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 и 74/2014), члана 119. Закона о основама система образовања и васпитања (,,Сл. гласник РС” бр. 88/17 ), члана 2. став 2.Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл. гласник РС“бр.21/2015) Школски одбор OШ „Аца Алексић“ на седници одржаноj дана 28.03.2018. 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 ОШ „Аца Алексић“ у Александровцу (у даљем тексту: запоселни), права, обавезе иодговорност послодавца, тj. Школе (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,

- 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 основном образовању и васпитању, Законом o 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 Посебним 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.

Запосленима у школи не могу се овим Правилником уредити мања права од оних коjа су предвиђена ПКУ.

Уколико су поjедине одредбе ПКУ супротне закону, непосредно ће се примењивати одредбе овог Правилника уколико су у складу са законом.

У случаjу, да су одредбе овог Правилника у колизиjи са законом, примењиваће се законске одредбе.

Поjедине одредбе поjединачног или општег акта коjе доноси послодавац а коjима су утврђени неповољниjи услови од услова утврђених законом, ПКУ и овим Правилником сматраjу се ништавим, те се у том случаjу непосредно примењуjе закон, ПКУ, односно оваj Правилник.

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 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**

**Члан 8.**

Приjем лица у радни однос у установи врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених , за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом , као и на основу преузимања или конкурса ако се није могло извршити преузимање се листе.

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 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%.

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 јавне службе на начин којим се уређују радни односи у јавним службама.

**Преузимање запослених**

**Члан 9**

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

Запослени из става 1 овог члана остварује право на накнаду плате у висини од 65 % плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен до преузимања са листе а најкасније до 15.септембра наредне школске године.Запосленом из става 1. који није преузет са листе у року из става 2. овог члана престаје радни однос и остварује право на отпремнину у складу са законом.

Запослени за чијим је радом делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом стављањем на листу са које се врши преузимање остварује право на преузимање и не остварује друга права која има запослени за чијим радом је у потпуности престала потреба.

**Члан 10**

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

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

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор.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.

**Услови за приjем у радни однос**

**Члан 11.**

У радни однос у школи може да буде примљено лице, под условима прописаним законом и 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 родоскрнављење, за кривично дело примање мита или давање мита, за кривично дело 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 jезик на коме се остваруjе образовно-васпитни рад.

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

Доказ о испуњености услова из става 1. тач. 1), 4) и 5) овог члана подносе се уз приjаву на конкурс, а из става 1. тачка 2) овог члана пре закључења уговора о раду.

Запосленом престаjе радни однос ако се у току радног односа утврди да не

испуњава услове из става 1. овог члана или ако одбиjе да се подвргне лекарском прегледу у надлежноj здравственоj установи на захтев директора.

Наставник, васпитач и стручни сарадник мора да има и образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина од најмање 30 бодова, од којих најмање по шест бодова из психолошких, педагошких и методичких дисциплина и шест бодова праксе у установи.

Наставник, васпитач и стручни сарадник коjи jе у току студиjа положио испите из педагогиjе и психологиjе или jе положио стручни испит, односно испит за

лиценцу, сматра се да има образовање из члана 8. став 4. Закона о основама система образовања и васпитања .

**Члан.12.**

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

Без лиценце послове наставника 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) педагошки асистент и помоћни наставник.

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

На интернет презентацији установе објављују се подаци о ангажованим наставницима; подаци о статусу њихове лиценце( важећа,одузета,поднета пријава за полагање испита за лиценцу)

**Приjем у радни однос**

**Члан 13.**

Пре почетка школске године, а наjкасниjе до 15. августа, директори школа достављаjу листе радника за чиjим jе радом у потпуности или делимично престала потреба у текућоj школскоj години, као и у претходном периоду и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом као и листу слободних радних места, коjа треба да буде потписана од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката школе. Уколико листа ниjе потписана од стране овлашћених представника синдиката, директор jе дужан да на листи наведе разлоге због коjих то ниjе учињено.

Пре почетка школске године начелници школских управа, представници директора и представници репрезентативних синдиката заjеднички разматраjу листу запослених за чиjим радом jе у потпуности или делимично престала потреба у текућоj школскоj години.

