

На основу члана 1.став 2. Закона о раду ("Службени гласник РС"бр.24/05, 61/05, 54/09, 75/14,13/17 и 113/17), члана 119. став 1.тачка 1 Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС “бр. 88/17 и 27/2018-др.закони), и члана 270. Статута школе, Школски одбор Машинске школе „Панчево“, са осам гласова свих присутних, на седници одржаној дана 30.05.2018.године донео је

## **П Р А В И Л Н И К О Р А Д У**

### **I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником о раду (у даљем тексту:Правилник ) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Машинској школи "Панчево", Панчево (у даљем тексту: школа), и то: основна права и обавезе запосленог и школе,заснивање радног односа, распоређивање запослених, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зараде запослених, накнаде и друга примња, престанак радног односа,дисциплинска одговорност и удаљење са рада и материјална одговорност,вишак запослених, остваривање и заштита права запослених и друга питања у вези са радом запослених у школи, као и обавезе школе у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

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

#### **Члан 2.**

Овим Правилником се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Машинској школи "Панчево", Панчево ( у даљем тексту: Школа) у складу са позитивним законским прописима и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика..

Овим Правилником запосленом у школи се не могу утврдити мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

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

#### **Члан 3.**

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

## **II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ**

### **Права запослених**

#### **Члан 4.**

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

### **Обавезе запослених**

#### **Члан 5.**

Запослени је дужан да :  
-савесно и одговорно обавља послове на којима ради,

-да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтев и правила Школе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,  
-да обавести Школу о свим околностима које утучу или би могле да утичу на обављање послова утврђених Уговором о раду,  
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за и живот и здравље и настанак материјалне штете.

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

### **Обавезе послодавца**

#### **Члан 6.**

Школа је дужна да:

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

### **Обавезе послодавца и запосленог**

#### **Члан 7.**

Школа и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом , Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и овим Правилником.

## **III ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС**

#### **Члан 8.**

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос.

Преузимање се врши следећим редоследом:

1. Са листе запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба, запослени се може преузети само за проценат за који му је смањено радно ангажовање у односу на проценат са којим је засновао радни однос.
2. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у школи
3. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе
4. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност школских управа

#### **Члан 9.**

Пре расписивања конкурса за заснивање радног односа, директор школе је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката Школе о томе да ли је радни однос могао бити заснован преузимањем у смислу члана 8. овог Правилника.

У случају да постоји несагласност, препоруку даје министар.

Да би лице било примљено у радни однос у Школи, по основу споразума о преузимању, потребно је да су испуњени следећи услови:

- 1) да у школи постоји потреба за пријем у радни однос на неодређено време,

- 2) да се ради о лицу које је запослено на неодређено време у некој образовно-васпитној установи.
- 3) да то лице у тренутку преузимања испуњава све услове за пријем у радни однос у Школи,
- 4) да се о преузимању закључи споразум између установа, који треба да садржи све битне податке о запосленом, радном месту са којег се преузима и радном месту на које се преузима, дан ступања на рад, као и друге податке, а нарочито код ког ће послодавца и на који начин запослени искористити права која је стекао код претходног послодавца, и
- 5) да је запослени сагласан са преузимањем при чему та сагласност мора бити у писаној форми.
- 6) да се налази на листи запослених за чијим је радом, у потпуности или делимично престала потреба у тој школској години, односно да се налази на листи запослених са непуним нормом а коју, пре почетка школске године, начелници школских управа, активи директора и репрезентативни синдикати заједнички разматрају, односно утврђују.

### **Преузимање запослених**

#### **Члан 10.**

Запослени који је у Школи у радном односу на неодређено време, а остао је нераспоређен или има статус запосленог са непуним радним временом остварује право на преузимање стављањем на листу запослених у школској управи са које се врши преузимање.

Листа се утврђује до 15. августа за сваку наредну школску годину, у оквиру школске управе по јединицама локалне самоуправе, а на основу пријава установа о запосленима који имају право на преузимање.

Право на преузимање остварује се споразумом, уз сагласност запосленог.

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

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу из става 1. овог члана, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе. Установе могу вршити и узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

### **Услови за пријем у радни однос**

#### **Члан 11.**

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

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

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

Доказ о испуњености услова из става 1. тач. 1) , 3) - 5) овог члана подносе се уз пријаву на конкурс, а из става 1. тачка 2) овог члана пре закључења уговора о раду.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из ст. 1. и 2. овог члана или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи, на захтев директора.

