На основу члaнa 3. став 2.и став 6. Закона о раду („Слу­жбени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), члана 57. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпи­тања („Службени гласник РС бр. 72/09, 52/11 и 55/13), чл.51.Закона о ученичком и студентском стандарду („Службени гласник РС” бр.18/10 ) и члана 30. став 1.тачка 1) Статута Основне школе „ Ратко Јовановић“ Крушчица на седници одржаној дана 19.06. 2015. године Школски одбор Основне школе „ Ратко Јовановић“ Крушчица доноси

**ПРАВИЛНИК О РАДУ**

**ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „ РАТКО ЈОВАНОВИЋ“**

**КРУШЧИЦА**

**I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Овим правилником о раду (даље: Правилник), у складу са законом, посебним законом и ПКУ уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Основној школи „Ратко Јовановић“ у Крушчици (даље: запослени).

**Члан 2.**

На права, обавезе и одговорности запослених у установи који нису уређени Правилником непосредно се примењују одредбе закона и ПКУ.

Уколико су Правилником утврђена ма­ња права или не­повољнији услови рада од права и услова утврђених за­коном и ПКУ, примењују се одредбе закона и ПКУ.

**Члан 3**

Послодавац и запослени дужни да су се при­државају права и обавеза утврђених законом, ПКУ, Правилником и уговором о раду.

Послодавац у смислу Правилника је Основна школа „Ратко Јовановић“ Крушчица.

О појединачним правима, обавезама и одго­ворностима запослених одлучује директор установе или запослени којег он овласти, ако законом није другачије одређено.

**II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И УСЛОВИ**

**ЗА РАД ЗАПОСЛЕНИХ**

1. **Заснивање радног однос**

**Члан 4.**

Радни однос у установи заснива се уговором о раду са лицем које поред законских услова испуњава и посебне услове утврђене актом о орга­низацији и система­тизацији послова.

**2. Начин заснивања радног односа**

**Члан 5.**

Пријем у радни однос у установи врши се на основу преузимања запосленог у установи чији је оснивач Репу­блика, аутономна покрајина или јединица локалне само­управе и конкурса у складу са законом и ПКУ.

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

Установа може да прими лице у радни однос на одре­ђено време без конкурса или по расписаном конкурсу у складу са законом.

О извршеном пријему у радни однос директор је дужан да, у року од пет дана, обавести репре­зентативни синдикат у установи.

**Члан 6.**

Пре почетка школске године, а најкасније до 15. августа, директор школе доставља листу запо­слених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години као и у претходном периоду и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, као и листу слободних радних места, која треба да буде потписана од стране овлашћених представника репре­зентативних синдиката школе.

Уколико листа није потписана од стране овлаш­ћених представника синдиката, директор је дужан да наведе разлоге због којих то није учињено.

**Члан 7.**

Преузимање се врши следећим редоследом:

1. Са листе запослених за чијим је радом де­лимично или у потпуности престала потреба запо­слени се може преузети само за проценат за који му је смањено радно ангажовање у односу на проценат са којим је засновао радни однос,

1. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи,
2. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама

на територији надлежне школске управе,

1. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других

школских управа уз сагласност школских управа.

**Члан 8.**

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 15. августа. Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос.

**Члан 9.**

Запослени који на лични захтев прекине радни однос у школи не пријављује се на листу запослених за чијим је радом престала потреба.

**Члан 10.**

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос послодавац је у обавези да прибави миш­љење репрезентативних синдиката установе о испу­ње­ности услова из члана 6. Правилника.

Рок за давање мишљења је петнаест дана од дана пријема захтева.

**Члан 11.**

Директор расписује конкурс:

- за пријем у радни однос на неодређено време;

- за пријем у радни однос на одређено време:

1) приправника,

2) педагошког асистента,

3) ради замене запосленог одсутног преко 60 дана.

**Члан 12.**

Конкурс се објављује у дневном листу регистрованом за целу Републику Србију.

Директор може, пре него што донесе одлуку по конкурсу, поништити распи­сан конкурс уколико утврди да нису постојали или више не постоје услови за рас­пи­си­вање конкурса.

**Члан 13.**

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

Секретар:

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

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

3) утврђује благовременост и потпуност пријава на конкурс;

4) одваја неблаговремене и/или непотпуне пријаве;

5) утврђује који учесници конкурса (у даљем тексту: кандидати) испуњавају ус­лове за пријем у радни однос;

6) саставља информацију о кандидатима и доставља је директору, и надлеж­ном органу општине Ариље (ако је реч о послу педагошког асистента).

**Члан 14.**

Конкурс за пријем у радни однос садржи информацију:

1) о називу и адреси Послодавца;

2) о начину подношења пријава на конкурс;

3) о условима за пријем у радни однос;

4) о доказима за испуњеност услова за пријем у радни однос које треба поднети;

5) о року за подношење пријаве на конкурс;

6) о року у којем ће одлука о избору кандидата бити донета;

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

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

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

**Члан 15.**

Уз пријаву на конкурс кандидат треба да поднесе:

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

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

3) оверен препис или оверену фотокопију уверења о положеном стручном ис­пи­ту, односно испиту за лиценцу (кандидати за послове наставника, стручног сарад­ника или секретара Школе, осим приправника и других лица која могу засновати рад­ни однос без положеног одговарајућег испита);

4) доказ о поседовању образовања из психолошких, педагошких и методичких дисциплина (кандидати за послове наставника и стручних сарадника, при чему се сматра да наставник и стручни сарадник који је у току студија положио испите из педагогије и психологије или је положио стручни испит, односно испит за лиценцу, има образовање из наведених дисциплина);

5) доказ о знању језика на којем се остварује образовно-васпитни рад (осим кан­дидата који су одговарајуће образовање стекли на језику на којем се остварује об­ра­зовно-васпитни рад);

6) радну биографију (осим за лица која први пут заснивају радни однос) – по­жељно.

**Члан 16.**

Благовременом пријавом на конкурс сматра се пријава која је непосредно пре­дата Послодавцу пре истека рока утврђеног у конкурсу или је пре истека тог рока пре­дата пошти у облику препоручене пошиљке.

Ако последњи дан рока пада у недељу или на дан државног празника, или у не­ки други дан кад Послодавац не ради, рок истиче истеком првог наредног радног дана.

**Члан 17.**

Потпуном пријавом сматра се пријава која садржи оне доказе о испуњености услова за пријем у радни однос чије се прилагање захтева конкурсом.