Пре расписивања конкурса за приjем у радни однос, директор jе у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката школе о испуњености услова за расписивање конкурса, тj. да нема евидентираних радника на листи запослених за чиjим радом jе у потпуности или делимично престала потреба у текућоj школскоj години, коjи испуњаваjу услове утврђене Правилником о организациjи и

систематизациjи радних места. У случаjу да постоjи несагласност, препоруку доноси министар надлежан за послове образовања (у даљем тексту: министар).

Рок за давање мишљења и препоруке jе петнаест дана од дана приjема захтева.

**Члан 14.**

Приjем у радни однос у установи врши се на основу преузимања запосленог и конкурса.

Приjем у радни однос на неодређено време на основу конкурса може се извршити ако се ниjе могло извршити преузимање запосленог.

Директор установе доноси одлуку о расписивању конкурса. Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор.

У поступку одлучивања о избору кандидата , кандидати који су ушли у ужи избор у року оод осам дана упућуjу се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима . Психолошку процену способности за рад са децом и ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

**Члан 15.**

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

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

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

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

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

3) до избора кандидата – када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не приjави ниjедан кандидат или ниjедан од приjављених кандидата не испуњава услове – до завршетка текуће школске

године;

4) ради извођења верске наставе.

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

**Члан 17.**

Школа прима у радни однос на одређено време по расписаном конкурсу 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 jединице локалне самоуправе. За обављање послова педагошког асистента установа са лицем закључуjе уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

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

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

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

**Заснивање радног односа**

**Члан 18.**

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, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;

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

5) место рада;

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

7) трајање 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 која запослени има право (ако нису утврђени Правилником о раду);

13) трајање 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 који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог правилника.

**Пробни рад**

**Члан 19**

**.**Пробни рад може да уговори Школа са наставником 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 дуже од годину дана. Пробни рад одређуjе се уговором о раду и може да траjе наjдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

о раду. Оцену о раду и стручним способностима запосленог даје директор.

**Уговор о извођењу наставе**

**Члан 20.**

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, односно коjи самостално обавља делатност, у случаjевима прописаним за радни односа на одређено 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 своjство запосленог у школи, учествуjе у раду стручних органа школе без права одлучивања, осим у раду одељењског већа.

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

**Стручно оспособљавање и усавршавање**

**Члан 21.**

Наставник и стручни сарадник, са лиценцом и без лиценце, дужан jе да се стално усавршава ради успешниjег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања компетенциjа 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 напредуjе стицањем звања:

1) педагошки саветник,

2) самостални педагошки саветник,

3) виши педагошки саветник и

4) високи педагошки саветник.

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

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

План стручног усавршавања у складу са приоритетима установе радиостваривања циљева образовања и стандарда постигнућа и приоритетима Министарства, доноси Школски одбор.

**Члан 22.**

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређуjе своj рад.

Директор jе обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са приоритетима и програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету jединице локалне самоуправе.

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

**IV РAДНО ВРЕМЕ**

**Члан 23.**

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 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 коjи jе распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом и ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом.

Наставник, васпитач и стручни сарадник коjи jе остао нераспоређен, остваруjе права запосленог за чиjим jе радом престала потреба, у складу са законом.

**Пуно радно време**

**Члан 24.**

Пуно радно време запсленог износи 40 часова недељно.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор Решењем о утврђивању статуса наставника у погледу рада са пуним радним временом у оквиру 40 часовне радне недеље за сваку школску годину као и приликом заснивања радног односа, односно закључивања Уговора о раду утврђуjе статус у погледу рада са пуним 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).

Структура, статус запосленог и распоред обавеза ваннаставног особља уређуjе се Решењем директора школе у складу са законом и Правилником о организациjи и систематизациjи радних места и другим општим актима

**Непуно радно време**

**Члан 25.**

Непуно радно време jесте радно време коjе jе краће од пуног радног времена,у складу са законом.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор Решењем о утврђивању статуса наставника у погледу рада са непуним радним временом у оквиру 40 часовне радне недеље за сваку школску годину као и приликом заснивања радног односа, односно закључивања Уговора о раду утврђуjе статус у погледу рада са 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 коjи jе распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом.

Наставник и стручни сарадник коjи jе остао нераспоређен, остваруjе права запосленог за чиjим jе радом престала потреба, у складу са законом.

