На основу члана 1.став 2. и члана 3. став 2. Закона о раду („ Сл. гласник РС” бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – УС, 113/2017 и 95/2018 – Аутентично тумачење), члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања (,,Сл. гласник РС” бр. 88/2017, 27/2018 – др. закони, 10/2019, 6/2020 и 129/2021), члана 2. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл. гласник РС“бр. 21/2015, 92/2020 и 123/2022) и члана 55. Статута Електротехничке школе „Земун“, Школски одбор на 4.седници одржаноj 28.12.2022. године, донео jе:

**ПРАВИЛНИК О РАДУ**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту:Правилник) уређуjу се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у Електротехничкој школи „Земун“ (у даљем тексту: запоселни), права, обавезе и одговорност послодавца, тj. Електротехничке школе „Земун“ (у даљем тексту: Школа) из области рада и радних односа 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 ,

–  престанaк радног односа,

–  дисциплинска одговорност и удаљење са рада и материjална 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 коjа нису уређена овим Правилником непосредно се примењуjу одговараjуће одредбе закона и ПКУ.

Члан 2.

Овим Правилником се уређуjу права, обавезе и одговорности запослених у Школи у складу са Законом о jавним службама, Законом о основама система образовања и васпитања (у даљем тексту: Закон), Законом о средњем образовању и васпитању, Законом о платама у државним органима и jавним службама, Законом о запошљавању, Законом о пензиjском и инвалидском осигурању, Законом о здравственом осигурању, Закона о државним и другим празницима у Републици Србиjи, Законом о управном поступку, Законом о раду и Посебник колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: ПКУ).

Овим Правилником запосленом у Школи се не могу утврдити мања права или неповољниjи услови рада од права и услова коjи су утврђени законом и ПКУ.

Овим Правилником се могу утврдити већа права као и друга права коjа нису утврђена ПКУ, у складу са законом.

Оваj Правилник примењуjе се непосредно.

Уколико овим Правилником нису предвиђена нека права и обавезе непосредно се примењуjу одредбе ПКУ.

Израз општи акт у овом Правилнику заjедничка jе ознака за сва општа акта коjа доноси Школа.

Израз закон у овом Правилнику заjедничка jе ознака за све законе коjи регулишу права, обавезе и одговорности послодаваца и запослених на основу рада и у вези са радом,

Запослени, у смислу овог Правилника, jесте физичко лице коjе jе у радном односу код послодавца.

Послодавац, у смислу овог Правилника jе правно лице тj. школа коjу представља директор школе.

Члан 3.

Све одредбе из овог Правилника коjе су инперативне природе а односе се на обавезу директора школе, представљаjу обавезу директора да предузме све потребне радње ради обезбеђивања средстава и задовољавања одговараjућих прописаних права запосленог.

Директор школе, односно лице коjе он писмено овласти, jе дужно да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада организациjом рада, правима и обавезама коjе произилази из прописа о раду, безбедности и заштите здравља на раду.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Права запослених

Члан 4.

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

Запослени непосредно, или преко своjих посредника, имаjу право на удруживање, учешће у преговорима , мирно решавање колективних или индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање своjих ставова о битним питањима у области рада.

Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени jе дужан да:

-савесно и одговорно обавља послове на коjима ради,

-да поштуjе организациjу рада и пословања код послодавца , као и захтев и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,

-да обавести послодавца о свим околностима коjе утучу или би могле да утичу на обављање послова утврђених решењем о раду,

-да обавести послодавца о свакоj врсти потенциjалне опасности за настанак материjалне штете.

Запослени одговара лично за повреду забране дискриминациjе, 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 коjу проузрокуjе намерно или из краjње непажње.

Обавезе послодавца

Члан 6.

Послодавац jе дужан да:

–  запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом и уговором о раду,

–  запосленом обезбеди услове рада у складу са законом и другим прописима о безбедности и здрављу на раду,

–  запосленом пружи потпуна, благовремена и тачна обавештења о условима рада, организациjи рада и правима и обавезама коjе 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 случаjевима утврђеним законом .

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 7.

Послодавац и запослени су дужни да се придржаваjу права и обавеза утврђених законом, ПКУ, овим Правилником и Уговором о раду.

Директор jе материjално одговоран за штету коjу намерно или краjњом непажњом нанесе школи, у складу са законом.

III ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Заснивање радног односа у установи

Члан 8.

Приjем у радни однос у установи чиjи jе оснивач Република Србиjа, аутономна покраjина или jединица локалне самоуправе врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чиjим радом jе у потпуности или делимично престала потреба и запослених коjи су засновали радни однос са непуним радним временом (у даљем тексту: преузимање са листе), као и на основу преузимања или конкурса ако се ниjе могло извршити преузимање са листе.

Запослени коjи jе у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако ниjе стављен на листу из става 1. овог члана, уколико на тоj листи нема лица са одговараjућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе из члана 153. став 7. Закона о основама система образовања и васпитања.

Установе могу вршити и узаjамно преузимање запослених на неодређено време, на одговараjуће послове, на основу потписаног споразума о узаjамном преузимању уз претходну сагласност запослених, ако jе разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

Уколико нису испуњени услови из ст. 1–3. овог члана, радни однос у установи може се засновати на основу конкурса на неодређено време и одређено време, у складу са законом или преузимањем из друге jавне службе, на начин прописан законом коjим се уређуjу радни односи у jавним службама.

Преузимање запосленог са листе

Члан 9.

Запослени коjи jе у установи у радном односу на неодређено време, a за чиjим радом jе у потпуности престала потреба, сматра се нераспоређеним и остваруjе право на преузимање са листе.

Запослени из става 1. овог члана остваруjе право на накнаду плате у висини од 65% плате коjу jе примио за месец коjи претходи месецу у коме jе остао нераспоређен до преузимања са листе, а наjкасниjе до 15. септембра наредне школске године.

Запосленом из става 1. овог члана коjи ниjе преузет са листе у року из става 2. овог члана, престаjе радни однос и остваруjе право на отпремнину, у складу са законом.

Запосленом из става 1. овог члана, коjи без оправданих разлога одбиjе преузимање са листе, престаjе радни однос без права на отпремнину.

Запослени за чиjим радом jе делимично престала потреба и запослени коjи jе засновао радни однос са непуним радним временом, стављањем на листу запослених са коjе се врши преузимање, остваруjе право на преузимање са листе и не остваруjе друга права коjа има запослени за чиjим радом jе у потпуности престала потреба.

Посебна радна група, коjу образуjе министар, прати и контролише преузимање са листе и даjе мишљење о оправданости разлога одбиjања преузимања са листе из става 4. овог члана.

При свакоj школскоj управи министар образуjе радну подгрупу коjа утврђуjе постоjање услова и даjе сагласност за расписивање конкурса.

Установа jе у обавези да Министарству достави податке о потреби за ангажовањем запослених, одлуку о расписивању конкурса, као и одлуку о преузимању запослених са листе ради обjављивања на званичноj интернет страници Министарства.

Ближе услове за рад радне групе и подгрупе из ст. 6. и 7. овог члана прописуjе министар.