Доказе о испуњености услова за пријем у радни однос кандидат може до­ста­вити после истека рока за достављање пријава на конкурс, али само ако учини вероват­ним да из оправданих разлога није могао да прибави те доказе. Доказе о оправданости разлога за пропуштање рока кандидат је обавезан да достави заједно с накнадно под­нетим доказима за пријем у радни однос.

Накнадно достављање доказа за пријем у радни однос може се прихватити са­мо ако их је Послодавац примио пре него што секретар достави директору информа­цију о кандидатима.

**Члан 18.**

Секретар почиње прегледање конкурсног материјала одмах по истеку рока за пријем пријава на конкурс.

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

**Члан 19.**

По пријему информације из става 2. претходног члана, директор прави ужи избор кандидата за послове наставника или стручног сарадника, на основу увида у кон­курсну документацију, а по потреби и уз обављен разговор с кандидатима, и кан­ди­дате који су ушли у ужи избор упућује на претходну пси­холошку процену способ­нос­ти за рад са децом и ученицима у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава.

Психолошку процену врши надлежна служба за послове запошљавања, при­ме­ном стандардизованих поступака.

**Члан 20.**

После психолошке процене кандидата из ужег избора, директор заказује раз­го­вор с тим кандидатима, уколико разговор није обавио приликом прављења ужег из­бо­ра кандидата.

Разговор, било да се обавља приликом прављења ужег избора кандидата, било да се обавља после психолошке процене способности за рад са децом и ученицима, за­казује се телефонским путем, после чега се кандидату шаље и писмени позив, препо­ру­ченом пошиљком.

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

Ако кандидат оправда изостанак, с њим се разговор може одржати накнадно.

Циљ разговора после психолошке процене јесте додатно процењивање спрем­нос­ти кандидата за обављање послова за које је конкурисао.

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

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

**Члан 21.**

Пре избора кандидата за пријем у радни однос на послове ненаставног особља директор може с кандидатима обавити разговор. Ако се за то одлучи, директор ће обавити разговор у року од пет дана од дана истека рока за предају пријава на конкурс.

На организацију и обављање разговора из става 1. овог члана примењују се одредбе о разговору с кандидатима за послове наставника или стручног сарадника.

**Члан 22.**

Пре пријема у радни однос педагошког асистента директор прибавља мишље­ње надлежног органа општине Ариље, ради чега им доставља инфор­ма­ције и закључке о кандидатима.

**Члан 23.**

Пре доношења одлуке о избору кандидата, директор од надлежног органа при­бав­ља доказ о неосуђиваности и доказ о непостојању дискриминаторног понашања кан­дидата.

Директор доноси одлуку о избору наставника и стручног са­рад­ника у року од осам дана од дана добијања резултата психолошке процене спо­соб­ности за рад са де­цом и ученицима.

Одлуку о избору других запосле­них директор доноси у року од 30 дана од да­на истека рока за под­ношење при­јава на конкурс.

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

Одлука се у најкраћем року доставља свим кандидатима, укључујући и оне ко­ји не испуњавају услове конкурса или су им пријаве неблаговремене и/или непотпуне.

**Члан 24.**

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

Ако Школски одбор у року од 15 дана од дана пријема приговора не одлучи о приговору или је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може се обратити Основном суду у Пожеги-судска јединица Ариље,у року од 15 дана.

**Члан 25.**

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

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

**Члан 26.**

Директор може донети одлуку и да се не изабере ниједан кандидат.

Таква одлука треба да садржи све елементе као и одлука о избору кандидата и против ње кандидати имају исту заштиту као и против одлуке о избору кандидата.

По коначности одлуке да се не изабере ниједан кандидат, директор расписује нови конкурс.

1. **Уговор о раду**

**Члан 27.**

Уговор о раду закључује се у писаном облику пре ступања запосленог на рад и сматра се закљу­че­ним кад га потпишу запослени и директор установе.

Уговор о раду закључује се у три при­мерка од којих се један пре­даје запосленом, а два задржава послодавац.

Послодавац је дужан да уговор о раду или његову копију држи у се­дишту или другој пословној прос­торији послодавца или на другом месту где запослени ради.

**Члан 28.**

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, рад у сменама),
10. новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду,
11. елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, нак­наде плате, уве­ћа­не плате и друга примања за­по­сле­ног у складу са законом, ПКУ и Правилником,
12. рокове за исплату плате и других при­мања на која за­по­слени има право у складу са законом, ПКУ и Правилником,
13. трајање дневног и недељног радног вре­мена у складу са законом, ПКУ и Правилником.

На права и обавезе који нису утврђени угово­ром о раду примењују се одговарајуће од­ре­д­бе закона,ПКУ и Правилника.

**Члан 29.**

Пре потписивања уговора о раду ко­­н­тролу да ли су сви подаци исправно унети у уговор врши овлашћено лице послодавца

1. **Ступање запосленог на рад**

**Члан 30.**

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

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

Оправдани разлози због којих за­послени није у могућности да ступи на рад даном утвр­ђеним уговором о раду могу бити:

1. болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком до­маћинству,
2. смртни случај члана уже породице,
3. позив војних или државних органа, одно­сно органа унутрашњих послова,
4. природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.),

5) други оправдани разлози – има­ју­ћи у виду специфичности делатности установе.

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана запослени је дужан да се бла­говремено, јави посло­давцу ради постизања договора о дану сту­пања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није могао ступити на рад.

Уколико кандидат изабран одлуком директора на основу конкурса неоправдано не ступи на рад, директор може одлучити да изабере другог кан­дидата са листе кандидата који испуњавају услове радног места.

**5. Пробни рад**

**Члан 31.**

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

Отказни рок је 15 радних дана.

**Члан 32.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање јед­ног или више по­везаних, однос­но сродних послова утврђених уго­вором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже 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.

**Члан 33.**

Ради сагледавања радних и стручних спо­соб­ности запосленог на пробном раду послодавац може, из реда својих запослених, да одреди лице или фор­мира комисију која прати рад запосленог на проб­ном раду.

Лице из става 1. овог члана, односно члан ко­мисије, мора да поседује одговарајућа зна­ња, ис­кус­тво и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има нај­мање исти степен стручне спреме одређене врсте зани­мања, односно обра­зовање као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о са­гледаним радним и стручним способ­ностима дос­тавља редовне извештаје дирек­тору, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима за­посленог на пробном раду даје директор непо­сре­дно или на основу извештаја лица, однос­но коми­сије из става 1. овог члана.