**Скраћено радно време**

**Члан 26.**

У школи не постоjе послови на коjима се рад обавља са скраћеним радним временом, због тешких, напорних и по здравље штетих услова рада, а у случаjу накнадног утврђивања истих, директор школе jе дужан да о томе благовременообавести Школски одбор, како би се Изменом и допуном овог правилника исти утврдили пре ступања на рад запосленог.

**Прековремени рад**

**Члан 27.**

На захтев директора, запослени jе дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом о раду, и то у случаjу:

1) више силе,

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

3) обављања завршног и приjемног испита

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.

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

Директор 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.**

Радна недеља, по правилу, траjе пет радних дана. Радни дан, по правилу, траjе осам часова.

За поjедине послове може се увести и прерасподела радног времена.

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

Годишњим планом рада школе, распоредом часова утврђуjе се распоред радног времена наставника и стручних сарадника.

За ваннаставно особље директор школе дужан jе, ако то ниjе утврђено уговором о раду, донети поjединачни акт, тj. решење о распореду радног времена и доставити га запосленом, у складу са законом, ПКУ и општим актима.

**Члан 29.**

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

**V ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

**Одмор у току дневног рада**

**Члан 30.**

За запослене ван наставе 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. Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђуjе директор школе, т.j. послодавац.

За наставно особље одмор у току дневног рада траjе укупно 30 минута и утврђуjе се Распоредом часова.

***Годишњи одмор***

**Члан 31.**

У свакоj календарскоj години запoслелни има право на годишњи одмор, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником.

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

а) допринос на раду

- за остварене изузетне резултате . . . . . . . . . . . 4 радна дана

- за врло успешне резултате . . . . . . . . . . . . . . . 3 радна дана

- за успешне резултате . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . 2 радна дана

б) услови рада

- рад са скраћеним радним временом . . . . . . . . . 3 радна дана

- редован рад суботом , недељом и рад у сменама . 2 радна дана

- рад у две и више установа . . . . . . . . . . . . . . . . . 2 радна дана

- отежани услови рада……………………………… 2 радна дана

в) 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

г) стручна спрема

- 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

- 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

- за средње образовање у траjању од четири године - 2 радна дана

- 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

д) социjални услови

- родитељу, усвоjитељу,старатељу или хранитељу - са jедним малолетним дететом . . . . . . .2 радна дана

- родитељу,усвоjитељу,старатељу или хранитељу - за свако наредно малолетно дете по . . 1 радни дан

- родитељу, усвоjитељу, старатељу или хранитељу – са дететом коjе има потешкће у развоjу . . 3 радна дана

- инвалиду . . . . . . . . . . . . . . . 3 радна дана.

Допринос на раду у смислу овог Правилника jе резултат коjи jе запослени остварио поред основних послова коjе обавља, као што су: допринос на усавршавању процеса рада личним радом и ангажовањем а што jе констатовано од стране директора школе, Школског одбора, Савета родитеља, просветног

надзорника или просветног инспектора, или што jе своjим радом дао допринос подизању угледа школе.

**Члан 32.**

Наставници и стручни сарадници користе годишњи одмор по правилу за време школског распуста, т.j. у периоду од 1. jула до 20. августа текуће године.

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

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.

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

Директор школе може да измени време одређено за коришћење годишњегодмора, ако то захтеваjу потребе посла, али не и његово укупно траjање, с тим да jе обавезан о томе писмено обавестити запосленог и да му изда ново решење чим се стекну услови за његово коришћење.

Када запослени користи годишњи одмор у два дела решењем се мора утврдити почетак и краj оба дела годишњег одмора.

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

**Члан 33.**

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу с критеријумима из члана 31. Овог правилника) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

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

**Члан 34.**

У случаjу престанка радног односа, послодавац jе дужан да запосленом коjи ниjе искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броjу дана неискоришћеног годишњег одмора. Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

***Плаћено одсуство***

**Члан 35.**

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

1) склапање брака . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . . 7 радних дана

2) склапање брака детета............................... 3 радна дана

3) порођаjа супруге. . . . . . . . . . . . . . . . . . . . 5 радних дана

4) порођаj члана уже породице . . . . . . . . . . 1 радни дан

5) теже болести члана уже породице . . . . . 7 радних дана

6) селидбе у исто место становања. . . . . . . 2 радна дана

7) селидбе у друго место становања. . . . . . 3 радна дана

8) елементарне непогоде . . . . . . . . . . . . . . . 5 радних дана

9) учестовање у културним и спортским приредбама. .2 радна дана

10) коришћење организованог рекреативниног одмора у циљу превенциjе радне инвалидности до 5 радних дана

