

Ако је о предмету на који се решење односи неопходно донети ново ре­шење, школ­ски одбор ће наложити директору да то учини у одређеном року, при чему треба да отклони све недостатке који су наведени у другостепеној одлуци.

**Члан 188.**

Школски одбор ће донети одлуку да се приговор запосленог одбија као неоснован, а решење директора потврђује, ако утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је одлука заснована на закону.

**Члан 189.**

Школски одбор је обавезан да одлучи о приговору у року од 15 дана од дана предаје приговора.

Одлука о приговору је коначна.

Уколико школски одбор не одлучи о приговору у утврђеном року или је запослени незадовољан донетом одлуком, запослени има право да покрене спор пред надлежним судом у року од 15 дана од дана истека рока за доношење одлуке, односно од дана достављања одлуке.

**Члан 190.**

У случају када је право запосленог повређено без доношења решења, укључу­јући и случај када у утврђеном року није одлучено о поднетом захтеву запосленог (члан 180. Правилника), запослени има право да се обрати суду у року од 90 дана од дана сазнања за повреду права, односно од дана истеке рока за одлучивање по захтеву запосленог.

Тужба се у истом року може поднети и када запослени оспорава закони­тост анекса уговора о раду који је закључио с Послодавцем.

Рок за судску заштиту у вези с новчаним потраживањима према Посло­давцу не постоји, али сва новчана потраживања из радног односа, осим потра­живања доприноса за пен­зијско и инвалидско осигурање, застаревају у року од три године од дана доспе­ло­сти.

**XV. МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

**Члан 191.**

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку утвр­ђе­ним Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова и колек­тив­ним уговором.

**Члан 192.**

Радни спорови могу бити колективни и индивидуални.

**Члан 193.**

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним Законом о мирном решавању радних спорова.

**Члан 194.**

Колективним радним спором сматрају се спорови поводом:

- закључивања, измена и допуна, примене и тумачења Правилника;

- остваривања права на синдикално организовање;

- остваривања права на штрајк.

**Члан 195.**

Индивидуалним радним спором сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе и/или одговорности запосленог, из радног односа или у вези са радним односом.

Индивидуални радни спорови могу се решавати мирним путем, у складу са Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова и колективним уговором.

**ХVI. ПРАВО НА ШТРАЈК**

**Члан 196.**

Запослени код Послодавца остварују право на штрајк под условима и по поступку утврђеним у Закону о штрајку, Закону о основној школи/Закону о средњој школи, подзаконском акту, колективном уговору и другом општем акту.

**Члан 197.**

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о ос­тваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

**Члан 198.**

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

Штрајк се мора најавити у складу са Законом о штрајку.

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

**Члан 199.**

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

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упути Послодавац, и да на њу одговори на начин на који му је та ини­цијатива и упућена.

**Члан 200.**

Штрајк код Послодавца може да почне тек ако се обезбеди минимум про­цеса рада, у складу са Законом о штрајку и Законом о основној школи/Зако­ном о средњој школи.

**Члан 201.**

Садржину минимума процеса рада утврђује оснивач Послодавца, у скла­ду са законом, а начин његовог обезбеђења утврђује се општим актом По­сло­дав­ца, у складу са законом и колективним уговором.

**Члан 202.**

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом, подза­конским актом, колективним уговором и другим општим актом, запослени не могу бити став­љени у неповољан положај, а организовање штрајка и учешће у штрајку не представља повреду радне обавезе.

**Члан 203.**

Послодавац не сме да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

**Члан 204.**

Директор не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором и другим општим актом.

**ХVII. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

**1. Оснивање синдиката и чланство у синдикату**

**Члан 205.**

Запослени имају право да без претходног одобрења оснују синдикат.

Синдикат не може бити распуштен, нити његова делатност може бити обу­став­љена или забрањена актом Послодавца.

**Члан 206.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

 Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

**2. Техничко-просторни услови**

**Члан 207.**

Послодавац је дужан да, посредством својих служби, без накнаде:

- одбија износ синдикалне чланарине од плате запосленог, на основу ње­гове писмене изјаве, и уплати га на одговарајући рачун синдиката, као и на рачуне виших органа синдиката којем члан припада, у складу са статутом;

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

- изради завршни рачун синдиката код Послодавца;

- врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

**Члан 208.**

Послодавац је дужан да синдикату код Послодавца, без накнаде, обезбе­ди следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора који подразумева потребан број канце­ла­рија, у зависности од броја чланова синдиката, са неопходним канцеларијским намештајем;

- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одр­жавање синдикалних састанака и других већих скупова неопходних за оствари­вање улоге син­диката;