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

**6. Радни однос на одређено време**

**Члан 34.**

Установа може да прими у радни однос на одређено време лице у складу са законом.

Уговор о раду на одређено вре­ме у установи обра­зовања и васпитања не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

**Члан 35.**

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

1) замене запосленог одсутног до 60 дана;

2) попуњавања радног места до преузимања запосленог, односно до коначнос­ти одлуке о избору кандидата по расписаном конкурсу;

3) попуњавања радног места до избора кандидата по новорасписаном конкур­су - када се на расписани конкурс није пријавио ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове – до завршетка школске године;

4) извођења верске наставе;

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

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

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

**Члан 36.**

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

1) ради замене запосленог одсутног преко 60 дана;

2) у својству приправника;

3) ради обављања послова педагошког асистента;

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

1. **Радни однос за обављање послова са  
   повећаним ризиком**

**Члан 37.**

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са за­коном само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима и на основу претходно утврђене здрав­ствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

1. **Радни однос са пуним радним временом и радни однос**

**са непуним радним временом**

**Члан 38.**

Радни однос може се засновати за рад са пуним или рад са непуним радним временом, на одређено или не­одређено време.

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

Послови на којима се обавља рад са непуним радним временом утврђују се актом о организацијии систематизацији послова.

Запослени који ради 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, ПКУ, Правилником и уговором о раду није дру­гачије одређено.

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је на основу решења директора о утврђивању статуса у погледу рада са пуним или непуним радним вре­меном у школској години распоређен за део пропи­сане норме свих облика непосредног рада са учени­цима има статус запосленог са непуним радним вре­меном.

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.

Послодавац је дужан да благовремено оба­вести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за пре­ла­зак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

1. **Обављање послова ван просторија послодавца**

**Члан 39.**

Запослени може да обавља послове ван просто­рија послодавца ако такви пос­л­ови нису опасни или штетни по здравље за­по­сленог и других лица и не угрожавају животну сре­дину.

Решење из става 1. овог члана садржи и:

1. трајање радног времена према норма­ти­вима рада,
2. начин вршења надзора над радом и ква­литетом обављања по­слова запосленог,
3. средства за рад за обављање послова,
4. коришћење и употребу средстава за рад за­посленог,
5. накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања,
6. начин и рокове подношења извештаја о раду,

Основна плата запосленог за време обављања послова ван просторија послодавца из става 1. овог чла­на не може бити утврђена у мањем износу од основне плате запосленог који ради на истим посло­вима у просторијама посло­давца.

Количина и рокови за извршење послова ван про­сто­рија послодавца не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да корис­ти права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и го­диш­њи одмор, у складу са законом, ПКУ и Пра­вилником.

1. **Приправници**

**Члан 40.**.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни од­нос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стр­уч­не спреме, ако је то као ус­лов за рад на одређеним пословима утврђено законом и актом о ор­ганизацији и система­тизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за при­правнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Лице у својству приправника у установи јесте лице које први пут заснива радни однос на одређено или неодређено време, са пуним или непуним рад­ним временом,које се оспособљавља за само­сталан образовно-васпитни рад наставника, васпи­тача и стручног сарадника савладавањем програма за уво­ђење у посао и полагањем испита за лиценцу.

Приправнички стаж наставника, васпитача и стручног сарадника траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

Приправнику наставнику, васпитачу и струч­ном сараднику 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 наставнику, васпитачу и струч­ном сараднику 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.

**Члан 41.**

Секретару установе који је засновао радни однос у установи у својству приправника, а који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи стручни испит за секретара престаје радни однос.

**Члан 42.**

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

Уговор о раду са приправником наставником, вас­питачем и стручним сарадником са­држи, поред елемената из члана 19. Правилника, и дужину при­правничког стажа, податке о ментору и обавезу полагања испита за лиценцу.

**11. Уговор о правима и обавезама директора установе**

**Члан 43.**

На права, обавезе и одговорности директора који нису уређени Правилником и уговором о пра­вима и обавезама директора непосредно се приме­њују закон и ПКУ.

О правима, обавезама и одговорностима ди­ректора одлучује орган управљања.

Уговор о правима и обавезама директора за­кључује се у писаном облику на одређено време,на перид од четири године почев од дана ступања на дужност дирек­тора установе у складу са законом.

Директору установе мирује радни однос за време првог изборног периода на радном месту са кога је из­абран.

Лице изабрано да обавља дужност директора уста­нове, које на дан ступања на дужност директора није у радном односу у установи, радни однос у установи заснива на период од четири године у складу са законом.

**III. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

**1. Начин и случајеви распоређивања запослених**

**Члан 44.**

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

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

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

Ради обављања послова с којих је запослени распоређен на послове помоћни­ка директора, на те послове се привремено распоређује други запослени код Послодав­ца или се врши пријем у радни однос на одређено време по конкурсу.

По истеку школске године за коју је распоређен на послове помоћника дирек­тора, запослени се враћа на послове код Послодавца с којих је распоређен на послове помоћника директора, уколико не буде на послове помоћника директора распоређен и за следећу школску годину.

**Члан 45.**

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци (хитно распоређивање запосленог).

У случају распоређивања из става 1. овог члана Уговора, запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта, ако је то за њега повољније.

**Члан 46.**

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада, односно закључивање анекса уговора:

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

2) ради премештаја у друго место рада;

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

4) ако је запосленом за чијим је радом престала потреба, односно који је остао нераспоређен, обезбедио други одговарајући посао;

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

**Члан 47.**

Уз анекс уговора Послодавац је обавезан да запосле­ном достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року од 8 радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 2. овог члана.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава пра­во да пред надлежним судом оспорава његову законитост.

Ако запослени у остављеном року одбије понуду анекса уговора, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду оспорава законитост анекса уговора.

Одредбе овог члана не примењују се у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог и у случају хитног распоређивања запосленог (члан 46. Правилника).

**2. Премештај у друго место рада**

**Члан 48.**

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

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

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

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

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

**Члан 49.**

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

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 48. став 1. тачка 2) Уговора.

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

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

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

**4. Распоређивање путем интерног оглашавања**

**Члан 50.**

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

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

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

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

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

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

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

**Члан 51.**

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

1) радни стаж,

2) образовање,

3) резултати рада.

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

**Члан 52.**

Начин бодовања по основу радног стажа и образовања врши се применом од­редаба о бодовању приликом утврђивања запосленог за чијим је радом престала потреба (члан 124. Правилника).

