

На основу члана 119. Закона о основама система образовања и васпитања (Сл. Гласник РС бр.88/17, 27/2018, 10/2019, 6/2020 и 129/2021) и члана 3. став 2. Закона о раду (Сл. Гласник РС бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 113/17 и 95/2018), Школски одбор Основне школе „Сестре Радовић“ у Белосавцима, на седници одржаној 23.06.2022. године, донео је

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

Овај Правилник о раду доноси се на основу члана 3. став 2. Закона о раду, пошто ниједан учесник колективног уговора није покренуо иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора код послодавца.

### ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту Правилник), у складу са Законом и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, у Основној школи „Сестре Радовић“ у Белосавцима (у даљем тексту Школа) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа.

У погледу права, обавеза и одговорности из радних односа која нису уређена овим Правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о основама система образовања и васпитања и Закона о раду.

#### Члан 2.

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

Ако овај Правилник садржи такве одредбе, оне су ништавне, а уместо њих примењују се одредбе Закона и Посебног колективног уговора.

#### Члан 3.

Директор школе решењем одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако Законом није другачије одређено.

#### Члан 4.

Школа је дужна да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите на раду.

### ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

#### *ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ*

#### Члан 5.

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

Запослена жена има прво на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом о раду.

Запослени млађи од 18. година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

#### *ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ*

## Члан 6.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтев и правила школе у вези са испуњавањем радних обавеза;
3. да обавести надлежне о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених решењем;
4. да обавести надлежне о свакој врсти потенцијалне опасности за настанак материјалне штете, незаконит рад и неиспуњавање радних обавеза од старне запослених;
5. да благовремено долази на посао;
6. да у случају наступања привремене спречености за рад обавести школу и о томе достави извештај у законском року;
7. да се придржава закона и општих аката школе.

### **ОБАВЕЗЕ ШКОЛЕ**

## Члан 7.

Школа је дужна :

1. да запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са Законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником;
2. да запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
3. да запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
4. да запосленом обезбеди обављање послова;
5. да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

### **ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ШКОЛЕ**

## Члан 8.

Школа и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, посебним колективним уговором и општим актима.

## **РАДНИ ОДНОСИ**

### **ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

## Члан 9.

Радни однос у школи заснива се уговором о раду са лицем , које поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене актом о систематизацији радних места.

## Члан 10.

Пријем у радни однос у школи, врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је 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 са листе.

## Члан 11.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем , уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе .

### **УСЛОВИ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС НАСТАВНИКА И СТРУЧНИХ САРАДНИКА**

## Члан 12.

У радни однос у школи може да буде примљен наставник, васпитач и стручни сарадник, под условима прописаним законом и ако:

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

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

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

## Члан 13.

Без лиценце послове наставника и стручног сарадника може да обавља :

1. Приправник
2. Лице које је засновало радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог
3. Лице које засновало радни однос до преузимања запосленог односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс

Приправник је дужан , да у року од две године од дана заснивања радног односа положи испит за лиценцу.

### **ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС**

## Члан 14.

Пријем у радни однос у школи врши се на основу преузимања запосленог и конкурса. Пријем у радни однос на неодређено време на основу конкурса може се извршити ако се није могло извршити преузимање запосленог.

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

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Секретар установе пружа стручну помоћ конкурсној комисији. Комисија има најмање три члана.

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

Кандидати који испуњавају услове , у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

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

Конкурсна комисија обавља разговоре са кандидатима са листе, сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима. (Ако два или више кандидата испуњавају услове за пријем у радни однос, избор кандидата се врши према следећим критеријумима: успех на факултету, радно искуство, резултати рада и лиценца)

Директор доноси решење о избору кандидата по конкурс у року од осам дана од дана достављања образложене листе.

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

Орган управљања о жалби одлучује у року од 15 дана од дана подношења жалбе. Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у установи, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

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

#### ***РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ***

##### **Члан 15.**

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

- 1) замене одсутног запосленог до 60 дана;
- 2) до преузимања запосленог односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс у пријем у радни однос, 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 пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове конкурса – а најкасније до 31. августа текуће школске године ;
- 4) ради извођења верске наставе,

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

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

За извођење верске наставе наставник са школом у коју је упућен закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

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

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

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

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

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

##### **Члан 16.**

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

#### Члан 17.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се школа и запослени другачије договоре.

Запослени остварују права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

### ***УГОВОР О ИЗВОЂЕЊУ НАСТАВЕ***

#### Члан 18.

Директор школе може да закључи уговор о извођењу наставе за највише 30% од пуног радног времена са лицем без лиценце за наставника, које је запослено код другог послодавца, односно које самостално обавља делатност у случајевима из члана 15. став 1. овог Правилника.