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

12) стручног усавршавања до 5 радних дана

13) полагање испита за лиценцу до 5 дана

14) одбране магистарске или докторске дисертациjе до 5 дана

15) полагање испита за запослене ван наставе 5 радних дана

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

– 5 радних дана због смрти члана уже породице,

– 2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви,

– 2 дана за време трајања професионалне рехабилитације особа са инвалидитетом.

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

***Неплаћено одсуство***

**Члан 36.**

Директор jе дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случаjевима:

1) дошколовавања – од 30 дана до три године;

2) завршетка студија другог и трећег степена у складу за Законом о високом образвању – до 6 месеци;

3) учешћа у научно-истраживачком проjекту – до окончања проjекта;

4) израде докторске дисертациjе - до годину дана

5) посета члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године

6) лечење члана уже породице

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

**VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 37.**

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. Школа је дужна да обезбеди jедног представника, односно овлашћено лице за безбедност и здравље на раду.

**VII НОРМА НЕПОСРЕДНОГ РАДА НАСТАВНИКА ВАСПИТАЧА И**

**СТРУЧНОГ САРАДНИКА**

**Члан 38.**

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

1)норма непосредног рада наставниа је 24 школска часа 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 другм активностима (допунски, додатни,индивидуални,, припремни рад и други облици рада, у складу са наставним планом)

2) стручни сарадник у установи у оквиру пуног радног времена у току радне недељае остваруjе 30 сати непосредног рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима, педагошким асистентима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима деце и ученика .

Структуру и распоред обавеза наставника, васпитача и стручног сарадника у оквиру радне недеље утврђуjе 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.

Норму свих облика непосредног рада са ученицима и других облика рада наставника 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.

**VIII ЗАРАДЕ НАКНАДЕ ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

**Висина основице**

**Члан 39.**

Влада Републике Србиjе и Синдикати у поступку преговарања договараjу висину основице за обрачун и исплату плата, односно цену рада, као и могућност и потребу корекциjе коефициjената.

**Елементи за утврђивање зараде**

**Члан 40.**

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 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, плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћуjе се у висини минималне зараде.

**Члан 41.**

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

**Радни учинак**

**Члан 42.**

Радни учинак утврђуjе се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, т.j. по основу остварених резултата рада, у висини наjвише 30% од висине плате коjе се исплаћуjе из сопствених прихода коjе оствари школа, у складу са законом.

Критериjуми за утврђиванjе радног учинка:

- долазак на посао без кашњења,

- сталност на послу,

- обављање своjих радних обавеза у предвиђеном року,

- поштовање радне дисциплине,

- уредно вођење евиденциjе из области рада,

- квалитетно обављање свог посла по мишљењу школског

надзорника или другог надлежног органа,

- организовање радионица приредби, семинара, уређивање паноа и

сл;

- припремање ученика за такмичење,

- обављање других активности у школи и ван ње ван радног

времена.

Директор jе обавезан да утврђуjе приходе и расходе и врши расподелу

средстава из претходног става и обавезан jе да о томе обавештава синдикат.

**Увећана плата**

**Члан 43.**

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;

3) за прековремени рад - 26% од основице;

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

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

Ако школа не може да обезбеди стручно лице за наjвише шест часова наставе седмично из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета наjдуже до краjа школске године и оваj рад се сматра се радом преко пуне норме часова из става 1. тачка 3. овог члана.

**Накнада плате**

**Члан 44.**

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 дванаест месеци у случају у случаjу:

o стручног усавршавања;

o присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе;

o органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у своjству члана;

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

Директор jе обавезан да за едукативне семинаре, а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у траjању од наjмање 7 (седам) радних дана годишње.

**Члан 45.**

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 плате у предходних 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;

- у висини 100% просечне плате у претходних 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 или професионалном болешћу, ако законом ниjе дугачиjе одређено.

**Члан 46.**

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

**Накнада трошкова**

**Члан 47.**

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 се накнада исплаћуjе у новцу. Запослени је дужан да поднесе доказе о утрошеним средствима за трошкове превоза за долазак и одлазак са рада, на крају сваког месеца за претходни месец.