**Члан 53.**

За резултате рада запосленом припада:

1) за остварене изузетне резултате - 4 бода,

2) за врло успешне резултате - 3 бода,

3) за успешне резултате - 2 бода;

Бодови по овом основу утврђују се на исти начин као и утврђивање доприноса на раду као основа за увећање броја радних дана годишњег одмора (члан **75. Правилника**).

Резултати рада утврђују се за период од годину дана пре додељивања бодова по овом основу.

**Члан 54.**

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

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

**IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

**Члан 55.**

Запослени има право и дужност да се у току радног односа стално стручно оспособљава и уса­вршава и да на основу стручног усавршавања уна­пређује свој рад.

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

Наставник, васпитач и стручни сарадник, са лицен­цом или без ње, дужан је да се стално усав­ршава ради успешнијег остваривања и унапре­ђи­вања образовно-вас­питног рада и стицања компе­тенција потребних за рад.

Наставник, васпитач и стручни сарадник ост­ва­­рују право на увећану плату за стечено звање.

**Члан 56.**

Послодавац је обавезан да утврди начин струч­ног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу саприоритетима и програмима надлежног ми­нистарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне само­управе.

**V РАДНО ВРЕМЕ**

**1. Пуно и непуно радно време**

**Члан 57.**

Радно време је временски период у коме је за­по­слени ду­жан, односно расположивда обавља пос­лове према на­ло­зима пос­лодавца, на месту где се послови обав­љају, у складу са законом и годишњим планом рада.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног вре­мена.

**Члан 58.**

Наставнику, васпитачу и стручном сараднику, на почетку сваке школске године, директор реше­њем утврђује статус у погледу рада са пуним или не­пуним радним временом и годишњим и недељним задужењем фонда часова.

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

**2. Скраћено радно време**

**Члан 59.**

Запосленом који ради на пословима са пове­ћаним ризиком – нарочито тешким, на­порним и за здравље штет­ним пословима, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заш­тите на раду, средстава и опреме за личну заш­титу на раду постоји повећано штетно дејство на здра­вље запо­сленог – скраћује се радно време сра­змерно штет­ном дејству услова рада на здравље и радну спо­собност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуно радно време.

**3. Прековремени рад**

**Члан 60.**

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

1) више силе,

2) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,

3) обављања завршног и пријемног испита,

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

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити запослени може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

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

Ако Послодавац не може да обезбеди стручно лице за највише шест часова наставе седмично из одређеног предмет, може да распореди ове часове наставницима тог предмета најдуже до краја школске године и тај рад се сматра радом преко пуне норме часова.

**Члан 61.**

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

**4. Распоред и структура радног времена**

**Члан 62.**

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

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

Трајање радног дана наставника везано је за распоред часова.

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

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

**Члан 63.**

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

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

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

**Члан 64.**

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

**5. Прерасподела радног времена**

**Члан 65.**

Када то захтева природа делатности, органи­зација рада, боље коришћење средстава рада,раци­о­­налније коришћење радног времена и извр­ша­вање одређеног посла у утврђеним роковима, послодавац може да изврши прерасподелу радног времена у складу са законом.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

**VI ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

**Члан 66.**

Запослени у установи има право на одморе и одсус­тва према општим прописима о раду, Пра­вилнику, ПКУ, односно уговору о раду.

1. **Одмор у току дневног рада**

**Члан 67**.

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.

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута дневно.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује послодавац.

**2. Дневни одмор**

**Члан 68.**

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

**3. Недељни одмор**

**Члан 69**.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се до­даје време дневног одмора.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

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.

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

**4. Годишњи одмор**

**Члан70.**

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

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

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

**Члан 71.**

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

**1.доприноса на раду**:

1. за остварене изузетне резултате – четири радна дана,
2. за врло успешне резултате – три радна дана,
3. за успешне резултате – два радна дана;

**2. услова рада:**

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

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

3) рад у две и више установа – два радна дана,

1. отежани услови рада, у складу са општим актом установе – два радна дана;

**3. радног искуства**:

1) од пет до 10 година рада – два радна дана,

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

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

4) преко 30 година рада – пет радних дана;

**4. образовања и оспособљености за рад:**

1) за високо образовање на студијама дру­гог степена (мастер академске студије,

специјалис­тичке ака­демске студије или специја­листичке стру­ковне студије) у складу са Законом о високом обра­зовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у тра­јању од најмање четири године, према пропису који је уре­ђивао високо обра­­зовање до 10. септембра 2005. године – четири радна дана,

1. за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно

стру­ковне сту­дије), студијама у трајању од три године, више обра­зовање и специјалистичко образовање након сред­њег образовања – три радна дана,

3) за средње образовање у трајању од четири године – два радна дана,

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – један радни дан;

**5. социјалних услова**:

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

**Члан 72.**

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смис­лу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз нак­наду зараде.

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

**Члан 73.**

Право на сразмерни део годишњег одмора (два­наестину го­диш­њег одмора) има запослени за сваки месец дана ра­да у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

**Члан 74.**

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

Празници који су нерадни дани у складу са за­коном, одсуство са рада уз накнаду зараде и прив­ремена спреченост за рад у складу са про­писима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења го­ди­шњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености настави коришћење годи­шњег одмора.

**Члан 75.**

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 поро­диљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

**Члан 76.**

О распореду коришћења годишњих одмора одлу­чује послодавац у за­вис­ности од потребе посла, уз претходну консултацију за­по­сленог и у складу са пла­ном ко­риш­ћења годишњих одмора који доноси дирек­тор, на предлог не­посредног руководиоца.

**Члан 77.**

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 се може доставити запо­сленом непо­средно пре кориш­ћења го­диш­њег одмора.

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.

Пре доставерешења о коришћењу го­диш­њег од­мо­ра запосленом врши се контрола исправности уне­тих по­датака, коју спроводи овлашћено лице пос­лодавца.

**Члан 78.**

У случају престанка радног односа, послода­вац је ду­жан да за­по­сленом који није искористио го­дишњи одмор у целини или делимично, уместо кор­ишћења годишњег одмора исплати накнаду у висини про­сечне плате запосленог у прет­ходних 12 месеци, сраз­мерно броју дана неис­ко­риш­ћеног годишњег одмора.