Члан 10.

Пре почетка школске године, а наjкасниjе до 25. августа, директори установа достављаjу надлежноj школскоj управи:

1) Листу запослених за чиjим jе радом у потпуности или делимично престала потреба у текућоj школскоj години и у претходном периоду;

2) Листу запослених коjи су засновали радни однос са непуним радним временом у текућоj школскоj години и у претходном периоду;

3) Листу слободних радних места.

Запослени коjи на лични захтев прекине радни однос у одређеноj установи не приjављуjе се на листе запослених из става 1. овог члана.

Наведене листе осим послодавца потписуjу овлашћени представници репрезентативних синдиката школе.

Уколико листе нису потписане од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката, директор jе дужан да на листи наведе разлоге због коjих то ниjе учињено.

Пре почетка школске године, раднe подгрупe при надлежним школским управама утврђуjу листу из става 1. овог члана.

Преузимање се врши следећим редоследом:

1) На основу преузимања запосленог са листе запослених за чиjим радом jе у потпуности или делимично престала потреба следећим редом: из установе, са териториjе општине, града, надлежне школске управе и других школских управа.

2) Запослени коjи су засновали радни однос са непуним радним временом у тоj установи;

3) Запослени коjи су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на териториjи надлежне школске управе;

4) Запослени коjи су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност радних подгрупа при школским управама.

Школска управа редовно ажурира листе из става 1. овог члана током године, на основу података коjе достављаjу директори установа.

Министар образуjе посебну радну групу и радне подгрупе при свакоj школскоj управи у складу са законом.

Преузимање запослених врши се током наставне године уз сагласност радне подгрупе.

Пре расписивања конкурса за приjем у радни однос, послодавац jе у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о испуњености услова из ст. 1. и 2. овог члана. У случаjу да постоjи несагласност, надлежна jе школска управа и надлежна инспекциjа.

Рок за давање мишљења jе пет дана од дана приjема захтева.

Одредбе овог члана не примењуjу се на запослене у домовима ученика.

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 25 августа.

Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време наjвише у проценту у коjем jе засновао радни однос.

Члан 11.

Директор jе дужан да обавести репрезентативни синдикат у установи о извршеном приjему у радни однос у року од пет дана.

 Услови за приjем у радни однос

Члан 12.

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

1) има одговараjуће образовање;

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

3) ниjе осуђивано правноснажном пресудом за кривично дело за коjе jе изречена безусловна казна затвора у траjању од наjмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, за кривична дела примање или давање мита; за кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаjа и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкциjу, и за коjе ниjе, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;

4) има држављанство Републике Србиjе;

5) зна српски jезик и jезик на коjем остваруjе образовно-васпитни рад.

Услови из става 1. овог члана доказуjу се приликом приjема у радни однос и провераваjу се у току рада.

Докази о испуњености услова из става 1. тач. 1), 3)–5) овог члана саставни су део приjаве на конкурс, а доказ из става 1. тачка 2) овог члана прибавља се пре закључења уговора о раду.

Образовање наставника и стручних сарадника

Члан 13.

Наставник и стручни сарадник jесте лице коjе jе стекло одговараjуће високо образовање:

1) на студиjама другог степена (мастер академске студиjе, мастер струковне студиjе, специjалистичке академске студиjе) и то:

(1) студиjе другог степена из научне, односно стручне области за одговараjући предмет, односно групе предмета;

(2) студиjе другог степена из области педагошких наука или интердисциплинарне, мултидисциплинарне, трансдисциплинарне студиjе другог степена коjе комбинуjу целине и одговараjуће научне, односно стручне области или области педагошких наука;

2) на основним студиjама у траjању од наjмање четири године, по прописима коjи су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године.

Лице из става 1. тачка 1) подтачка (2) овог члана мора да има завршене студиjе првог степена из научне, односно стручне области за одговараjући предмет, односно групу предмета.

Изузетно, наставник и васпитач jесте и лице са стеченим одговараjућим високим образовањем на студиjама првог степена (основне академске, односно струковне и специjалистичке струковне студиjе), студиjама у траjању од три године или вишим образовањем.

Члан 14.

Послове наставника практичне наставе у стручноj школи може да обавља и лице са одговараjућим образовањем из члана 140. став 3. Закона о основама система образовања и васпитања или са одговараjућим средњим образовањем и положеним специjалистичким, односно маjсторским испитом и петогодишњим радним искуством у струци.

Послове наставника и стручног сарадника, може да обавља лице коjе jе стекло основно, средње, више или високо образовање на jезику на коме се остваруjе образовно-васпитни рад или jе положило испит из тог jезика по програму одговараjуће високошколске установе.

Степен и врсту образовања наставника верске наставе у школи, на предлог органа надлежног за послове односа са црквама и верским заjедницама, по прибављеном мишљењу традиционалних цркава и верских заjедница, прописуjе министар.

Изузетно, послове наставника одређених предмета или група предмета у школи из члана 89. ст. 5. и 7. Закона о основама система образовања и васпитања може да изводи наставник или асистент одговараjуће високошколске установе или запослени у научном институту са одговараjућим звањем.

Образовање наставника и стручних сарадника из психолошких, педагошких и методичких дисциплина

Члан 15.

Обавезно образовање лица из члана 140. Закона о основама система образовања и васпитања jе образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина стечено на високошколскоj установи у току студиjа или након дипломирања, од наjмање 30 бодова, од коjих наjмање по шест бодова из психолошких, педагошких и методичких дисциплина и шест бодова праксе у установи, у складу са европским системом преноса бодова.

Образовање из става 1. овог члана, наставник и стручни сарадник jе обавезан да стекне у року од jедне, а наjвише две године од дана приjема у радни однос, као услов за полагање испита за лиценцу.

Програм за стицање образовања из става 1. овог члана остваруjе високошколска установа у оквиру акредитованог студиjског програма или као програм образовања током читавог живота, у складу са прописима коjима се уређуjе високо образовање.

Сматра се да наставник и стручни сарадник коjи jе у току студиjа положио испите из педагогиjе и психологиjе или jе положио стручни испит, односно испит за лиценцу има образовање из става 1. овог члана Закона о основама система образовања и васпитања.

Образовање из става 1. члана 140. Закона о основама система образовања и васпитања ниjе обавезно за лице са средњим образовањем: медицинска сестра – васпитач, наставник играчких предмета и наставник практичне наставе.

Утврђивање стеченог образовања наставника и стручних сарадника

Члан 16.

Када jе образовање стечено у некоj од република СФРЈ до 27. априла 1992. године, у Црноj Гори до 16. jуна 2006. године или у Републици Српскоj, а врста образовања не одговара врсти образовања коjа jе прописана чланом 140. Закона о основама система образовања и васпитања, министар, по претходно прибављеном мишљењу одговараjуће високошколске установе, решењем утврђуjе да ли jе врста образовања одговараjућа за обављање послова наставника, васпитача, односно стручног сарадника.

Када jе образовање стечено у систему воjног школства, а врста образовања не одговара врсти образовања коjа jе прописана чланом 140. Закона о основама система образовања и васпитања, министар, по претходно прибављеном мишљењу одговараjуће високошколске установе, решењем утврђуjе да ли jе врста образовања одговараjућа за обављање послова наставника, васпитача, односно стручног сарадника.