- неопходне техничке услове за рад (право на коришћење телефона, теле­факса и других техничких средстава и опреме;

- посебна места за оглашавање синдикалних информација;

- слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним табла­ма син­диката – за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на дру­гим местима по одлуци синдиката;

- употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и слично;

**Члан 209.**

Послодавац има обавезу да синдикат информише о свим питањима која су важ­на за положај запослених, а нарочито о:

- годишњем и другим плановима и програмима рада Послодавца,

- пословању Послодавца,

- просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по органи­заци­о­ним јединицама,

- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју организациону јединицу,

- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и по­вре­дама запослених,

- другим питањима, у складу са постигнутим договором.

**3. Права синдикалних представника**

**Члан 210.**

Синдикална организација је дужна да Послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката и то у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

**Члан 211.**

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације код По­сло­давца, која припада синдикату потписнику Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, у коју је учла­њено најмање 50% за­по­слених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Председник синдикалне организације код Послодавца, која припада син­дикату потписнику наведеног колективног уговора, у коју је учлањено мање од 50% запо­сле­них, има право на сразмерно увећање плате у односу на проценат увећања из претход­ног става.

Председник синдикалне организације код Послодавца из ст. 1. и 2. овог члана има право да се определи за право на плаћено одсуство из следећег члана Уговора, уместо права на увећање плате.

**Члан 212.**

Овлашћени представник синдикалне организације која није потписник Посеб­ног колективног уговора има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са споразумом Послодавца и синдиката, сраз­мерно броју чланова синдиката.

Ако споразум из става 1. овог члана не буде закључен, овлашћени пред­став­ник синдиката за обављање синдикалне функције има право:

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чла­нова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чла­нова.

Споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени пред­ставник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.

Председник подружнице и члан органа синдикалне организације код По­сло­дав­ца, у одсуству повољнијег споразума са Послодавцем, имају право на 50% од плаћених часова који припадају овлашћеном представнику синдикалне организације.

**Члан 213.**

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у син­дикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавезе за које је законом другачије одређено.

Запослени којем права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати код Послодавца на рад на посао који је обављао непосредно пре избора на синдикалну функцију, а ако таквог посла нема – на други одго­варајући посао на којем му плата неће бити мања од плате која се исплаћује за обављање посла који је запослени обављао непосредно пре избора на синдикалну функцију.

**Члан 214.**

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

- ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана од­бо­ра за колективно преговарање – за време преговарања;

- када је одређен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред арбитром или судом – за време заступања.

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

 **Члан 215.**

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

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

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

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

**Члан 216.**

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 212, 214, 215. и 176. Правилника има право на накнаду плате у висини од 100%.

Накнаду плате из става 1. овог члана плаћа Послодавац.

**Члан 217.**

Послодавац не може да донесе решење о престанку радног односа пред­ставнику запослених, нити да на други начин да стави у неповољан положај представника запо­слених за време обављања функције и две године по престан­ку функције, ако пред­став­ник запослених поступа у складу са законом, подза­конским актом и колективним уговором, и то:

- председнику синдиката код Послодавца,

- представнику запослених у школском одбору,

- члану одбора и члану надзорног одбора синдиката код Послодавца,

- именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синди­ката на локалном, покрајинском или републичком нивоу.

Број синдикалних представника који уживају заштиту из алинеје 3. прет­ходног става овог члана Правилника јесте 1, а број синдикалних представника који уживају такву заштиту из алинеје 4. претходног става овог члана Уговора јесте 1

**Члан 218.**

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

**Члан 219.**

Послодавац је дужан да представнику синдиката код Послодавца омогући присуствовање седницама школског одбора и учествовање у њиховом раду, без права одлучивања, и у том смислу је дужан да синдикату уредно доставља позиве за седницу школског одбора.

**ХVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 220.**

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правил­ни­к о раду бр.\_\_\_\_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_.године – чије важење престаје ступањем на снагу овог Правилника.

 **Члан 221.**

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе.

Правилник је заведен је под деловодним бројем \_\_\_\_\_\_\_\_\_, од 17.10.2022.године, објављен је на огласној табли Школе дана \_\_\_\_\_\_\_\_. године, а ступио је на снагу дана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. године.

Председник Школског одбора

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Робин Грбиновић

1. [↑](#footnote-ref-1)
2. Један од начина обрачунавања стварних трошкова је обрачунавање према цени бен­зина по пређеном километру ( 30% од просечне цене једног литра бензина од 95 октана по пређеном километру). [↑](#footnote-ref-2)