**5. Плаћено одсуство**

**Члан 79.**

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

1. склапања брака – седам радних дана,
2. склапања брака детета – три радна дана;
3. порођаја супруге – пет радних дана,
4. порођаја члана уже породице – један радни дан,
5. усвајања детета – пет радних дана,
6. теже болести члана уже породице – седамрад­них дана,
7. селидбе у исто место становања – два **уза­стопна** радна дана,
8. селидбе у друго место становања – три радна дана,
9. елементарне непогоде – пет радних дана,
10. учествовања у културним и спортским при­редбама до два радна дана,
11. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до пет радних дана,
12. учествовања на синдикалним сусретима, се­минарима, образовању за синдикалне активности и др., до седам радних дана,
13. стручног усавршавања, до пет радних дана,
14. полагања испита за лиценцу, до пет дана,
15. завршавања студија другог и трећег сте­п­ена у складу са *Законом о високом образовању* („Сл. гласник РС”, бр. 76/05... 99/14) до пет дана.

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

1. због смрти члана уже породице – пет рад­них дана,
2. два узаступна дана за сваки случај добро­вољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

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

Послодавац може да одобри запосленом пла­ћено одсуство за сроднике који нису наведни у ставу 3. овог члана и лица која живе у заједничком дома­ћин­ству са запосленим у трајању утврђеном реше­њем послодавца.

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

**Члан 80.**

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

**6. Неплаћено одсуство**

**Члан 81.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсус­тво у случају:

1. дошколовања – од 30 дана до три године,
2. завршавања студија другог и трећег степена у скла­ду са *Законом о високом образовању* („Сл. гл. РС”, бр. 76/05... 99/14) – до шест месеци,
3. учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта,
4. посете члановима уже породице у ино­странству – до три месеца, у периоду од три године,
5. лечења члана уже породице,
6. учешће у културним и спортским догађајима у својству извођача, док активности трају.

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

**Члан 82.**

Члановима уже породице запосленог, у вези са остваривањем права на неплаћено одсуство, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усво­јеник

старатељ.

**Члан 83.**

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

**Члан 84.**

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

**7. Мировање радног односа**

**Члан 85.**

У случајевима утврђеним законом и општим актом, запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом или уговором о раду друкчије одређено.

**VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

**Члан 86.**

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

* општу заштиту,
* заштиту личних података,
* заштиту запослених млађих од 18 година живота и запослених између 18 и 21 године живота,
* заштиту материнства,
* породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета,
* одуство са рада ради посебне неге детета или друге особе,
* заштиту особа са инвалидитетом и запо­сленог са здравственим сметњама.

**1. Општа заштита**

**Члан 87.**

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

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

**Члан 88.**

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

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

**Члан 89.**

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

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

**Члан 90.**

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

**Члан 91.**

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

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

**Члан 92.**

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

**Члан 93.**

Одбор има најмање 3 чланова, укључујући и председника Одбора, и то 2 пред­став­ника запослених и 1 представника Послодавца.

Представнике Послодавца именује Школски одбор/директор.

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

Председника и заменика председника бирају чланови Одбора на првој седници.

**Члан 94.**

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

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

**Члан 95.**

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

**Члан 96.**

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

**Члан 97.**

На рад Одбора сходно се примењују одредбе Пословника о раду Школског од­бора.

**Члан 98.**

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

**3. Остали облици заштите запослених**

**Члан 99.**

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

**Члан 100.**

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

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

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

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

**Члан 101.**

Запослени има право на заштиту од злос­тав­љања на раду.

Послодавац је дужан да организује рад на на­чин којим се спречава злостављање на раду и да спро­води мере обавештавања и оспо­собљавања за­послених у вези са узроцима, облицима и последицама злос­тављања.

Запослени је дужан да се уздржи од пона­шања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспо­собљава ради препознавања и спречавања злос­тав­љања на раду.

Послодавац, из реда својих запослених, одре­ђује лице за подршку коме запослени који сум­ња да је изложен злос­тављању може да се обрати ради пру­жања са­вета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене орга­низационе и ана­ли­тич­ке способности, од­говорност, тачност и поузданост, комуникатив­ност и тактичност у ме­ђуљудским односима као и спо­собност за сарадњу.

**Члан 102.**

Поступак за заштиту од злостављања на раду спро­води се у складу са законом.

**VIII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

**Члан 103.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и Уредбом о кое­фицијентима за обрачун и исплату плата запо­сле­них у јавним службама и ПКУ.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Уколико се плата или друга при­мања запо­сленог посебним обавезујућим пропи­сом прив­ре­мено регу­лишу на другачији начин, примењују се одредбе тог прописа.

1. **Елементи за утврђивање плате**

**Члан 104.**

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

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и кое­фицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата за пуно радно време и остварени стан­дардни радни учинак, мања од минималне зара­де, основна плата запосленог утврђена на напред опи­сан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

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

**Члан 105.**

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

**3. Додатак на плату**

**Члан 106.**

Запослени има право на додатак на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице,
2. за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефи­цијента,
3. за прековремени рад – 26% од основице,
4. по основу времена проведеног на раду – у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу става 1. тачка 4. овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и уста­нове ученичког и студентског стандарда на терито­рији Републике Србије и то као установе које су утвр­ђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем прос­вете, који се финансирају из буџетских средстава.

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

Основица за обрачун додатака на плату из ста­ва 1. овог члана је производ основице за обрачун пла­те и коефицијента из прописа којим се утврђују кое­фицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

**4. Накнада плате**

**Члан 107.**

Запослени има право на увећану зараду/до­да­так на плату у висини утврђеној овим пра­вил­ником и угово­ром о раду, у складу са законом.

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

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случају:

1. стручног усавршавања,
2. присуствовања седницама државних орга­на, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана,
3. учешћа на радно-производним такмиче­њима и изложбама иновација и других видова ства­ра­лаштва.

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

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спре­чености за рад, у складу са законом и ПКУ.

**Члан 108.**

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

1) у висини од 65% од просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да накнада плате не мо­же бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о ра­ду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или профе­сионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

**Члан 109.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду плате у висини од 60% од просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила чињеница која је основ за право на накнаду плате, с тим да накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, и то:

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

- за време прекида рада**,** односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години;

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

- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;

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

**Члан 1****10**

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

**5. Накнада трошкова**

**Члан 111.**

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

На захтев запосленог послодавац је дужан да му обезбеди месечну карту за долазак и одла­зак са рада, уколико нијеобезбедио сопствени превоз.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1) за време проведено на службеном путу у земљи,

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

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

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

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

Запосленом се пре службеног пута исплаћује акон­тација трошкова за службени пут.