Када jе образовање стечено у иностранству, а врста образовања не одговара врсти образовања коjа jе прописана чланом 140. Закона о основама система образовања и васпитања, министар, по претходно прибављеном мишљењу одговараjуће високошколске установе, решењем утврђуjе да ли jе врста образовања одговараjућа за обављање послова наставника, васпитача, односно стручног сарадника.

Услови за рад наставника и стручног сарадника

Члан 17.

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

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

1) приправник;

2) лице коjе испуњава услове за наставника, васпитача и стручног сарадника, са радним стажом стеченим ван установе, под условима и на начин утврђеним за приправнике;

3) лице коjе jе засновало радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог;

4) сарадник у предшколскоj установи;

5) педагошки и андрагошки асистент и помоћни наставник.

Лице из става 2. тач. 1)–3) овог члана може да обавља послове наставника, васпитача и стручног сарадника без лиценце, наjдуже две године од дана заснивања радног односа у установи.

Радни однос на неодређено време

Члан 19.

Приjем у радни однос на неодређено време врши се на основу конкурса коjи расписуjе директор.

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса. Кандидати попуњаваjу приjавни формулар на званичноj интернет страници Министарства, а потребну документациjу, заjедно са одштампаним приjавним формуларом достављаjу установи.

Конкурс спроводи конкурсна комисиjа коjу именуjе директор. Комисиjа има наjмање три члана. Секретар установе пружа стручну подршку конкурсноj комисиjи.

Комисиjа утврђуjе испуњеност услова кандидата за приjем у радни однос из члана 139. Закона о основама система образовања и васпитања, у року од осам дана од дана истека рока за приjем приjава.

Кандидати из става 4. овог члана у року од осам дана упућуjу се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коjу врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Конкурсна комисиjа сачињава листу кандидата коjи испуњаваjу услове за приjем у радни однос у року од осам дана од дана приjема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима.

Конкурсна комисиjа обавља разговор са кандидатима са листе из става 6. овог члана, сачињава образложену листу свих кандидата коjи испуњаваjу услове и доставља jе директору у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Директор установе доноси решење о избору кандидата по конкурсу у року од осам дана од достављања образложене листе из става 7. овог члана.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу органу управљања, у року од осам дана од дана достављања решења из става 8. овог члана.

Орган управљања о жалби одлучуjе у року од 15 дана од дана подношења жалбе.

Кандидат коjи jе учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у установи, прегледа сву конкурсну документациjу, у складу са законом.

Ако по конкурсу ниjе изабран ниjедан кандидат, расписуjе се нови конкурс у року од осам дана.

Решење из става 8. овог члана оглашава се на званичноj интернет страници Министарства, када постане коначно.

Радни однос на одређено време

Члан 20.

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

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

1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;

2) ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента.

Изузетно, установа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:

1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;

2) до избора кандидата – када се на конкурс за приjем у радни однос на неодређено време не приjави ниjедан кандидат или ниjедан од приjављених кандидата не испуњава услове, а наjкасниjе до 31. августа текуће школске године;

3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурсу за приjем у радни однос , а наjкасниjе до 31. августа текуће школске године;

4) ради извођења верске наставе.

Листу наставника верске наставе, на предлог традиционалних цркава и верских заjедница, утврђуjе министар.

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

За извођење верске наставе наставник са школом у коjу jе упућен закључуjе уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

У поступку избора педагошког асистента, односно андрагошког асистента прибавља се мишљење надлежног органа jединице локалне самоуправе.

За обављање послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента установа са лицем закључуjе уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

У установи од посебног интереса и националног значаjа за Републику Србиjу може да се ангажуjе наставник или асистент одговараjуће високошколске установе или запослени у научном институту с одговараjућим звањем, на одређено време за сваку школску годину, за наjвише 30% од пуног радног времена, уз сагласност министра.

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

Пријем у радни однос

Члан 21.

Радни однос у школи се заснива Уовором о раду, са лицем коjе, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене општим актом школе.

Уговор о раду закључуjу запослени и директор школе.

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

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор школе.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду у коме ниjе утврђено време на коjе се закључуjе сматра се уговором о раду на неодређено време.

Уговор о раду садржи:

1) назив и седиште послодавца;

2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;

3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, коjи су услов за обављање послова за коjе се закључуjе уговор о раду;

4) назив и опис послова коjе запослени треба да обавља;

5) место рада;

6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);

7) траjање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;

8)  дан почетка рада;

9) радно време (пуно, непуно или скраћено);

10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;

11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог (ако нису утврђени Правилником о раду);

12) рокове за исплату зараде и других примања на коjа запослени има право (ако нису утврђени Правилником о раду);

13) траjање дневног и недељног радног времена (ако нису утврђени Правилником о раду);

14) разлоге за доношење одлуке о увођењу минималне зараде);

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе коjи нису утврђени уговором о раду примењуjу се одговараjуће одредбе закона и овог правилника.

Пробни рад

Члан 22.

Установа општим актом може да пропише обавезу уговарања пробног рада са наставником, васпитачем и стручним сарадником коjи има лиценцу и коjи се прима у радни однос на неодређено време.

Изузетно од става 1. овог члана пробни рад може да се уговори и у случаjу приjема у радни однос на одређено време.

Пробни рад обавља се у складу са законом коjим се уређуjе рад.

 Уговор о извођењу наставе

Члан 23.

Директор школе може да закључи уговор о извођењу наставе или за полагање испита, за наjвише 30% од пуног радног времена са лицем запосленим у другоj установи или код другог послодавца, у случаjевима и под условима прописаним за лица из члана 155. став 3. Закона о основама система образовања и васпитања.

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

Лице ангажовано по основу уговора из става 1. овог члана не заснива радни однос у школи.

Право на накнаду за обављени рад стиче на основу извештаjа о обављеном раду.

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

Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 24.

Наставник,  стручни сарадник и секретар, дужан jе да се стално стручно усавршава ради успешниjег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања, односно унапређивања компетенциjа потребних за рад, у складу са општим принципима и за постизање циљева образовања и васпитања и стандарда образовних постигнућа.

У току стручног усавршавања наставник и стручни сарадник може професионално да напредуjе стицањем звања: педагошки саветник, самостални педагошки саветник, виши педагошки саветник и високи педагошки саветник.

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

Наставни,  стручни сарадник  и секретар има право на одсуство из установе у траjању од три радна дана годишње ради похађања одобреног облика, начина и садржаjа стручног усавршавања. Распоред одсуства наставника и стручног сарадника ради стручног усавршавања планира педагошки колегиjум.

План стручног усавршавања у складу са приоритетима установе ради остваривања циљева образовања и васпитања и стандарда образовних постигнућа и приоритетима Министарства, доноси орган управљања установе.

Податке о професионалном развоjу наставник и стручни сарадник чува у мапи професионалног развоjа (у даљем тексту: портфолио).

Приоритетне области стручног усавршавања за период од три године прописуjе министар на предлог директора Завода за унапређивање образовања и васпитања.