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

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

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

### ***ПРОБНИ РАД***

#### Члан 19.

Пробни рад може да уговори школа са наставником и стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

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

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

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

Отказни рок је 15 радних дана.

### **РАДНИ ОДНОС СА НЕПУНИМ РАДНИМ ВРЕМЕНОМ**

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

## **ПРИПРАВНИЦИ**

### **Члан 20.**

Приправник је лице које први пут у својству наставника, стручног сарадника, односно секретара, заснива радни однос у школи, на одређено или неодређено време, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара установе.

Приправнички стаж траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у посао наставника и стручног сарадника, школа приправнику одређује ментора.

### **Члан 21.**

Прва три месеца приправничког стажа наставник – приправник ради под непосредним надзором наставника који има лиценцу и којег му одређује ментор.

### **Члан 22.**

Приправник који савлада програм увођења у посао наставника и стручног сарадника има право на полагање испита за лиценцу после навршених годину дана рада.

Приправнику у радном односу на неодређено време, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу престаје радни однос. Приправнику у радном односу на одређено време својство приправника престаје након положеног испита за лиценцу, а радни однос истеком времена на које је примљен у радни однос.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

### **Члан 23.**

Програм увођења у посао наставника и стручног сарадника, начин и поступак провере савладаности тог програма и програма полагања испита за лиценцу прописан је Правилником о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника.

## **СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ НАСТАВНИКА**

### **Члан 24.**

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

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

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

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

Наставник и стручни сарадник има право на одсуство из установе у трајању од три радна дана годишње ради похађања одобреног облика, начина и садржаја стручног усавршавања. Распоред одсуства наставника и стручног сарадника ради стручног усавршавања планира педагошки колегијум.

План стручног усавршавања у складу са припритетима школе ради остваривања циљева образовања и стандарда постигнућа, доноси школски одбор.

#### Члан 25.

Школа је обавезна да обезбеди средства и утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима надлежног Министарства.

### **РАДНО ВРЕМЕ**

#### ***ПУНО РАДНО ВРЕМЕ***

#### Члан 26.

Пуно радно време запосленог у школи износи 40 часова недељно.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље, норма непосредног рада наставника је: 24 школска часа непосредног рада, од чега 20 часова наставе обавезних предмета, изборних програма и активности, с тим да се непосредан рад до 24 часа допуњује другим активностима (допунски, додатни, индивидуални, припремни рад и други облици рада), у складу са наставним планом.

#### Члан 27.

Структуру и распоред обавеза наставника и стручних сарадника у оквиру радне недеље утврђује школа Годишњим планом рада на почетку школске године и издаје решење о недељном задужењу фонда часова.

Распоред обавеза наставника у погледу непосредног рада са ученицима, као и других обавеза може да се утврди тако да структура буде различита у оквиру сваке радне недеље.

#### ***НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ***

#### Члан 28.

Непуно радно време у смислу овог Правилника јесте радно време краће од пуног радног времена у складу са Законом.

Актом о систематизацији радних места утврђују су послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

Пуно радно време може да буде краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Запослени са непуним радним временом остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

#### Члан 29.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања,

годишњег плана рада и поделе часова за извођење обавезних предмета и изборних програма и активности, у складу са планом и програмом наставе и учења.

#### Члан 30.

Ако школа не може да обезбеди стручно лице за највише шест часова наставе недељно из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета најдуже до краја школске године.

#### ***ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД***

#### Члан 31.

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

- више силе,
  - пријема и обраде докумената и података за завршни испит;
  - извршавање других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.
- Директор је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада.

**Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.**

#### ***РАСПОРЕД РАДНОГ ВРЕМЕНА***

#### Члан 32.

Радна недеља траје пет радних дана.

Годишњим планом рада школе утврђује се распоред радног времена.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

#### Члан 33.

Изузетно од члан 32. овог Правилника, када природа посла и организација рада то захтева, радна недеља може да се организује на други начин.

Директор школе је дужан да запосленог обавести о распореду и промени радног времена уз образложење.

#### **ОДМОР И ОДСУСТВА**

#### ***ОДМОР У ТОКУ ДНЕВНОГ РАДА***

#### Члан 34.

Одмор у току дневног рада траје 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 утврђује директор школе.