## **Члан 12**

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу из става 1. овог члана, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе. Установе могу вршити и узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

## **Члан.13.**

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

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

Без лиценце послове наставника, васпитача и стручног сарадника може да обавља:

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

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

## **Пријем у радни однос**

### **Члан 14.**

Пријем у радни однос у Школи врши се на основу конкурса или преузимањем са листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, коју формира Школска управа

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

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

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Обавезни члан комисије јесекретар установе. Комисија има најмање три члана.

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

Кандидати из става 4. овог члана, који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

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

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

## **Члан 15.**

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору у року од осам дана од дана достављања решења.

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

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

Ако Школски одбор у утврђеном року не одлучи о приговору или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може да се обрати надлежном суду у року од 30 дана, од дана достављања одлуке.

## **Радни однос на одређено време**

### **Члан 16.**

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

1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;

2) до избора кандидата – када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс за пријем у радни однос на неодређено време, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

4) ради извођења верске наставе.

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

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

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

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

### **Члан 17.**

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

1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;

2) ради обављања послова педагошког асистента.

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

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

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

## **Пробни рад**

### **Члан 18.**

Пробни рад може да уговори Школа са наставником и стручним сарадником који има лиценцу и и запосленим на другим пословима 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.

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

Радни однос престаје даном отказног рока, без права на отпремнину.

Отказни рок је 15 радних дана.

## **Уговор о извођењу наставе**

### **Члан 19.**

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

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

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

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

## **Стручно оспособљавање и усавршавање**

### **Члан 20.**

Наставник и стручни сарадник, са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања компетенција потребних за рад, у складу са општим принципима и за постизање циљева образовања и стандарда постигнућа.

У току стручног усавршавања наставник и стручни сарадник може професионално да напредује стицањем звања:

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

Наставник и стручни сарадник остварује право на увећану плату за стечено звање.

Наставник и стручни сарадник има право на одсуство из школе у трајању до пет радних дана годишње ради похађања одобреног облика, начина и садржаја стручног усавршавања.

Распоред одсуства наставника и стручног сарадника ради стручног усавршавања планира педагошки колегијум.

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

### **Члан 21.**

Директор школе је обавезан да обезбеди средства и утврди начин стручно оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима мадлежних министарстава.

Уколико послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршававање, запослени не може сносити последице по овом основу.

## **IV РАДНО ВРЕМЕ**

### **Пуно радно време**

#### **Члан 22.**

Пуно радно време запосленог износи 40 часова .

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

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

- 2) 26 часова наставе са ученицима за наставнике практичне наставе;

Стручни сарадник у установи у оквиру пуног радног времена у току радне недеље остварује 30 сати свих облика непосредног рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима,

педагошким асистентима, родитељима, односно другим законским заступницима деце и ученика и другим сарадницима.

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

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

Структура и распоред обавеза ваннаставног особља уређује се Правилником о систематизацији и организацији радних места.

### **Непуно радно време**

#### **Члан 23.**

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

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и друге облике рада, у складу са посебним законом).

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

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

### **Скраћено радно време**

#### **Члан 24.**

У школи се могу предвидети послови које запослени може да обавља са скраћеним радним временом, а уколико би били утврђени, запослени који ради скраћено радно време имао би сва права као да ради пуно радно време.

### **Прековремени рад**

#### **Члан 25.**

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

- виша сила,
- пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
- замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу
- извршавање других послова-када је неопходно да се у одређеном року заврши посао

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

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

### **Распоред радног времена**

#### **Члан 26.**

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

За поједине послове може се увести и прерасподела радног времена.

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

## V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### Одмор у току дневног рада

#### Члан 27.

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за најмање шест часова рада и по правилу не може се користити у пре почетка, нити после завршетка радног времена, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада.

Распоред коришћења дневног радног времена утврђује директор установе.  
Време одмора из ст. 1 овог члана урачунава се у радно време.

### Годишњи одмор

#### Члан 28.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим Правилником.

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

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

#### 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 и више установа . . . . . 2 радна дана
- отежани услови рада, у складу са општим актом школе . . . . . 2 радна дана

#### 3) радно искуство

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

#### 4) образовање и оспособљеност за рад

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

#### 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 потешкће у развоју . . . . . 3 радна дана
- инвалиду . . . . . 3 радна дана.

Допринос на раду у смислу овог Правилника је: резултат који је запослени остварио поред основних послова које обавља: припрема ученика за такмичења и освојено прво, друго или треће место из одређеног предмета, припрема и организовање радионице са ученицима за коју је награђен , допринос на усавршавању процеса рада личним радом и ангажовањем –констатовано од стране надзора , својим радом дао допринос подизању угледа школе .