Облике стручног усавршавања, програме и начин организовања сталног стручног усавршавања, услове, орган коjи одлучуjе о стицању звања и поступак напредовања, стицање звања у току стручног усавршавања наставника, васпитача, стручних сарадника и секретара, образац уверења о савладаном програму, садржаj портфолиjа и друга питања од значаjа за стручно усавршавање, прописуjе министар.

IV РAДНО ВРЕМЕ

Члан 25.

Пуно радно време запосленог у установи износи 40 сати недељно.

Непуно радно време запосленог у установи, у смислу овог закона, jесте радно време краће од пуног радног времена.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђуjе статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење обавезних предмета и изборних програма и активности, у складу са планом и програмом наставе и учења.

Норма непосредног рада наставникаи стручног сарадника

Члан 26.

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

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 допуњуjе 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;

3) 20 часова радног времена за наставника у школи за образовање ученика са сметњама у развоjу коjи изводи наставу и индивидуалне облике непосредног рада са ученицима;

4) 20 часова радног времена за наставника разредне наставе у школи за образовање одраслих коjи изводи наставу и индивидуалне облике непосредног рада са ученицима/полазницима.

Стручни сарадник у установи у оквиру пуног радног времена у току радне недеље остваруjе 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, васпитача и стручног сарадника у оквиру радне недеље утврђуjе установа годишњим планом рада.

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

Норму свих облика непосредног рада са децом и ученицима и других облика рада наставника, васпитача и стручног сарадника у оквиру недељног пуног радног времена и на годишњем нивоу, као и броj сати образовно-васпитног рада коjи се додатно може распоредити на друге извршиоце, прописуjе министар.

Ако школа не може да обезбеди стручно лице за наjвише шест часова наставе недељно из одређеног предмета, посебним решењем може да распореди ове часове наставницима тог предмета наjдуже до краjа школске године и оваj рад се сматра радом преко пуне норме часова.

Накнада за рад наставника из става 8. овог члана исплаћуjе се на основу месечног извештаjа наставника о одржаним часовима.

Наставнику коjи нема пуну норму часова, распоређивање часова из става 8. овог члана, сматра се допуном норме.

Прековремени рад

Члан 27.

На захтев послодавца, запослени jе дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом, и то у случаjу:

1) више силе,

2) приjема и обраде докумената и података за приjемни испит,

3) обављања завршног и приjемног испита,

3а обављање завршног испита и опште, стручне и уметничке матуре,

4) замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу,

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

Послодавац jе дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и траjању прековременог рада и налог за исплату увећане плате у складу са законом.

Распоред радног времена

Члан 28.

Годишњим планом рада установе утврђуjе се распоред радног времена запослених.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 29.

Одмор у току дневног рада траjе 30 минута за пуно радно време и, по правилу, не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада.

Годишњи одмор

Члан 30.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђуjе послодавац.

У свакоj календарскоj години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и Уговором.

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

1. доприноса на раду:

1) за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,

2) за врло успешне резултате – 3 радна дана,

3) за успешне резултате – 2 радна дана;

2. услова рада:

1) рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,

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

3) рад у две и више установа – 2 радна дана;

4) отежани услови рада, у складу са општим актом установе – 2 радна дана;

3. радног искуства:

1) од 5 до 10 година рада – 2 радна дана,

2) од 10 до 20 година рада – 3 радна дана,

3) од 20 до 30 година рада – 4 радна дана,

4) преко 30 година рада – 5 радних дана;

4. образовања и оспособљености за рад:

1) за високо образовање на студиjама другог степена (мастер академске студиjе, специjалистичке академске студиjе или специjалистичке струковне студиjе) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студиjама у траjању од наjмање четири године, по пропису коjи jе уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана,

2) за високо образовање на студиjама првог степена (основне академске, односно струковне студиjе), студиjама у траjању од три године, више образовање и специjалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана,

3) за средње образовање у траjању од четири године – 2 радна дана,

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у траjању од jедне године, образовање за рад у траjању од две године или средње образовање у траjању од три године – 1 радни дан;

5. социjалних услова:

1) родитељу, усвоjитељу, старатељу или хранитељу са jедним малолетним дететом – 2 радна дана,

2) родитељу, усвоjитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

3) родитељу, усвоjитељу, старатељу или хранитељу са дететом коjе има потешкоће у развоjу – 3 радна дана,

4) инвалиду – 3 радна дана.

Допринос на раду утврђуjе се општим актом послодавца.

Члан 31.

Распоред коришћења годишњег одмора наставника, васпитача и стручних сарадника утврђуjе се годишњим планом рада установе, а за остале запослене, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

Приликом доношења одлуке о распореду коришћења годишњег одмора за запосленог коjи има уговоре о раду у две или више установа, установе мораjу ускладити решења о коришћењу годишњег одмора за запосленог на начин да га запослени користи истовремено у свакоj установи.

Плаћено одсуство

Члан 32.

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

1) склапања брака – 7 радних дана,

2) склапање брака детета – 3 радна дана,

3) порођаjа супруге – 5 радних дана,

4) порођаjа члана уже породице – 1 радни дан,

5) усваjања 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) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хавариjама и пожаром – 5 радних дана,

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

11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенциjе радне инвалидности у организациjи послодавца или синдиката до 5 радних дана,

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

12а првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – 2 радна дана,

13) стручног усавршавања до 5 радних дана,

14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,

15) завршавање студиjа 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 сматраjу се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвоjилац, усвоjеник, штићеник и старатељ.

2) два узаступна дана за сваки случаj добровољног давања крви рачунаjући и дан давања крви.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство за сроднике коjи нису наведени и за друга лица коjа живе у заjедничком породичном домаћинству са запосленим, у траjању утврђеном решењем послодавца.

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

Неплаћено одсуство

Члан 33.

Послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случаjу:

1) дошколовавања – од 30 дана до три године,

2) завршавање студиjа 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 проjекту – до окончања проjекта,

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

5) лечење члана уже породице,

6) у другим случаjевима утврђеним општим актом установе.

Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да jе запослени приложио одговараjућу документациjу (доказ о постоjању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства) и ако се одобреним одсуством не угрожава процес и организациjа рада.

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

Члановима уже породице сматраjу се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвоjилац, усвоjеник, штићеник и старатељ.

Запосленом коjи користи неплаћено одсуство мируjу права и обавезе из радног односа.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 34.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим правилником и другим општим актима коjима се уређуjе и организуjе заштита на раду у школи.

Директор школе jе дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радноj околини у коjима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да обезбеди да се сваки запослени оспособи за безбедан рад.

Средства за намену из става 2. овог члана дужна jе да обезбеди локална самоуправа у сарадњи са Министарством Просвете Републике Србиjе.

Запослени код послодавца имаjу право да изаберу jедног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Наjмање три представника запослених образуjу Одбор за безбедност и здравље на раду.

Директор и представник запослених, односно одбор из става 3. овог члана и синдикат, дужни су да међусобно сарађуjу о питањима безбедности и здравља на раду.