#### ***ДНЕВНИ ОДМОР***

#### Члан 35.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, у оквиру **24 часа**, ако законом није другачије одређено.

## **НЕДЕЉНИ ОДМОР**

### Члан 36.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

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

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

## **ГОДИШЊИ ОДМОР**

### Члан 37.

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

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

Дужина годишњег одмора утврђује 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 отежаним условима рада – 3 радна дана,
- редован рад суботом, недељом и рад у сменама – 2 радна дана,
- рад у две и више установа – 2 радна дана,

в) радно искуство

- од 5 до 10 година – 2 радна дана,
- од 10 до 20 година – 3 радна дана ,
- од 20 до 30 година – 4 радна дана,
- преко 30 година 5 радних дана

г) стручна спрема

- VII степен стручне спреме- 4 радна дана,
- VI степен стручне спреме – 3 радна дана,
- V и IV степен стручне спреме, 2 радна дана,
- III, II и I степен стручне – 1 радни дан,

д) социјални услови

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу – са једним малолетним дететом – 2 радна дана
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу – за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју – 3 радна дана
- инвалиду 3 радна дана.

Допринос у раду наставника и стручних сарадника утврђује директор школе, а за административно-техничке службенике секретар школе.

### Члан 38.

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

#### Члан 39.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Ако послодавац не достави решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

#### ***СРАЗМЕРАН ДЕО ГОДИШЊЕГ ОДМОРА***

#### Члан 40.

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

#### **1) Коришћење годишњег одмора у деловима**

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

#### ***ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО***

#### Члан 41.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- склапање брака - 5 радних дана
  - порођаја супруге – 5 радних дана
  - теже болести члана уже породице – 5 радних дана
  - селидбе у исто место становања – 2 радна дана
  - селидбе у друго место становања – 3 радна дана
  - елементарне непогоде – 5 радних дана
  - учествовање у културним и спортским приредбама – 2 радна дана
  - коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана
  - учествовање на синдик. сусретима, семинарима, образовању за синд. актив. и др.- 7 радних дана.
- Поред права на одсуство из претходног става овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:
- због смрти члана уже породице – 5 радних дана
  - за сваки случај добровољног давања крви, изузимајући дан давања крви – 2 узастопна радна дана.

- стручног усавршавања до 5 радних дана
- полагања испита за лиценцу до 5 радних дана.

### **НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО**

#### Члан 42.

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

1. Дошколовавања – од 30 дана до 3 године
2. Завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом до 6 месеци
3. Учешћа у научно истраживачком пројекту – до окончања пројекта
4. Посете члановима уже породице у иностранству – до три 3 месеца у периоду од 3 године
5. Лечење члана уже породице
6. Ради припреме и полагања правосудног испита – од 30 дана до 3 године.

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству. Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

### **НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### Члан 43.

Ако кривицом школе запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца.

### **МИРОВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### Члан 44.

Запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за која је Законом и овим Правилником другачије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране школе или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 4) издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

Запосленом коме мирују права и обавеза из става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана одслужења односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере врати на рад у школу.

Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска конзуларна и друга представништва.

### **ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ ОПШТА ЗАШТИТА**

#### Члан 45.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како неби угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 46.

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

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

#### Члан 47.

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

#### Члан 48.

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају у школи и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запосленог не могу да буду доступни трећем лицу, осим у случајевима и под условима утврђеним законом или ако је то потребно ради доказивања права и обавеза из радног односа или у вези са радом.

Личне податке запослених може да прикупља, обрађује, користи и доставља трећим лицима само запослени овлашћен од стране директора.

### ***ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА***

#### Члан 49.

Запослена жена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу.

**Запослена за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.**

Запосленом који је засновао радни однос на одређено време продужава се радни однос за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете који је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу само уз своју писану сагласност.

Школа може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

### ***ПОРОДИЉСКО ОДСУСТВО И ОДСУСТВО СА РАДА РАДИ НЕГЕ ДЕТЕТА***

#### Члан 50.

Запослена жена има право на одсуство са због трудноће и порођаја ( у даљем тексту: породилско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета, у укупном трајању од 365 дана .

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана, од дана отпочињања породилског одсуства из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају када мајка напусти дете, умре или је из других разлога спречна да користи то право.

Право из става 4. овог члана има отац детета.

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

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном ставом 3. овог члана има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

#### Члан 51.

Запослена жена има право на породилско одсуство и право на одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете укупном трајању од две године .