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

**6. Друга примања**

***1) Отпремнина***

**Члан 112.**

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

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

***2) Солидарна помоћ***

**Члан 113.**

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

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

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

- боловања дужег од 3 месеца у континуитету– у висини једне просечне плате, једном у календарској години;

- у случају набавке медицинских помагала или лекова, која су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава осигурања – у висини једне про­сеч­не плате;

У случају 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 је просечна плата по запосленом код По­слодавца у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Ср­бији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

***3) Јубиларна награда***

**Члан 114.**

Послодавац је обавезан да запосленом исплати јубиларну награду.

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

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

Висина јубиларне награде износи:

- пола просечне плате – за 10 година рада оствареног у радном односу;

- једну просечну плату – за 20 година рада оствареног у радном односу;

- једну и по просечну плату – за 30 година рада оствареног у радном односу;

- две просечне платe - за 35 година рада проведених у радном односу.

Просечна плата из става 3. овог члана јесте плата из члана 116. став 3. Уговора.

***4) Новогодишња награда***

**Члан 115.**

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

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

***5) Поклон за Нову годину***

**Члан 116.**

Послодавац може да, у складу са одлуком Школског одбора, донетом по прибављеном мишљењу синдиката код Послодавца, из сопствених прихода обезбеди деци запослених која нису старија од 11 година пригодан поклон за Нову го­дину

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

**Члан 117.**

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

Одлуку о овом давању доноси Школски одбор, по прибављеном мишљењу синдиката.

**IX ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

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

**Члан 118**.

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

Програм из става 1. овог члана доноси Школски одбор.

**Члан 119.**

На услове и поступак утврђивања вишка запослених, односно запослених за чијим је радом престала потреба, као и на утврђивање права таквих запослени, примењују се одредбе Закона о раду и општег акта и одредбе Закона о основама система образовања и васпитања.

**Члан 120.**

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

**1. рад остварен у радном односу**

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

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

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

**2. образовање**

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

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

1. за специјалистичко образовање након сре­д­њег образовања – 13 бодова,
2. за средње образовање у трајању од четири године – 12 бодова,
3. за средње образовање у трајању од три године – 10 бодова,
4. за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – пет бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговара­јућем образовању;

образовању;

**3. такмичења**

1. број бодова за општинско такмичење и смотру за освојено:

* прво место – два бода,
* друго место – један и по бод,
* треће место – један бод;

1. број бодова за окружно/регионално, одно­с­но градско такмичење и смотру за освојено:

* прво место – четири бода,
* друго место – три бода,
* треће место – два бода;

1. број бодова за републичко такмичење и смотру за освојено:

* прво место – осам бодова,
* друго место – шест бодова,
* треће место – четири бода;

1. број бодова за међународно такмичење за освојено:

* прво место – 15 бодова,
* друго место – 12 бодова,
* треће место – 10 бодова.
* По основу такмичења бодује се наставник који је ученика припремао за такмичење и који је остварио ре­левантне резултате.
* Приликом бодовања запослених у обзир се узима ре­зултат постигнут на такмичењима и смотрама који су орга­низовани у складу са стручним упутством надлежног министарства о организовању такмичења и смотри ученика и који су утврђени календаром.
* Вреднује се само један резултат остварен у нај­вишем рангу такмичења и смотри. Бодовање по оства­реним ре­зултатима на такмичењу и смотри врши се уко­лико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току целокупног рада оствареног у образовању;
* **4. педагошки допринос у раду**
* рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима из области образовања и

1. васпитања:

* аутор – седам бодова,
* сарадник на изради уџбеника – илустратор – пет бодова,
* рецензент – четири бода;

1. објављен рад из струке у стручној домаћој или страној литератури – један бод; без обзира на број објав­љених радова по овом основу добија се само један бод.

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

**5. имовно стање**

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

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

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

1. инвалид друге категорије – три бода,
2. тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – три бода,
3. запослени који болује од професионалне болести – два бода.

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

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

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

1. ако запослени има једно дете – један бод,
2. ако запослени има двоје деце – три бода,
3. ако запослени има троје и више деце – пет бодова.

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

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

**2. Поступак за утврђивање вишка запослених**

**Члан 121.**

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

**Члан 122.**

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

Ако синдикат не достави предлог за састав Комисије у року од 3 дана од пис­меног позива да то учине, Школски одбор ће комисију именовати без њиховог пред­лога.

Комисија се бира за сваки случај утврђивања вишка запослених.

Комисија има три члана, и то:

- два члана из реда наставног особља,

- једног члана из реда ненаставног особља.

Сваки члан Комисије има заменика.

**Члан 123.**

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

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

Рад Комисије је хитан.

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

**Члан 124.**

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

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

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

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

**Члан 125.**

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

**Члан 126.**

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

1. **Мере за запошљавање**

**Члан 127.**

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

1. распоређен на друго радно место у уста­нови,
2. распоређен на радно место са непуним радним временом у установи,али не краћим од половине пуног радног времена.
3. преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог,
4. упућен на рад код другог послодавца
5. упућен на преквалификацију или доквали­фи­­кацију

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

**Члан 128.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а којем није могло да се обез­бе­ди ниједно од права утврђених у члану 131. Правилника, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је ут­вр­ђена Законом о раду или у складу са посебним програмом за решавање вишка запосле­них у установама, у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања.

Исплата отпремнине врши се најдоцније до дана престанка радног односа.

Неисплаћене плате, накнаде плата и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, исплатиће се најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

**Члан 129.**

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

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

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

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привре­ђивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу овог члана, самохраним ро­дитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу

**X. УДАЉЕЊЕ СА РАДА**

**Члан 130.**

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

**Члан 131.**

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

**XI. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

**1. Начела дисциплинске одговорности**

**Члан 132.**

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

васпитања, посебним просветним законом и Правилником..

**Члан 133.**

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

Теже повреде радних обавеза и повреде забрана утврђене су законом.

Лакше повреде радних обавеза утврђене су Правилником.

**Члан 134.**

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

**Члан 135.**

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

**Члан 136.**

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

**Члан 137.**

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

**Члан 138.**

Разлози који искључују постојање повреде радне обавезе или забране су:

- поступање у нужној одбрани,

- поступање у крајњој нужди.

**Члан 139.**

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

- поступање у стварној заблуди,

- поступање у оправданој правној заблуди,

- поступање под утицајем силе или претње.