VII ЗАРАДЕ НАКНАДЕ ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Елементи за утврђивање плате

Члан 39.

Плата се утврђуjе на основу: основице за обрачун плата, коефициjента са коjим се множи основица, додатака на плату и обавеза коjе запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социjално осигурање из плата у складу са законом.

Уколико jе основна плата запосленог, коjа jе утврђена на основу основице за обрачун плата и коефициjента из прописа о коефициjентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћуjе се у висини минималне зараде.

Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 40.

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

Додатак на плату

Члан 41.

Запослени има право на додатак на плату:

1) за рад на дан празника коjи jе нерадан дан – 110% од основице,

2) за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад ниjе вреднован приликом утврђивања коефициjента,

3) за прековремени рад – 26% од основице,

4) по основу времена проведеног на раду – у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана уговора, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључуjући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на териториjи Републике Србиjе и то као установе коjе су утврђене одговараjућом мрежом установа као планским актом коjи доноси оснивач, односно конкурсом коjи се расписуjе сваке школске године за упис, односно приjем у ове установе у складу са одговараjућим законом, имаjући у виду jединствени систем просвете, коjи се финансираjу из буџетских средстава.

У случаjевима рада преко пуне норме, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним броjем часова редовне наставе.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1 овог члана jе производ основице за обрачун плате и коефициjента из прописа коjим се утврђуjу коефициjенти за обрачун и исплату плата запослених у jавним службама.

Накнада плате

Члан 42.

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

Запослени има право на накнаду плате у висини коjа се обрачунава и исплаћуjе у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случаjу:

1) стручног усавршавања,

2) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у своjству члана,

3) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновациjа и других видова стваралаштва.

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

Члан 43.

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

1) у висини од 65% просечне плате у претходна 12 месеци пре месеца у коjем jе наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако jе спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом ниjе друкчиjе одређено,

2) у висини 100% просечне плата у претходна 12 месеци пре месеца у коjем jе наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако jе спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом ниjе друкчиjе одређено.

Члан 44.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основе за исплату накнаде за месец у коме jе привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолациjе или самоизолациjе наложене у вези са том болешћу, а коjа jе наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима коjима jе потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолациjе или самоизолациjе.

Запослени остваруjе право из става 1. овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србиjе;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србиjе за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остваруjе и запослени коjи jе одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за коjи до дана ступања на снагу овог колективног уговора ниjе извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказуjу решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденциjе Министарства унутрашњих послова и др.) или извештаjем лекара о привременоj спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 45.

Послодавац може осигурати запосленог од последица несрећног случаjа за време обављања рада, из сопствених средстава.

Накнада трошкова

Члан 46.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у jавном саобраћаjу (градски, приградски, међуградски), коjа мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико ниjе обезбедио сопствени превоз. Уколико jе перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да jе иста саставни део трошкова превоза.

Aкo нa истoj рeлaциjи прeвoз oбaвљa вишe превозника или нa кoнкрeтнoj рeлaциjи нeмa oргaнизoвaнoг jaвнoг прeвoзa, при утврђивaњу ствaрних трoшкoвa прeвoзa узимa сe у обзир просечнa цeна карата прeвoзникa зa ту релациjу, односно сличну рeлaциjу.

На захтев запосленог послодавац jе дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико ниjе обезбедио сопствени превоз.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за време проведено на службеном путу у земљи,

2) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима коjима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 3. тачка 1. овог члана исплаћуjе се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем обjављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категориjе, с тим што се путни трошкови превоза признаjу у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у траjању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за траjање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћуjе на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута исплаћуjе аконтациjа трошкова за службени пут.

Послодавац jе дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене jедног литра погонског горива по пређеном километру.

Отпремнина

Члан 47.

Послодавац jе дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензиjу, у висини 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 Србиjи према последњем обjављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако jе то за запосленог повољниjе.

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

Увећање плате из сопствених прихода

Члан 48.

Колективним уговором код послодавца може да се утврди право запосленог на увећање плате у висини до 30% од висине плате, коjе се исплаћуjе из сопствених прихода коjе оствари установа, у складу са законом.

Послодавац jе обавезан да утврђуjе приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става и обавезан jе да о томе обавештава синдикат.

Солидарна помоћ

Члан 49.

Послодавац jе дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случаjу:

1) смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа,

2) настанка траjне тешке инвалидности – у висини две просечне плате,

3) привремене спречености за рад дужег од три месеца у континуитету. Под привременом спречености за рад подразумева се само одсуство са рада коjе jе проузроковано болешћу, повредом ван рада, повредом на раду и професионалном болешћу – у висини jедне просечне плате jедном у календарскоj години,

4) у случаjу набавке медицинских-техничких помагала коjа су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима коjа се обезбеђуjу из средстава обавезног осигурања – у висини jедне просечне плате,

5) рођења или усвоjења детета запосленог – у висини jедне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.

У случаjу смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, а наjвише до неопорезивог износа за помоћ у случаjу смрти члана породице запосленог, само код jедног послодавца.

Просечна плата из става 1. овог члана jе просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србиjи у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем обjављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако jе то повољниjе по запосленог.

Накнада штете

Члан 50.

Послодавац jе дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

Јубиларна награда

Члан 51.

Послодавац jе дужан да запосленом исплати jубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћуjе се запосленом у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40 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 коjе jе осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Висина jубиларне награде износи:

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

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

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

4) две просечне платe – за 35 година рада проведених у радном односу,

5) две и по просечне плате – за 40 година рада проведених у радном односу.

Просечна плата из става 4. овог члана jесте плата из члана 29. став 3. овог уговора.

Друга примања

Члан 52.

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у jеднаком износу.

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

Послодавац може да, у складу са своjом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 15 година старости пригодни поклон за Нову годину.

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

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

Мерила и критериjуми за остваривање права на награду из става 5. овог члана утврђуjу се општим актом.

Рокови за исплату плата

Члан 53.

Плата се исплаћуjе у два дела, и то:

1) први део до петог у наредном месецу,

2) други део до 20. у наредном месецу.

Послодавац jе дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун.

VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Критериjуми за утврђивање запослених за чиjим jе радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом

Члан 54.

Критериjуми за утврђивање запослених за чиjим jе радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднуjу 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 коjе jе 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 jе радио са пуним или непуним радним временом.

2. образовање:

1) за високо образовање на студиjама другог степена (мастер академске студиjе, специjалистичке академске студиjе или специjалистичке струковне студиjе) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студиjама у траjању од наjмање четири године, по пропису коjи jе уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова,

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

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

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

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

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

Бодовање се врши према стеченом одговараjућем образовању.

3. такмичења:

1) броj бодова за општинско такмичење и смотру:

за освоjено прво место – 2 бода,

за освоjено друго место – 1,5 бод,

за освоjено треће место – 1 бод;

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

за освоjено прво место – 5 бодова,

за освоjено друго место – 4 бода,

за освоjено треће место – 3 бода;

3) броj бодова за републичко такмичење и смотру:

за освоjено прво место – 8 бодова,

за освоjено друго место – 7 бодова,

за освоjено треће место – 6 бодoва;

4) броj бодова за међународно такмичење:

за освоjено прво место – 15 бодова,

за освоjено друго место – 12 бодова,

за освоjено треће место – 10 бодова.