Право на породилско одсуство и одсуство ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце, а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 49. став 2. овог Правилника.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана, може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 50. став 5. овог Правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

#### Члан 52.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право, да по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година детета.

Право у смислу става 1. овог члана остварује се на основу мишљења надлежног здравственог органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

За време одсуствовања са рада у смислу става 1. овог члана, запослени има право на накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена – накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

#### Члан 53.

Хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада осам месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно у старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година детета.

За време одсуства са рада ради неге детета, лице које користи право из става 1. овог члана има право на накнаду зараде у складу са законом.

## **ОБАВЕШТЕЊЕ О ПРИВРЕМЕНОЈ СПРЕЧЕНОСТИ ЗА РАД**

### **Члан 54.**

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави школи потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

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

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

### **ЗАРАДА**

#### **Члан 55.**

Запослени у школи има право на одговарајућу зараду, у складу са Законом, Посебним колективним уговором и овим Правилником.

Законом се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који се остварује у школи.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Зарада се састоји од зараде за обављени рад и време проведено на раду, зараде по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца и других примања по основу радног односа у складу са општим актом и уговором о раду.

#### **Члан 56.**

Зарада се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зараде у складу са Законом.

Плате, односно зараде у основној школи уређују се Законом о платама у државним органима и јавним службама и Законом о раду.

#### **Члан 57.**

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

### **УВЕЋАНА ЗАРАДА**

#### **Члан 58.**

Запослени има право на увећану зараду у следећим случајевима:

- за рад на дан празника који је нерадни дан – 110% од основице
- за рад ноћу и рад у сменама 26% од основице
- за прековремени рад – 26% од основице

- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу код послодавац - 0, 4% од основице ( минули рад)  
При обрачуну минулог рада рачуна се и стаж који је запослени остварио у радном односу у образовним установама.
  - За послове руковођења школом 20% од основног коефицијента
  - За обављање послова разредног старешине 4% од основног коефицијента
  - За рад у комбинованом одељењу од :
    - два разреда 3% од основног коефицијента
    - три разреда 4% од основног коефицијента
    - четири разреда 5% од основног коефицијента
  - За послове председника синдикалне организације у коју је учлањено више од 50% запослених 12% од основног коефицијента.
- Ако је учлањено мање од 50% запослених , уваћање од 12% се процентуално смањује.

### **НАКНАДА ЗАРАДЕ**

#### Члан 59.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са законом и овим правилником, у следећим случајевима :

- За време одсуствовања са рада на дан државног празника који је нерадни дан
- За време годишњег одмора
- Плаћеног одсуства
- Војне вежбе
- Одазивање на позив државног органа
- стручног усавршавања;
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана ;
- учешћа на радно- производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва ;
- давања органа у хуманитарне сврхе.

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

#### Члан 60.

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

- у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;
- у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

#### Члан 61.

Плата се исплаћује у два дела и то:

- први део до 5. у наредном месецу

- други део до 20. у наредном месецу.

Директор је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате, и накнаде плате, достави обрачун.

### **НАКНАДА ТРОШКОВА**

#### **Члан 62.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Ово право регулише се обезбеђивањем месечне превозне карте за јавни саобраћај или организовањем уговореног превоза за запослене школе.

Ако не постоји могућност да се обезбеди месечна карта или не постоји редовна аутобуска линија запослени може за долазак на посао да користи свој аутомобил.

По истеку месеца запослени подноси захтев за надокнаду трошкова. У захтеву се наводи месец, дани којима је долазио на посао и износ трошкова за надокнаду.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, односно извођење ученичке екскурзије и такмичења ученика има право на накнаду трошкова превоза у пуном износу, дневнице и накнаде пуног износа хотелског рачуна за спавање.

За време проведено на путу у трајању :

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

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

Дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном 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 утврђеној посебним прописима.

### **ДРУГА ПРИМАЊА**

#### **Отпремнина**

#### **Члан 63.**

Директор је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од две просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

#### **Солидарна помоћ**

#### **Члан 64.**

Директор је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати:

- Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог
  - Накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења
- Члановима уже породице сматрају се брачни друг и деца запосленог.

#### **Јубиларна награда**

#### **Члан 65.**

Директор је дужан да запосленом исплати јубиларну награду .

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20 или 30 година радног стажа.