**2. Лакше повреде радних обавеза**

**Члан 140.**

Запослени дисциплински одговара за следеће лакше повреде радних обавеза:

1) неблаговремен долазак на рад и/или одлазак са рада пре истека радног времена;

2) неоправдано одсуствовање са рада у току радног времена за време када је оба­везна присутност;

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

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

4) ометање седница органа Послодавца;

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

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

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

8) непријављивање директору или Школском одбору кршења права ученика;

**3. Теже повреде радних обавеза**

**Члан 141.**

Запослени дисциплински одговара за следеће теже повреде радних обавеза:

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

2) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених;

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

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

5) ношење оружја у просторијама Послодавца или кругу Послодавца;

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

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

8) непотпуно, неблаговремено и несавесно вођење евиденције;

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

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

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

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

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

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

15) злоупотреба права из радног односа;

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

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

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

**Члан 142.**

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

**4. Дисциплинске мере**

**Члан 143.**

За лакше повреде радних обавеза, учињене с умишљајем или из нехата, изриче се мера новчане казне у висини од 5% до 15% од плате исплаћене за месец у којем је од­лу­ка донета, у трајању од једног до три месеца.

**Члан 144.**

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

За повреду забране, прописане чл. 44. до 46. Закона о основама система обра­зо­вања и васпитања, односно чланом 166. Правилника., запосленом се обавезно изриче ме­ра престанка радног односа. Запосленом престаје радни однос када одлука директора о утврђеној повреди забране постане коначна и одузима му се лиценца.

**Члан 145.**

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

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

Мера престанка радног односа такође се обавезно изриче и за тежу повреду радне обавезе из члана 143. тачка 18) Правилника, преузете из члана 79. Закона о ос­новном образовању и васпитању/члана 92. Закона о средњем образовању и васпита­њу.

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

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

**Члан 146.**

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

**Члан 147.**

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

1) циљевима генералне и специјалне превенције;

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

**5. Дисциплински поступак**

**Члан 148.**

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

**Члан 149.**

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

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

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

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

**Члан 150.**

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

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

**Члан 151.**

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

**Члан 152.**

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

**Члан 153.**

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

**Члан 154.**

По спроведеном поступку директор може донети:

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

2) решење којим се запослени ослобађа се од одговорности;

3) решење којим се поступак против запосленог обуставља.

**Члан 155.**

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

**Члан 156.**

Запослени се ослобађа од дисциплинске одговорности:

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

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

3) ако постоје разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог;

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

**Члан 157.**

Дисциплински поступак против запосленог обуставља се:

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

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

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

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

5) ако запослени у току поступка умре.

**6. Правна заштита запосленог**

**Члан 158.**

Против решења којим је окончан дисциплински поступак у првом степену за­послени има право на правну заштиту, у складу са законом и Правилником.(чл. 188. до 194).

**7. Застарелост у дисциплинској одговорности**

**Члан 159.**

Покретање дисциплинског поступка због учињене повреде радне обавезе за­ста­рева протеком три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и за учиниоца (суб­јек­тивни рок), односно протеком шест месеци од дана када је повреда учињена (об­јек­тивни рок).

Покретање дисциплинског поступка због учињене повреде забране застарева протеком две године од дана када је повреда забране учињена.

Ако повреда радне обавезе садржи обележја кривичног дела, покретање дис­ци­плинског поступка застарева протеком шест месеци од дана сазнања за повреду рад­не обавезе и учиниоца, односно протеком рока у коме застарева кривично гоњење за то кривично дело, уколико је тај рок дужи од шест месеци.

Вођење дисциплинског поступка застарева протеком шест месеци од дана покретања дисциплинског поступка.

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

**XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

**Члан 160.**

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

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

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

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

**Члан 161.**

Ако је уговор о раду запосленом отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности, запослени има право на отказни рок који у зависности од стажа осигурања не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

**XIII. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

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

**Члан 163.**

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

**Члан 164.**

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

Ако се за запосленог из става 1. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

**Члан 165.**

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

**Члан 166.**

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

Комисија се бира за сваки случај утврђивања материјалне одговорности.

Комисија има три члана, и то:

- два члана из реда наставног особља,

- једног члана из реда ненаставног особља.

Сваки члан Комисије има заменика.

**Члан 167.**

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

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

Рад Комисије је хитан.

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

**Члан 168.**

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

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

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

**Члан 169.**

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

**Члан 170.**

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

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

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

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

**Члан 171.**

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

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

**Члан 172.**

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

**Члан 173.**

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

**Члан 174.**

На састав Комисије, њен рад и одлучивање сходно се примењују одредбе Правилника које уређују састав, рад и одлучивању комисије за утврђивање материјалне одго­вор­ности запосленог **(**чл. 167. и 169.Правилника**).**

**Члан 175.**

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

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

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

**Члан 176.**

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

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

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

**Члан 177.**

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

**XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

**1. Остваривање права запослених**

**Члан 178.**

О остваривању права запослених стара се директор.

У случају да сматра да његова права нису остварена, запослени се може у обратити директору писаним захтевом.

Захтев треба да садржи:

1) податке о праву које запослени жели да оствари;

2) чињенице на којима се захтев заснива;

3) име, презиме, потпис и назив радног места подносиоца захтева.

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

**Члан 179.**

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

**Члан 180.**

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

У случају предаје неуредног захтева, то јест захтева који не садржи све еле­мен­те из члана 179. став 2. Правилника, директор ће запосленом наложити да недостатке от­клони у примереном року, који не може бити дужи од 8 дана.

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

**Члан 181.**

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

**Члан 182.**

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

**2. Заштита права запослених**

**Члан 183.**

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

Приговор треба да садржи:

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

2) одређење у ком смислу је запослени незадовољан решењем,

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

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

**Члан 184.**

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

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

Приговор запосленог има суспензивно дејство, осим приговора поднетог про­тив решења о удаљењу, о хитном распоређивању на друге послове или о одређивању прековременог рада.

**Члан 185.**

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

У случају предаје неуредног приговора, то јест приговора који не садржи све еле­менте из члана 184. став 2. Правилника, Школски одбор ће запосленом наложити да недостатке отклони у примереном року, који не може бити дужи од 8 дана. Тек ако за­послени не поступи по том налогу, Школски одбор ће донети решење да се приговор одбацује.

**Члан 186.**

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

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

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

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

4) ако су у решењу погрешно оцењени докази;

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

6) ако је решењем повређено материјално право.

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

**Члан 187.**

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

**Члан 188.**

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

Одлука о приговору је коначна.

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

**Члан 189.**

У случају када је право запосленог повређено без доношења решења, укљу­чу­ју­ћи и случај када у утврђеном року није одлучено о поднетом захтеву запосленог (члан 180. став 1. Правилника), запослени има право да се обрати суду у року од 60 дана од дана сазнања за повреду права, односно од дана истека рока за одлучивање по зах­те­ву запосленог.