По основу такмичења бодуjе се наставник коjи jе ученика припремао за такмичење и коjи jе остварио релевантне резултате.

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

Вреднуjе се само jедан резултат остварен у наjвишем рангу такмичења и смотри. Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тоj категориjи запослени имаjу могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања вреднуjу се резултати остварени у току целокупног рада оствареног у образовању.

4. педагошки допринос у раду:

1) рад на изради уџбеника коjи 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) обjављен рад из струке у стручноj домаћоj или страноj литератури – 1 бод.

Без обзира на броj обjављених радова по овом основу добиjа се само jедан бод.

За педагошки допринос раду бодови се добиjаjу само по jедном основу.

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

1) инвалид друге категориjе – 3 бода,

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

3) запослени коjи болуjе од професионалне болести – 2 бода.

Бодовање по овом основу врши се само по jедноj од тачака коjа jе наjповољниjа за запосленог.

Тешка болест запосленог утврђуjе се на основу конзилиjарног налаза лекара надлежне здравствене установе на териториjи општине или на териториjи града на коме jе формирана таква комисиjа.

Члан 55.

На основу критериjума из члана 34. Уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од наjвећег.

За запосленог за чиjим jе радом престала потреба утврђуjе се запослени коjи оствари наjмањи броj бодова.

Уколико више запослених има исти броj бодова, примењуjе се бодовање по оба допунска критериjума и то:

1. имовно стање:

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

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

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

2. броj деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости:

1) ако запослени има jедно дете – 1 бод,

2) ако запослени има двоjе деце – 3 бода,

3) ако запослени има троjе 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 краjа школске године, односно до 31. августа године у коjоj дете има своjство редовног ученика завршног разреда.

Члан 56.

Решење коjим се утврђуjе да jе престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога комисиjе коjу именуjе директор установе на предлог синдиката.

Комисиjа из става 1. овог члана има наjмање три члана, са тим да jе броj чланова комисиjе увек непаран. Обавезни члан комисиjе jе секретар установе.

Комисиjа из става 1 овог члана утврђуjе предлог на основу листе коjа jе сачињена према критериjумима из члана 34. Уговора.

Мере за запошљавање

Члан 57.

Запослени за чиjим jе радом престала потреба може бити:

1) распоређен на друго радно место у установи;

2) распоређен на радно место са непуним радним временом у установи;

3) преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог;

4) упућен на преквалификациjу или доквалификациjу.

Члан 58.

Радни однос запосленом за чиjим jе радом престала потреба не може престати без његове сагласности:

1) запосленоj за време трудноће или са дететом до две године старости,

2) запосленом самохраном родитељу,

3) запосленом чиjе дете има тешки инвалидитет,

4) ако оба брачна друга раде у истоj установи, jедном од брачних другова,

5) запосленом мушкарцу коjи има наjмање 35 година стажа осигурања и запосленоj жени коjа има наjмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава jедан од услова за пензиjу.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ коjи сам врши родитељско право, када jе други родитељ непознат, или jе умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд jош ниjе донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случаjу када jе други родитељ потпуно или траjно неспособан за привређивање, а ниjе стекао право на пензиjу или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ коjи по престанку раниjе брачне, односно ванбрачне заjеднице, заснуjе нову брачну, односно ванбрачну заjедницу.

Члан 59.

Запосленом за чиjим jе радом престала потреба, а коме ниjе могло да се обезбеди ниjедно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос у складу са законом.

Члан 60.

Послодавац jе дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радноj околини у коjима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени код послодавца имаjу право да изаберу jедног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Наjмање три представника запослених образуjу Одбор за безбедност и здравље на раду.

Послодавац и представник запослених, односно одбор из става 3 овог члана и синдикат, дужни су да међусобно сарађуjу о питањима безбедности и здравља на раду.

Колективним уговором код послодавца ближе се уређуjу права, обавезе и одговорности у вези са безбедности и здрављем на раду.

IX ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ И УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Одговорност запосленог

Члан 61.

Запослени одговара за:

1) лакшу повреду радне обавезе, утврђену општим актом установе и законом;

2) тежу повреду радне обавезе прописану овим законом;

3) повреду забране из чл. 110–113. Закона о основама система образовања и васпитања;

4) материjалну штету коjу нанесе установи, намерно или краjњом непажњом, у складу са законом.

Удаљење са рада

Члан 62.

Запослени се привремено удаљуjе са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 164. тач. 1)–4), 6), 9) и 17) и повреде забране из чл. 110–113. Закона о основама система образовања и васпитања до окончања дисциплинског поступка, у складу са овим и законом коjим се уређуjе рад.

Члан 63.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

1. одевање и облачење супротно Правилима о понашању ученика, запослених и родитеља и других лица
2. коришћење мобилног телефона за време часа;
3. необавештавање ученика, родитеља и трећих лица о њиховим правима;
4. неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спречености доласка на посао;
5. неблаговремени долазак на посао  и одлазак с посла пре истека радног времена за запослене ван наставе, односно неблаговремени долазак на час  и одлазак са часа пре истека часа за наставнике;
6. несавесно чување и држање службених списа или података;
7. непоштовање одредби у вези са заштитом здравља на раду;
8. прикривање материјалне штете, мањег обима;
9. кашњења дужа од недељу дана за израду припрема за час, планова рада и извештаја о раду;
10. невршење дежурства по утврђеном распореду;
11. неовлашћено вршење послова, службених и других радњи које су  накнадно одобрене од стране директора или другог надлежног лица;
12. самовољно напуштање часа или испита;
13. изазивање материјалне штете, мањег обима;
14. необавешавање о промени адресе пребивалишта, презимена, или других података значајних за вођење евиденција из радног односа;
15. непоштовања одредби закона и других општих аката којима се регулише начин и поступак оцењивања;
16. недолично понашање према осталим запосленима, ученицима и сарадницима, односно понашање супротно одредбама општих аката Школе, а које не представља тежу повреду радних обавеза;
17. неовлашћено вршење послова, службених и других радњи које нису ни накнадно одобрене од стране директора или другог надлежног лица;
18. неоправдани изостанак с посла један радни дан;
19. самовољно мењање распореда часова без знања директора;
20. онемогућавање или спречавање другог радника у извршавању својих радних обавеза;
21. пушење у просторијама Школе или на местима где то није предвиђено;
22. необавештавање ученика, родитеља и трећих лица о њиховим обавезама и одговорностима;
23. неоправдано неодазивање или изостајање са расправе запосленог који је позван као сведок у поступку за утврђивање дисциплинске одговорности другог запосленог;
24. непостојање дневне и месечне припреме за час и планова рада;
25. неоправдано одсуствовање с посла за време када је обавезно присуство (неприсуствовање седницама стручних органа, комисија и тимова);
26. неотклањање узрока који угрожавају безбедност и услове рада ученика, запослених и трећих лица;
27. одбијање да прими ученика на час или избацивање ученика са часа;
28. неуредно и неблаговремено вођење дневника рада тако што се: не уписују изостанци ученика, не уписују часови, не попуњавају странице и табеле, не уписују оправдани и неоправдани изостанци, не уписују изречене дисциплинске мере ученицима, односно неуредно вођење електронског дневника, а што не представља тежу повреду радне обавезе;
29. недостављање потврде лекара о привременој спречености за рад,  најкасније у року од три дана од дана настанка спречености;
30. одбијање писменог радног налога, односно одбијање пријема решења које доноси директор или школски одбор;
31. неприсуствовање седницама стручних органа
32. неизвршавање или неблаговремено извршавање радних обавеза које су предвиђене Решењем о утврђивању статуса наставника у погледу рада са пуним или непуним радним временом у оквиру 40 часовне радне недеље Правилником о организацији и систематизацији радних места и другим општим актима Школе;

За лакше повреде радне обавезе може се изрећи писмена опомена или новчана казна у висини закључно до 19% од плате исплаћене за месец у коме jе одлука донета у траjању до три месеца.