Висина јубиларне награде износи:

- за 10 година рада оствареног у радном односу – 50% просечне плате;
- за 20 година рада оствареног у радном односу – једну просечну плату
- за 30 година рада оствареног у радном односу – једну и по просечну плату.
- за 35 година рада оствареног у радном односу – две просечне плате

Просечна плата из става 3. овог члана је плата по запосленом остварена у установи у претходном месецу, односно просечна плата исплаћена у републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

#### Члан 66.

Запосленима у установи припада право на исплату годишње божићне награде за божићне празнике у једнаком износу.

О висини божићне награде Влада Републике Србије и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога републичког буџета.

Деци запослених до 11 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком директора установе, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

#### *Посебна новчана накнада*

#### Члан 67.

Запослени може бити новчано награђен за свој рад и извршење радних обавеза.

Висина новчане награде и услови под којима запослени стиче право на посебну награду из претходног става ближе се одређују Правилником о вредновању резултата рада и награђивању запослених који доноси Школски одбор.

#### **ОБРАЧУН ЗАРАДЕ И НАКНАДЕ ЗАРАДЕ**

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Обрачун на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми

#### **ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ И ШКОЛЕ**

#### Члан 68.

Одговорност за повреду радних обавеза запослених и штету која је проузрокована намерно или из крајње непажње од стране запосленог или школе ближе се утврђује Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених.

#### **ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

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

#### Члан 69.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се у бодовима, и то:

### **1. Рад остварен у радном односу**

- за сваку годину радног стажа -1 бод
- за сваку годину радног стажа остварену у школи- 1 бод

### **2. образовање**

- за високо образовање -20 бодова
- за високо образовање првог степена , више образовање – 15 бодова
- За средње образовање од 4 године - 12 бодова
- За средње образовање од 3 године - 10 бодова
- за основно образовање – 5 бодова

### **3. Такмичења**

1) број бодова за општинско такмичење

- за освојено прво место – 2 бода
- за освојено друго место – 1,5 бод
- за освојено треће место – 1 бод

2) број бодова за окружно такмичење

- за освојено прво место – 4 бода
- за освојено друго место – 3 бода
- за освојено треће место – 2 бода

3) број бодова за републичко такмичење

- за освојено прво место – 8 бода
- за освојено друго место – 6 бода
- за освојено треће место – 4 бода

### **4. Педагошки допринос у раду**

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министарства

- Аутор – 7 бодова
- Сарадник на изради уџбеника – 5 бодова
- Рецензент – 4 бода

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј литератури 1 бод

### **5. Имовно стање**

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – 0,5 бодова
- ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека 1 бод

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

### **6. Здравствено стање**

- инвалид друге категорије – 3 бода
- тешка болест запосленог – 3 бода
- запослени који болује од професионалне болести- 2 бода

### **7. Број деце на школовању до 26 година старости**

- ако запослени има једно дете на школовању- 1 бод
- ако запослени има двоје деце на школовању- 3 бода
- ако запослени има троје или више деце на школовању – 5 бодова.

## **Члан 70.**

На основу критеријума из члана 71. овог Правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова , почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа, стручне спреме, резултата рада, односно социјалног статуса, и то наведеним редоследом.

#### Члан 71.

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

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 69. овог Правилника.

### *Мере за запошљавање*

#### Члан 72.

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

- распоређен на друго радно место у школи
- распоређен на радно место са непуним радним временом у школи
- распоређен на рад у другу установу или код другог послодавца
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

#### Члан 73.

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

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

#### Члан 74.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених чланом 72. овог Правилника, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висина која је утврђена Законом о раду, у складу са социјалним програмом Владе, према сопственом избору запосленог.

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

## **ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 75.

О правима обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор школе и Школски одбор као другостепени орган.

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

#### Члан 76.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом у року од 90 дана од дана достављања решења односно сазнања за повреду права.

#### Члан 77.

Запослени и школа могу спорна питања да изнесу пред арбитра, сагласно одредбама Закона о мирном решавању радних спорова.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Ако арбитар у року не донесе одлуку, решење постаје коначно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује школу и запосленог.

### **САВЕТ И СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 78.

Запослани код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених, у складу са законом.

Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима правима запослених, на начин и под условима утврђеним Законом о раду.

#### Члан 79.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног удруживања и деловања. Синдикат се оснива ради заштите права и унапређења професионалних и економских интереса њихових чланова.

Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката.

#### Члан 80.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

### **ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### Члан 81.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду бр.153/4. од 16.03.2018.

#### Члан 82.

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

Објављен на огласној табли

Председник Школског одбора

Слаађана Павловић