### **Члан 29.**

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

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

Распоред коришћења годишњег одмора, утврђује се планом коришћења годишњих одмора.

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

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

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

### **Члан 30.**

Запослени стиче право на сразмеран део годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца, односно за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или му престаје радни однос, по једну дванаестину годишњег одмора .

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

### **Члан 31.**

Запослени може да користи годишњи одмор у целини или из више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у више делова, први део користи у трајању од најмање две радне недеље, а остатак до 30 јуна наредне године.

Када запослени користи годишњи одмор у више делова за сваки део се мора утврдити почетак и крај дела годишњег одмора.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсуства са рада ради коришћења породилског одсуства , одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета- има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

### **Члан 32.**

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

### **Плаћено одсуство**

#### **Члан 33.**

У току календарске године запослени има право на одсуство са са рада уз накнаду плате-плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у следећим случајевима:

|   |                |
|---|----------------|
| 1. склапање брака . . . . .   | 7 радних дана, |
| 2. склапање брака детета . . . . .  | 3 радна дана   |
| 3. порођаја супруге. . . . .  | 5 радних дана  |
| 4. порођај члана уже породице . . . . .   | 1 радни дан    |
| 5. усвајања детета . . . . .  | 5 радних дана  |
| 6. теже болести члана уже породице . . . . .  | 5 радних дана  |
| 7. селидбе у исто место становања. . . . .  | 2 радна дана   |
| 8. селидбе у друго место становања. . . . .   | 3 радна дана   |
| 9. елементарне непогоде . . . . .   | 5 радних дана  |
| 10. учествовање у културним и спортским приредбама. . . . .   | 2 радна дана   |
| 11. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности. . . . .           | 5 радних дана  |
| 12. учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. . . . . | 7 радних дана  |
| 13. стручног усавршавања . . . . .  | 5 радних дана  |
| 14. полагање испита за лиценцу. . . . .   | 7 радних дана  |
| 15. полагање испита за: директора, секретара, рачуновођу. . . . .                                       | 7 радних дана  |
| 16. завршавања студија другог степена у складу са Законом о високом образовању . . . . .                | 5 радних дана  |

Поред права на одсуство из претходног става овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

1. због смрти члана уже породице . . . . . 5 радних дана
2. за сваки случај доброволног давања крви, рачунајући и дан давања крви . . . . . 2 радна дана.

Члановима уже породице у смислу става 2. тачка 1. овог Правилника сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.

Школа може да одобри запосленом одсуство за смрт сродника који нису наведени и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању које одреди директор решењем.

Плаћно одсуство се може користити само у моменту када наступи случај по основу којег се остварује то право.

### **Неплаћено одсуство**

#### **Члан 34.**

На предлог запосленог, директор је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

- дошколовавања – од 30 дана до три године;
- завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању – до 6 месеци
- учешћа у научно-истраживачком пројекту – до окончања пројекта;
- припреме за полагање правосудног или стручног испита секретару школе до 3 месеца.
- Посета члановима уже породице у иностранству – до 3 месеца у периоду од 3 године.
- У другим случајевима на основу решења директора

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

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

Запослени коме мирују права и обавезе дужан је да се, у року од 15 дана по престанку мировања права и обавеза врати на рад.

## **VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

### **Висина основице**

#### **Члан 35.**

Влада Републике Србије и Синдикати у поступку преговарања договарају висину основице за обрачун и исплату плате, односно цену рада, као и могућност и потребу корекције коефицијената.

### **Елементи за утврђивање зараде**

#### **Члан 34.**

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

Овако утврђена плата не може бити мања од минималне зараде.

#### **Члан 36.**

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

### **Радни учинак**

#### **Члан 37.**

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, с тим да се зарада запосленог по овом основу може увећати највише до 30% и то из сопствених прихода које оствари школа.

Критеријуми за утврђивање радног учинка

- долазак на посао без кашњења
- сталност на послу
- обављање својих радних обавеза у предвиђеном року
- поштовање радне дисциплине
- уредно вођење евиденције из области рада
- квалитетно обављање свог посла по мишљењу школског надзорника или другог надлежног органа ;
- организовање радионица, приредби, семинара, уређивање панона исл.;
- припремање ученика за такмичења-
- обављање других активности у школи за школу ван свог радног времена

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

### **Увећана плата**

#### **Члан 38.**

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 прековремени рад . . . . . 26% од основице
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу код послодавца (у школи) -0, 4% од основице.

### **Накнада плате**

#### **Члан 39.**

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

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио, у случају:

- стручног усавршавања;

- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;

- учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

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

#### **Члан 40.**

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

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

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

#### **Накнада трошкова**

##### **Члан 41.**

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико се накнада исплаћује у новцу.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и у иностранству.