Када jе запослени упућен на службено путовање у земљи, за време проведено на путу у траjању:

1) од 8 до 12 сати - исплаћуjе се 50% накнаде трошкова;

2) дуже од 12 сати - исплаћуjе се пун износ накнаде трошкова.

Накнада трошкова превоза и накнада трошкова смештаjа и исхране исплаћуjе се према приложеним рачунима.

Накнада трошкова из става 2. овог члана износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србиjи према последњем обjављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

За време проведено на службеном путу са ученицима у иностранству запослени има право на накнаду трошкова, под условима на начин и у висини утврђеноj прописима коjим се уређуjу накнаде трошкова државних службеника.

Директор школе има право и обавезу да најмање два пута годишње врши контролу испуњавања обавеза у погледу остваривања права и наменског трошења исплаћене накнаде трошкова превоза.

**Отпремнина**

**Члан 48.**

Директор је дужан да запосленом, у складу са Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика исплати:отпремнину при одласку у пензију.

**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) боловања дужег од три месеца у континуитету - у висини jедне просечне плате једном у

календарској години;

4) у случаjу набавке медицинских помагала или лекова - у висини jедне просечне плате.

У случаjу смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа, само код једног 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 51.**

Школа jе дужна да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, као и штету коjу jе запослени претрпео на раду или у вези са радом у висини коjа се утврђуjе посебном одлуком директора школе у складу са законом.

Запослени jе одговоран за штету коjу jе на раду или у вези са радом , намерно или краjњом непажњом учини школи.

Ако штету проузрокуjе више запослених, сваки запослени jе одговоран за део штете коjу jе проузроковао а ако се део не може утврдити, штету надокнађуjу у jеднаким деловима.

Кривица запосленог за учињену штету мора бити доказана.

**Јубиларна награда**

**Члан 52.**

Директор jе дужан да запосленом исплати jубиларну награду.

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

Просечна плата из става 3. овог члана jесте плата из члана 49. став 3. овог уговора.

**Другa примања**

**Члан 53.**

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у jеднаком износу.

О висини новогодишње награде Влада и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку утврђивања предлога буџета Републике Србиjе.

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

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

Директор 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 школе коjу доноси Школски одбор.

**Рокови за исплату плате**

**Члан 54.**

Плата у пуном износу исплаћуjе се наjмање jедном месечно, и то у два дела:

- први део до 05.-тог у наредном месецу;

- други део до 20.-ог у наредном месецу.

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

Директор jе дужан да запосленом достави обрачун и за месец за коjи ниjе извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 3. овог члана послодавац jе дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, ниjе извршена и разлоге због коjих ниjе извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 3. овог члана послодавац jе дужан да запосленом достави наjдоцниjе до краjа месеца за претходни месец.

Oбрачун из става 2. овог члана на основу кога jе исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронскоj форми.

Oбрачун зараде и накнаде зараде коjе jе дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

**VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

***Критериjуми за утврђивање запослених за чиjим jе радом престала***

***Потреба***

**Члан 55.**

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;

**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;

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, односно градско такмичење и смотру:

за освоjено прво место - 4 бода,

за освоjено друго место - 3 бода,

за освоjено треће место - 2 бода;

3) броj бодова за републичко такмичење и смотру:

за освоjено прво место - 8 бодова,

за освоjено друго место - 6 бодова,

за освоjено треће место - 4 бода;

4) броj бодова за међународно такмичење:

за освоjено прво место - 15 бодова,

за освоjено друго место - 12 бодова,

за освоjено треће место - 10 бодова.

Вреднуjе се само један 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 рада оствареног у образовању;

**4. педагошки допринос у раду**:

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

- 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;

**5. имовно стање**:

1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу 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;

**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;

**7. 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.

**Члан 56.**

На основу наведених критериjума из члана 55. овог Правилника 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, предност има запослени коjи jе остварио већи броj бодова по основу рада оствареног у радном односу,образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања,здравственог стања, броjа деце, и то наведеним редоследом.

**Члан 57.**

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

Комисиjа из става 1. овог члана утврђуjе предлог на основу листе коjа jе сачињена према критериjумима из члана 55. овог Правилника.