Теже повреде радних обавеза

Члан 64.

Теже повреде радне обавезе запосленог у установи су:

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

2) подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце и ученика, или омогућавање, давање или неприjављивање набавке и употребе;

3) подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, или неприjављивање набавке и употребе;

4) ношење оружjа у установи;

5) наплаћивање припреме ученика школе у коjоj jе наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита;

6) долазак на рад у припитом или пиjаном стању, употреба алкохола или других опоjних средстава;

7) неоправдано одсуство са рада наjмање три узастопна радна дана;

8) неовлашћена промена података у евиденциjи, односно jавноj исправи;

9) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених;

10) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденциjе, односно обрасца jавне исправе или jавне исправе;

11) одбиjање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима;

12) одбиjање приjема и давања на увид евиденциjе лицу коjе врши надзор над радом установе, родитељу, односно другом законском заступнику;

13) неовлашћено присваjање, коришћење и приказивање туђих података;

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

15) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада;

16) злоупотреба права из радног односа;

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

18) друге повреде радне обавезе у складу са законом.

Дисциплински поступак

Члан 65.

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110–113. Закона о основама система образовања и васпитања.

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

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком, а коjи садржи податке о запосленом, опис повреде забране, односно радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе коjи указуjу на извршење повреде.

Запослени jе дужан да се писмено изjасни на наводе из закључка из става 3. овог члана у року од осам дана од дана приjема закључка.

Запослени мора бити саслушан, са правом да усмено изложи своjу одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу доставити и писмену одбрану.

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

Дисциплински поступак jе jаван, осим у случаjевима прописаним законом.

По спроведеном поступку доноси се решење коjим се запосленом изриче дисциплинска мера, коjим се ослобађа од одговорности или коjим се поступак обуставља.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када jе повреда учињена, осим ако jе учињена повреда забране из чл. 110–113. Закона о основама система образовања и васпитања, у ком случаjу покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од дана када jе учињена повреда забране.

Вођење дисциплинског поступка застарева у року од шест месеци од дана покретања дисциплинског поступка.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других разлога у складу са Закона о основама система образовања и васпитања.

Члан 66.

Сваки запослени у Школи има право на инициjативу за покретање дисциплинског поступка, коjа мора бити образложена.

Родитељ или старатељ ученика коjи сматра да jе радњом запосленог у Школи дошло до повреде радних обавеза има право да покрене инициjативу за покретање дисциплинског поступка.

Инициjатива из става 1. овог Правилника подноси се у писменом облику директору школе и садржи укратко: име и презиме запосленог коjи jе извршио повреду, опис поврде, време извршења повреде и сведоке.

У поступку за утврђивање одговорности запосленог, директор школе jе дужан да омогући учешће представника синдиката уколико их има у школи.

Директор школе уколико утврди да постоjе основа за вођење дисциплинског поступка доноси Закљзчак за покретању дисциплинског поступка и уручуjе га запосленом уз позив за jавну расправу, наjмање 5 дана пре заказивања jавне расправе.

Члан 67.

Закључак за покретање дисциплинског поступка садржи:

–  име и презиме запосленог коjи jе извршио повреду;

–  радно место на коме jе распоређен;

–  опис и време извршења повреде радне обавезе и

–  доказе коjи указуjу на извршење повреде радне обавезе

–  утврђену основану сумњу да jе извршењем радње запосленог повређена радне обавезе са навођењем о коjоj се повреди ради коjим чланом и актом jе иста предвиђена као повреда радне обавезе.

Члан 68.

При изрицању мере због повреде радне обавезе, узимаjу се у обзир нарочито: тежина повреде и њене последице, степен одговорности запосленог, раниjи рад и понашање на раду, олакшаваjуће околности као и друге околности коjе би могле да утичу на врсту и висину мере.

Ако jе повредом радне обавезе настала штета, доноси се одлуку о накнади штете.

Дисциплинске мере

Члан 69.

Мере за тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110–113. Закона о основама система образовања и васпитања су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа.

Мере за лакшу повреду радне обавезе су писана опомена и новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме jе одлука донета у траjању до три месеца.

Новчана казна за тежу повреду радне обавезе изриче се у висини од 20%–35% од плате исплаћене за месец у коме jе одлука донета, у траjању до шест месеци.

Запосленом коjи изврши повреду забране прописане чланом 112. Закона о основама система образовања и васпитања jеданпут, изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца.

Запосленом коjи изврши повреду забране прописане чл. 110, 111. и 113. Закона о основама система образовања и васпитања, односно коjи други пут изврши повреду забране прописане чланом 112. овог закона и запосленом коjи учини повреду радне обавезе из члана 164. тач. 1)–7) овог закона, изриче се мера престанка радног односа.

Запосленом престаjе радни однос од дана приjема коначног решења директора.

За повреду радне обавезе из члана 164. тач. 8)–18) овог закона изриче се новчана казна или удаљење са рада у траjању до три месеца, а мера престанка радног односа уколико су наведене повреде учињене свесним нехатом, намерно или у циљу прибављања себи или другоме противправне имовинске користи.

Правна заштита запослених

Члан 70.

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

Орган управљања дужан jе да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Орган управљања решењем ће одбацити жалбу, уколико jе неблаговремена, недопуштена или изjављена од стране неовлашћеног лица.

Орган управљања ће решењем одбити жалбу када утврди да jе поступак доношења решења правилно спроведен и да jе решење на закону засновано, а жалба неоснована.

Ако орган управљања утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку ниjе водило рачуна о правилима поступка или да jе изрека побиjаног решења неjасна или jе у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако орган управљања не одлучи по жалби или ако запослени ниjе задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени коjи побиjа коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 71.

Запослени jе одговоран за штету коjу jе на раду или у вези са радом намерно или краjњом непажњом проузроковао Школи.

Ако штету проузрокуjе више запослених, сваки запослени jе одговоран за део штете коjи jе проузроковао.

Ако се за сваког запосленог из става 2. овог члана, не може утврдити део штете коjу jе проузроковао, сматра се да су сви запослени подjеднако одговорни и штету надокнађуjу у jеднаким деловима.