Накнада трошкова службеног путовања у земљи исплаћује се запосленом:

1. за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи ( дневница за службено путовање), у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике
2. За трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије
3. За трошкове превоза у целини према приложеном рачуну

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, за време проведено на путу у трајању

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

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

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

Запослени има право на накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

#### **Отпремнина**

##### **Члан 42.**

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

## **Солидарна помоћ**

### **Члан 43.**

Школа је дужна да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

- смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа;
- настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне месечне плате;
- боловања дужег од три месеца – у висини једне просечне месечне плате, једном у календарској години
- 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, до неопорезивог износа, само у једној школи ако запослени ради у више школа.

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

## **Накнада штете**

### **Члан 44.**

Школа је дужна да запосленом, путем колективног осигурања запослених, обезбеди и накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, као и штету коју је запослени претрпео на раду или у вези са радом у висини која се утврђује полисом осигурања надлежног осигуравајућег друштва, са којим школа има закључен уговор.

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

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

Кривица запосленог за учињену штету мора бити доказана.

## **Јубиларна награда**

### **Члан 45.**

Школа је дужна да запосленом исплати јубиларну награду.

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

Време проведено на раду на 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 (рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл), као и време обављања самосталне делатностисе не сматра радом у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

- пола просечне плате - за 10 година рада остварених у радном односу
- једна просечна плата- за 20 година рада остварених у радном односу
- једна и по просечна плата- за 30 година рада остварених у радном односу
- две просечне плате- за 35 година рада остварених у радном односу

Просечна плата из става 4. овог члана је зарада по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец у којем се врши исплата јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

## Друга примања

### Члан 46.

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

О висини динамици исплате новогодишње награде Влада и репрезентативни синдикати преговараће сваке године.

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

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

Школа може да, из сопствених прихода и уколико нема других приоритета везаних за набавку средстава за текуће одржавање Школе, наставницима обезбеди новчана средства за награду, по следећим критеријумима:

- наставнику године изабраном од стране наставничког већа -од 10% до 20% месечне плате,
- наставници чији су ученици остварили :
  1. пласман на републичка такмичења –до 10 % месечне плате,
  2. пласман од 8. до 4. места на републичким такмичењима- до 20% месечне плате,
  3. пласман од 1. до 3. места на републичким такмичењима- до 30% месечне плате.
- наставници физичког васпитања чији су ученици , у колективним спортовима освојили 1, 2 или 3. Место на окружним и међуокружним такмичењима-до 10 % месечне плате.
- за учешће у културној и јавној делатности Школе, за реализовање пројеката од значаја за промоцију потенцијала и подизања образовног нивоа Школе, као и прибављања донација или друге користи за Школу-10% до 30% месечне плате.

Новчана награда за освојено место на републичким такмичењима може се исплатити запосленом само за једно освојено место на такмичењима.

### Рокови за исплату плате

#### Члан 47.

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

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

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

## VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ -ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

### Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

#### Члан 48.

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 на 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 (рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално

уплаћивао доприносе и сл), као и време обављања самосталне делатностисе не сматра радом у радном односу.

## 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;**

## 3. Такмичења:

1. Број бодова за општинско такмичење и смотру:

1) за освојено прво место – **2 бода,**

2) за освојено друго место – **1,5 бод,**

3) за освојено треће место - **1 бод;**

2. Број бодова за окружно, регионално, односно градско такмичење и смотру:

1) за освојено прво место – **4 бода,**

2) за освојено друго место – **3 бода,**

3) за освојено треће место - **2 бода;**

3. Број бодова за републичко такмичење и смотру

1) за освојено прво место – **8 бодова,**

2) за освојено друго место – **6 бодова,**

3) за освојено треће место - **4 бода;**

4. Број бодова за међународно такмичење:

1) за освојено прво место – **15 бодова,**

2) за освојено друго место – **12 бодова,**

3) за освојено треће место - **10 бодова.**

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

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

Вреднује се само један резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри.

Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу.

Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току рада оствареног у образовању.

## 4. Педагошки допринос у раду:

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

- аутор - **7 бодова,**

- сарадник на изради уџбеника – илустратор – **5 бодова,**

- рецензент – **4 бода,**

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или иностраној литератури - **1 бод.**

## **5. Имовно стање:**

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

**0,5 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.

## **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**

### **Члан 49.**

На основу наведених критеријума из члана 48. овог Правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

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, резултата рада односно социјалног статуса, и то наведеним редоследом.