За запосленог коjи jедини може да предаjе предмет чиjи се часови губе не прави се листа, већ Директор без учешћа комисиjе доноси решење о проглашењу за радника за чиjим jе радом престала потреба делимично или у целини.

Листа се не прави ни у случају да запослени сам писмено затражи да се прогласи за радником за чијим је радом престала потреба и ако се са тим сложе сви запослени који могу бити распоређени на том радном месту, а директор у том случају може донети решење о проглашењу за радника за чијим је радом престала потреба делимично или у целини.

Поступак утврђивања ранг листе може се детаљниjе утврдити Правилником о технолошким вишковима с тим да предлог сачињава синдикат.

**Мере за запошљавање**

**Члан 58.**

Решењем директора школе, запослени за чиjим jе 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 преквалификациjу или доквалификациjу.

**Члан 59.**

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

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

- запосленом самохраном родитељу,

- запосленом чиjе дете има тешки инвалидитет ,

- ако оба брачна друга раде у истоj установи, jедном од брачних другова , и

- запосленом мушкарцу коjи има наjмање 35 година стажа осиугурања и запосленоj жени коjа има наjмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију

Самохраним родитељем, у смислу овог Правилника, 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 Правилника, самохраним родитељ коjи по престанку раниjе брачне, односно ванбрачне заjеднице, заснуjе нову брачну, односно ванбрачну заjедницу.

**Члан 60.**

Запосленом за чиjим jе радом престала потреба, а коме ниjе могло да се

обезбеди ни jедно 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 наjмање у висини коjа jе утврђена Законом о раду, односно коjа jе утврђена посебним програмом за решавање вишка запослених у установама из области образовања у процесу рационализациjе броjа

запослених, коjи се доноси у складу са општим актом Владе коjи уређуjе тапитања, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине врши се наjкасниjе до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених зарада, накнада зарада и других примања коjе jе запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, наjкасниjе у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

**XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

**Члан 61.**

Радни однос запосленог у установи престаjе у складу са законом, на основу решења директора.

Запосленом престаjе радни однос у установи са навршених 65 година живота и наjмање 15 година стажа осигурања.

Запосленом радни однос престаjе :

- истеком рока за коjи jе заснован,

- када наврши 65 година живота и наjмање 15 година стажа

осигурања

- споразумом између запосленог и послодавца,

- отказом уговора од стране запосленог,

- отказом уговора од стране послодавца ,

- независно од воље запосленог и воље послодавца,

- смрћу запосленог.

**Споразумни престанак радног односа**

**Члан 62.**

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

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 63.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику,наjмање 15 дана пре дана коjи jе запослени навео као дан престанка радног односа.

**Отказ уговора од стране послодавца**

**Члан 64.**

Запосленом престаjе радни однос :

- ако се утврди да не остваруjе резултате рада,

- ако се утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на коjима ради.

- ако запослени своjом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником или уговором о раду,

- ако запослени учини 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 одбиjе закључење анекса уговора о раду ради распоређивања на други одговараjући посао, због потреба процеса и организациjе рада,

- ако одбиjе или се не одазове на одлуку директора школе коjом се упућуjе 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 поседуjе.

**Посебна заштита од отказа уговора о раду**

**Члан 65.**

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета школа, као 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 отказа уговора о раду послодавцу било познато постоjање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана приjема отказа обавести послодавца о постоjању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговараjућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

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

**Члан 66.**

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

1) да има одговараjуће образовање;

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

3) да 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 родоскрвњење, за кривично дело примање мита или давање мита, за кривично дело 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) да има држављанство Републике Србиjе.

Запосленом приправнику - наставнику и стручном сараднику, престаjе 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 67.**

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

**Члан 68.**

Ако се запослени и послодавац споразумеjу да запослени коjи jе навршио 65 година живота и наjмање 15 година стажа осигурања настави са радом, радни однос му престаjе са датумом утврђеним у том споразуму, ако законом ниjе другачиjе прoписано.

**XII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 69.**

Запослени код послодавца имаjу право да без претходног одобрења, образуjу 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 послодавца.

**Члан 70.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.Изглед и садржаj приступнице утврђуjе се актом синдиката.