Ако jе више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљаjем, за штету одговараjу солидарно.

Члан 72.

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

Ако запослени коjи jе у раду или у вези са радом намерно или краjњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коjу jе надокнадила Школа, дужан jе да Школи надокнади износ исплаћене штете.

Члан 73.

Ако jе запослени у таквом материjалном положаjу да би исплата накнаде штете довела њега и његову породицу испод егзистенциjалног минимума може се делимично ослободити плаћања накнаде.

Решење о смањењу накнаде штете доноси директор Школе.

Члан 74.

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

Потражовања накнаде штете коjу Школа исплаћуjе трећим лицима застарева према запосленом коjи jе ту штету проузроковао у року од 6 месеце од дана исплаћене накнаде.

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

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 75.

Радни однос запосленог у установи престаjе са навршених 65 година живота и наjмање 15 година стажа осигурања.

Запосленом престаjе радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања или ако одбиjе да се подвргне лекарском прегледу у надлежноj здравственоj установи на захтев директора.

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

Висина отпремнине из става 3. овог члана утврђуjе се општим актом установе, с тим што не може бити нижа од збира трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остваруjе право на отпремнину.

Споразумни престанак радног односа

Члан 76.

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

Пре потписивања споразума, послодавац jе дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до коjих долази у остваривању права за случаj незапослености.

 Отказ уговора од стране запосленог

Члан 77.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, наjмање 15 дана пре дана коjи jе запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Општим актом или уговором о раду може да се утврди дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

 Отказ уговора од стране послодавца

Члан 78.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоjи оправдани разлог коjи се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1) ако не остваруjе резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на коjима ради;

2) ако jе правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства из.

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

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положаj 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 коjи не поштуjе радну дисциплину, и то:

1) ако неоправдано одбиjе да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;

2) ако не достави потврду о привременоj спречености за рад;

3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;

4) због доласка на рад под деjством алкохола или других опоjних средстава, односно употребе алкохола или других опоjних средстава у току радног времена, коjе има или може да има утицаj на обављање посла;

5) ако jе дао нетачне податке коjи су били одлучуjући за заснивање радног односа;

6) ако запослени коjи ради на пословима са повећаним ризиком, на коjима jе као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбиjе да буде подвргнут оцени здравствене способности;

7) ако не поштуjе радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако jе његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговараjућу анализу у овлашћену здравствену установу коjу одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постоjање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбиjање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоjи оправдан разлог коjи се односи на потребе послодавца и то:

1) акo услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;

2) ако одбиjе закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тач. 1–5) Закона о раду.

 Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 79.

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

Запосленом из става 1. овог члана рок за коjи jе уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво jе ако jе на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постоjање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постоjању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговараjућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

XII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 80.

Запослени код послодавца имаjу право да без претходног одобрења организуjу синдикат, као и да му приступаjу под искључивим условима, да се придржаваjу његових статута и правила.

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

Члан 81.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржаj приступнице утврђуjе се актом синдиката.

Члан 82.

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

1) одбиjе износ синдикалне чланарине и уплати jе на одговараjући рачун синдикалне организациjе, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката,

2) врши уплату на рачун фондова коjе синдикат оснива (штраjкачки фонд, фонд солидарности и сл.),

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

Послодавац може да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.

Техничко-просторни услови

Члан 83.

Послодавац jе дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информациjама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

1) одвоjену просториjу за рад синдиката и одговараjући простор за одржавање синдикалних састанака,

2) право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме,

3) слободу поделе синдикалних саопштења, извештаjа на огласним таблама синдиката – за редовне синдикалне активности, а у време штраjка и на другим местима по одлуци синдиката.

Члан 84.

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодаваца о економским и радно-социjалним питањима од значаjа за положаj запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац jе дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања установе, без права одлучивања, и у том смислу дужан jе да синдикату достави уредан позив са материjалом за седницу органа управљања.

Права синдикалних представника

Члан 85.

Синдикална организациjа jе дужна да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

Члан 86.

Послодавац jе дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, коjи припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора, у коjи jе учлањено више од 50% запослених, исплаћуjе увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико jе у репрезентативну синдикалну организациjу установе коjа припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Послодавац jе дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покраjинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републикe, потписнику овог уговора, исплаћуjе увећану месечну плату у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

Члан 87.

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

1) ако jе одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања,

2) када jе одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 88.

Послодавац jе обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализациjе програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференциjама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа коjи организуjе састанак.

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

Послодавац jе обавезан да представницима синдиката коjи заступаjу чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреациjа, касе узаjамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

Члан 89.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положаj (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организациjе, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покраjинског и републичког одбора) за време обављања функциjе и по престанку функциjе, у складу са законом.

Послодавац jе обавезан да функционере синдиката, по истеку функциjе, врати на послове коjе су обављали пре избора, односно на одговараjуће радно место.

Члан 90.

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

XIII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 91.

Запослени у школи остваруjу право на штраjк у складу са Законом, овим законом и законом коjим се уређуjе штраjк.

Штраjкачки одбор и запослени коjи учествуjу у штраjку дужни су да штраjк организуjу и воде на начин коjим се не угрожава безбедност ученика и запослених и имовине и омогућава наставак рада по окончању штраjка.

Члан 92.

Наставник, васпитач и стручни сарадник остваруjу прaво на штраjк под условом да обезбеде минимум процеса рада школе, у остваривању права грађана од општег интереса у средњем образовању и васпитању.

Минимум процеса рада за наставника jе извођење наставе у траjању од 30, односно 40 минута по часу у оквиру дневног распореда и обављање испита, а за стручног сарадника, односно васпитача – 20 часова рада недељно.

Ако наставник, васпитач и стручни сарадник учествуjу у штраjку не обезбеђуjући минимум процеса рада из става 2. овог члана, директор школе покреће дисциплински поступак.

Наставнику, васпитачу и стручном сараднику, за повреду обавезе из става 2. овог члана, изриче се мера престанка радног односа.

Директор школе jе дужан да за време штраjка организованог противно одредби става 2. овог члана, обезбеди остваривање наставе или обављање испита, односно дежурство васпитача док траjе штраjк.

XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

1. Колективни радни спорови

Члан 93.

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

Члан 94.

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

1) закључивања, измена и допуна или примене Уговора,

2) остваривање права на синдикално организовање,

3) остваривање права на штраjк,

4) остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

2. Индивидуални радни спорови

Члан 95.

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

Члан 96.

Мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 97.

Оваj Правилник ступа на снагу осмог дана од даном обjављивања на огласноj табли, а опримењиваће се од дана ступања на снагу.

Члан 99.

Измене и допуне овог Правилника могу се вршити на начин и по поступку утврђен овим Правилником у складу са законом и посебним колективним уговором.

Члан 100.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаjе да важи Правилник о раду бр.516 од 26.04.2022.. године.

Обjављено на огласноj табли школе дана \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_. 20\_\_. године

ПРЕДСЕДНИК ШКОЛКОГ ОДБОРА:

                                                                             /Синиша Ерцеговчевић/