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

**XV УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

**Члан 190.**

Запослени може да буде привремено удаљен са рада најдуже три месеца:

1) ако је против њега започето кривично го­њење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом,

2) ако непоштовањем радне дисциплине или пов­ре­дом радне обавезе угрожава имовину веће вредности,

3) ако је природа повреде радне обавезе, од­нос­но непоштовања радне дисциплине или пона­шање запо­сленог такво да не може да настави рад код послодавца.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Изузетно, ако је против запосленог започето кри­вично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог кривичног поступка.

Под имовином веће вредности из става 1. тачка 2) овог члана подразумева се имовина посло­давца про­це­њене вредности веће од 500.000,00 динара (или другог износа).

**Члан 191 .**

За време привременог удаљења запо­сленог са рада, у смислу члана 191. овог пра­вилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава по­родицу, у висини једне трећине ос­новне зараде.

Запосленом из става 1. овог члана припада раз­лика између износа примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде, ако:

1) кривични поступак против њега буде обус­тављен, или ако буде ослобођен оптужбе правно­снаж­ном одлуком, или је оптужба против њега одби­јена, али не због ненадлежности,

2) се не утврди одговорност запосленог за по­вреду радне обавезе или непоштовање радне дис­циплине.

**Члан 192.**

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада послодавац је дужан да запо­сленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом, ако за то постоје оправдани разлози.

**XVI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

1. **Разлози за престанак радног oдноса**

**Члан 193.**

Радни однос запосленог у установи престаје у у складу са законом, решењем директора:

1) по основу истека рока за који је заснован,

2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година ста­жа осигурања, ако се пос­ло­давац и запослени друкчије не споразумеју,

3) по основу споразума између запосленог и посло­давца,

4) ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање,

5) у случају непоштовања радне дисциплине,

6) ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца (ако због техно­лош­ких, економских или организационих промена прес­тане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла; ако одбије закљу­чење анекса уговора),

7) због отказа од стране запосленог,

8) по основу смрти запосленог,

9) наставнику, васпитачу и стручном сарад­нику престаје радни однос на крају школске године у којој напуни 40. година стажа осигурања или 65 година живота и најмање 15 година стажа осигу­рања,

10) збoг пoврeдe рaднe oбaвeзe,

11) збoг пoврeдe зaбрaнe,

12) у другим случајевима утврђеним законом.

**XVII. МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

**Члан 194.**

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

**Члан 195.**

Радни спорови могу бити колективни и индивидуални.

**Члан 196.**

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

**Члан 197.**

Колективним радним спором сматрају се спорови поводом:

1) закључивања, измена и допуна или примене колективног уговора;

2) примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности за­по­слених, послодавца и синдиката;

3) остваривања права на синдикално организовање и деловање;

4) штрајка;

5) остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у уп­рав­љању, у складу са законом.

**Члан 198.**

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

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

**ХVIII. ПРАВО НА ШТРАЈК**

**Члан 199.**

Запослени код Послодавца остварују право на штрајк под условима и по по­ступку утврђеним у Закону о штрајку, Закону о основном образовању и васпита­њу/За­кону о средњем образовању и васпитању, подзаконском акту и општем акту.

**Члан 200.**

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

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

**Члан 201.**

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

Штрајк се мора најавити у складу са Законом о штрајку.

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

**Члан 202.**

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

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

**Члан 203.**

Штрајк код Послодавца може да почне тек ако се обезбеди минимум процеса рада, у складу са Законом о штрајку и Законом о основном образовању и васпи­та­њу/За­коном о средњем образовању и васпитању.

**Члан 204.**

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

**Члан 205.**

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

**Члан 206.**

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом, подзаконским актом и општим актом.

**ХIX. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

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

**Члан 207.**

Запослени имају право да без претходног одобрења оснују синдикат.

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

**Члан 208.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

**2. Техничко-просторни услови**

**Члан 209.**

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

- одбија износ синдикалне чланарине од плате запосленог, на основу његове писане изјаве, и уплати га на одговарајући рачун синдиката, као и на рачуне виших ор­гана синдиката којем члан припада према статуту синдиката;

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

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

**Члан 210.**

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату код Послодавца обезбеди сле­де­ће услове за рад:

- одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;

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

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

Нерепрезентативном синдикату код Послодавца Послодавац ће обезбедити техничко-просторне услове у складу са својим просторним и финансијским могућностима, а на основу споразума између Послодавца и нерепрезентативног синдиката.

**Члан 211.**

Послодавац има обавезу да синдикату омогући приступ подацима и информацијама неопход­ним за обављање синдикалних активности и да га информише о свим питањима која су важна за положај запослених, а нарочито о:

- годишњем и другим плановима и програмима рада Послодавца;

- пословању Послодавца;

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

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

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

- другим питањима, у складу са постигнутим договором.

**3. Права синдикалних представника**

**Члан 212.**

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

**Члан 213.**

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату.

Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републикe, потписнику Посебног колективног уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

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

**Члан 214.**

Лице овлашћено за заступање и представљање синдиката код Послодавца, који није потписник Посеб­ног колективног уговора, има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функ­ције, у складу са споразумом Послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова син­диката.

Ако споразум из става 1. овог члана не буде закључен, лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код Послодавца за обављање синдикалне функције има право:

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

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

Председник подружнице и члан органа синдиката код Посло­дав­ца, у одсуству повољнијег споразума са Послодавцем, имају право на 50% од пла­ћених часова који припадају лицу овлашћеном за заступање и представљање репрезентативног синдиката код Послодавца.

**Члан 215.**

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

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

**Члан 216.**

Поред права на плаћено одсуство из члана 215. Уговора, овлашћени представник синдиката има право на плаћено одуство ради обав­ља­ња следећих синдикалних функција:

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

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

**Члан 217.**

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

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

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

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

**Члан 218.**

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 215, 217. и 218. Уговора има право на накнаду плате у висини своје просечне плате у претходних 12 месеци.

**Члан 219.**

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

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

**Члан 220.**

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

**Члан 221.**

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

|  |
| --- |
| **ХX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**  **Члан 222.**  Ступањем на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду. 58 од 18.02.2010. године. |
| **Члан 223.**  Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца. |
| **Председник Школског одбора**  **Душко Бјекић**  **Број \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**  **У \_\_\_\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_ године** |