### **Члан 50.**

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

Комисију из става 1. овог члана састављена је од 5 чланова.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 48. овог Правилника.

## **Мере за запошљавања**

### **Члан 51.**

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

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

### **Члан 52.**

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



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

Самохраним родитељем у смислу овог правилника, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или кад само он чиви са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права. Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци. Не сматра се самохраним родитељем , родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице , заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

### **Члан 53.**

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

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

## **VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 54.**

Запосленом престаје радни однос у случајевима, на начин и по поступку предвиђеним Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду и овим Правилником на основу отказа уговора .

Запосленом радни однос престаје :

- истеком рока за који је заснован,
- испуњењем услова за пензију у складу са Законом
- споразумом између запосленог и послодавца,
- одказом уговора о раду од стране запосленог,
- отказом уговора о раду од стране послодавца ,
- независно од воље запосленог и воље послодавца,
- смрћу запосленог.

### **Члан 55.**

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

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

### **Отказ уговора од стране запосленог**

### **Члан 56.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

### **Отказ уговора од стране послодавца**

#### **Члан 57.**

Запосленом може да престане радни однос :

- ако се утврди да не остварује резултате рада,
- ако се утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником или уговором о раду,
  - ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду и у вези са радом
  - ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа.,
  - ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
  - ако услед технолошких економских и ли организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла, даном коначности решења о престанку радног односа,
  - ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду ради распоређивања на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
  - ако одбије или се не одазове на одлуку директора школе којом се упућује на лекарски преглед ради утврђивања психичке и физичке способност за рад са ученицима, односно ако налаз надлежне здравствене установе утврди да он такву способност не поседује,

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

### **Отказ уговора независно од воље запосленог и воље послодавца**

#### **Члан 58.**

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

1. да има одговарајуће образовање;
2. да има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима;
3. да није осуђивано правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици,

одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрвњење, за кривично дело примање мита или давање мита, за кривично дело из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;

4. да има држављанство Републике Србије.

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

#### **Члан 59.**

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

### **IX ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ И УДАЉЕЊЕ СА РАДА**

#### **Члан 60.**

Запослени може да одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђену правилником о Дисциплинској и материјалној одговорности запослених;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану законом
- 3) повреду забране дискриминације, забране насиља злостављања и занемаривања и забране страначког организовања и деловања прописану законом;
- 4) материјалну штету коју нанесе установи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

#### **Члан 61.**

Лакше повреде радних обавеза, покретање дисциплинског поступка, вођење дисциплинског поступка, надлежност у дисциплинском поступку, застарелост, дисциплинске мере, удаљење запосленог због учињене повреде радних обавеза и остала питања дисциплинске одговорности, регулисана су Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених.

### **X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

#### **Члан 62.**

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

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

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

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

#### **Члан 63.**

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

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

#### **Члан 64.**

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

#### **Члан 65.**

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

Решење о смањењу накнаде штете доноси директор Школе.

#### **Члан 66.**

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

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

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

### **XI СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 67.**

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају, уз услов да се придржавају његовог статута и правила.

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

#### **Члан 68.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

#### **Члан 69.**

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

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

#### **Техничко-просторни услови**

#### **Члан 70.**

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

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

#### **Члан 71 .**

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

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

## **Права синдикалних представника**

### **Члан 72.**

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

### **Члан 73.**

Директор је дужан да председнику синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику Колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (Сл. Гласник РС 21/15), у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Председник синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику Колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (Сл. Гласник РС 21/15), у коју је учлањено мање од пола запослених, има право на сразмерно увећану месечну плату.

### **Члан 74.**

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 засполеног у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

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

### **Члан 75.**

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

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

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

### **Члан 76.**

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

- 1) председнику синдиката код послодавца;
- 2) представнику запослених у школском одбору;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном, покрајинском или Републичком нивоу у складу са општим актима синдиката.

## **ХП ПРАВО НА ШТРАЈК**

### **Члан 77.**

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, здрављи и личну сигурност.

### **Члан 78.**

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

Штрајк се мора најавити послодавцу, односно директору школе.

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

#### **Члан 79.**

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.

#### **Члан 80.**

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

#### **Члан 81.**

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

### **XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 82**

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

#### **Члан 83**

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду бр. 02-1639/15 од 16.11.2015.године.

*Заменик председника школског одбора*

*Константин Ромчев*

Овај Правилник објављен је на огласној табли Школе дана \_\_\_\_\_ 20\_\_ год,  
а ступа на снагу дана \_\_\_\_\_ 20\_\_ год.