**Члан 71.**

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

- 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;

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

- даjе на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

**Техничко-просторни услови**

**Члан 72.**

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

- одвоjену просториjу за рад синдиката и одговараjући простор за одржавање синдикалних састанака;

- право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;

- 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 73.**

Синдикат има право да буде обавештен од стране директора школе о економским и радно-социjалним питањима од значаjа за положаj запослених, односно чланова синдиката. Директор установе jе дужан да представнику синдиката омогући присуствовање седницама Школског одбора школе , без права одлучивања, и у том смислу дужан jе да синдикату доставља уредан позив са материjалом за седницу .

**Права синдикалних представника**

**Члан 74.**

Синдикална организациjа jе 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 75.**

Директор jе дужан да председнику синдикалне организациjе установе, коjа припада синдикату потписнику овог уговора, у коjу jе учлањено више од пола запослених, за обављање његове функциjе исплаћуjе увећану месечну плату у висини од 12%, под условом да су средства обезбеђена из буџета Републике

Србиjе, односно града Београда, или да jе школа иста обезбедила на сопственом рачуну.

Председник синдикалне организациjе установе, коjа припада синдикату потписнику овог уговора, у коjу jе учлањено мање од пола запослених, има право на сразмерно увећану месечну плату.

**Члан 76.**

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

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

- да jе одређен да заступа засполеног у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

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

**Члан 77.**

Директор 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.

Директор 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.

Директор jе обавезан да представницима синдиката коjи заступаjу чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреациjа, касе узаjамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

**Члан 78**

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

1) председнику синдиката код послодавца;

2) представнику запослених у школском и управном одбору;

3) именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе

синдиката на локалном, покраjинском или Републичком нивоу у складу са општим актима синдиката.

**XIII ПРАВО НА ШТРАЈК**

**Члан 79.**

Запослени у школи остваруjу право на штраjк у складу са Законом, Законом о основном образовању и васпитању 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.

Наставник 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.

Остали запослени нису временски ограничени у обављању минимума процеса рада али мораjу поступати у складу са ставом 1 и 2. овог члана.

Ако наставник, васпитач и стручни сарадник учествуjу у штраjку не обезбеђуjући минимум процеса рада из става 5. овог члана, директор школе покреће дисциплински поступак.

Наставнику и стручном сараднику, за повреду обавезе из става 5. овог члана, изриче се мера престанка радног односа.

Директор школе jе дужан да за време штраjка организованог противно одредби става 5. овог члана, обезбеди остваривање наставе или обављање испита, односно дежурство васпитача док траjе штраjк.

**Члан 80.**

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

Штраjк се мора наjавити послодавцу, односно директору школе. У одлуци коjом се наjављуjе штраjк синдикат мора назначити разлоге штраjка, место, дан и време штраjка, као и податке о штраjкачком одбору.

**Члан 81.**

Штраjкачки одбор руководи штраjком, прати да ли се штраjком не омета ред и да ли се штраjк спроводи на законит начин и упозорава надлежне органе на покушаj спречавања или ометања штраjка.

**Члан 82.**

Због учествовања у штраjку, организованом у складу са законом и овим Правилником, запослени не могу бити стављени у неповољан положаj, а организовање штраjка и учешће у штраjку на начин прописан овим Правилником не представља повреду радне обавезе.

**Члан 83.**

Послодавац, односно директор школе не сме спречавати штраjк коjи jе организован у складу са законом и овим Правилником. Послодавац, односно директор школе се обавезуjе да се уздржи од деловања

коjим би поjедини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положаj.

**XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

**Члан 84.**

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним законом ( Законо о мирном решавању радних спорова (,,Службени гласник РС,, бр 125/04), Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (,,Службени гласник РС,, бр 12/09 и 67/11) и овим Правилником.

**Колективни радни спорови**

**Члан 85.**

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.

**Индивидуални радни спорови**

**Члан 86.**

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

**Члан 87.**

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

**XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 88.**

Оваj Правилник ступа на снагу осмог дана од даном обjављивања на огласноj табли.

У случаjу да се директор школе и председник репрезентативног синдиката договоре о доношењу Колективног уговора код послодавца, оваj Правилник престаће да важи даном потписивања колективног уговора код послодавца.

**Члан 89.**

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 90.**

Даном ступања на снагу овог Правилника престаjе да важи Правилник о раду бр. 93 од 11.03.2010. године.

ПРЕДСЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА

Данијела Дубовац

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