

На основу члана 3. став 2. и става 4. Закона о раду.“ („Сл. гласник РС" бр. 24/05 61/05, и 54/09), члана 172. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања,(„Сл. гласник РС" бр. 62/03... 72/09, 52/11 и 55/1), чл. 64. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл. Гласник РС" бр. 12/09 и 9/11) и члана 15 Статута школе, Школски одбор ОШ „Митрополит Михаило“ на својој седници од 11.06.2015 године, донео је следећи:

П РА В И Л Н И К О РА Д У

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Основној школи „Митрополит Михаило“ (у даљем тексту: запослени) у складу са Законом и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика..

Члан 2.

Запослени има права, обавезе и одговорности утврђене Законом, Општим и Посебним колективним уговором, Статутом школе и другим општим актима школе.

На права, обавезе и одговорности које нису уређене овим Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, као и одредбе Општег и Посебног колективног уговора.. Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од услова који су утврђени позитивним прописима.

Овај Правилник обавезује све запослене у школи.

Члан 3.

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

Члан 4.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, одлучује директор школе решењем.

Изузетно од одредаба става 1. овог члана о правима, обавезама и одговорностима запослених у школи одлучује Школски одбор.

По жалби, односно по приговору на решење директора школе, одлучује орган управљања-Школски одбор.

Право на судску заштиту запослени остварују у складу са законом.

Члан 5.

Образовно васпитни рад у школи обављају наставници и стручни сарадници.

Наставник, васпитач и стручни сарадник јесте лице које је стекло одговарајуће високо образовање:

1. на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године;

2. на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивало високо образовање до 10. септембра 2005. године.

Изузетно, наставник и васпитач јесте и лице са стеченим одговарајућим високим образовањем на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем.

Лице из става 2. и 3. овог члана мора да има образовање из психолошких, педагошких и

методичких дисциплина стечено на високошколској установи у току студија или након дипломирања, од најмање 30 бодова и шест бодова праксе у установи, у складу са Европским системом преноса бодова.

Програм за стицање образовања из става 4. овог члана реализује високошколска установа у оквиру акредитованог студијског програма или као програм образовања током читавог живота, у складу са прописима којима се уређује високо образовање.

Члан 6.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор школе.

Обављање образовно-васпитног рада

Члан 7.

У установи образовно-васпитни рад обављају: наставник, васпитач и стручни сарадник.

Наставник, васпитач и стручни сарадник јесте лице које је стекло одговарајуће високо образовање:

1. на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) по пропису који уређује високо образовање, почев од 10. септембра 2005. године;

2. на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање да 10. септембра 2005. године.

Изузетно наставник и васпитач јесте и лице са стеченим одговарајућим високим образовањем на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем.

Лице из става 2. и 3. овог члана мора да има образовање из психичких, педагошких и методичких дисциплина стечено на високошколској установи у току студија или након дипломирања, од најмање 30 бодова и шест бодова праксе у установи, у складу са европским системом преноса бодова.

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је у току студија положио испите из педагогије и психологије или је положио стручни испит, односно испит за лиценцу, сматра се да има образовање из члана 8. став 4. Закона.

РАДНИ ОДНОС

Услови за заснивање радног односа.

Члан 7.

У радни однос у школи може бити примљено лице, које испуњава услове прописане законом и ако :

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

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

Доказ о испуњености услова из става 1. тачка 1) и 4) подносе се уз пријаву на конкурс, а из става 1. тачка 2) овог члана пре закључење уговора о раду. Доказ из става 1 тачка 3) овог члана прибавља школа.

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

Пријем у радни однос и заснивање радног односа

Члан 8.

Пре почетка школске године, а најкасније до 15.августа директори школа достављају листе радника за чијим је радом је у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години, која треба да буде потписана од стране овлашћеног представника репрезентативних синдиката. Уколико листа није потписана од старане овлашћених представника синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

Пре почетка школске године начелници школских управа, представници директора и представници репрезентативних синдиката, заједнички разматрају листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години.

Члан 9

Попуњавање слободних радних места на неодређено време, прво врши се преузимањем, па тек онда конкурсом.

Директор школе расписује конкурс, али је обавеза директора да пре расписивања конкурса прибави мишљење репрезентативних синдиката. Под мишљењем репрезентативног синдиката сматра се мишљење о томе да ли је директор пре расписивања конкурса имао у виду листу на којој се налази лице које је могло бити преузето, а које испуњава све законске услове за обављање послова на том радном месту. Рок у коме репрезентативни синдикат даје мишљење је 15 дана, од дана пријема захтјева.

Директор школе има право да између више кандидата који испуњавају услове за одређено радно место изабере оног за кога процењује да ће на најбољи могући испуњавати захтеве тог радног места, било да се пријем врши преузимањем или по конкурсу, врши избор кандидата за пријем у радни однос, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које се налази на листи запослених за чијим радом је престала потреба, које испуњава услове утврђене актом о организацији и систематизације послова.

Попуњавање радних места

У поступку одлучивања о избору наставника и стручних сарадника, директор школе врши ужи избор кандидата, које упућује на претходну проверу психофизичке способности, у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава. Проверу психофизичке способности за рад са децом и ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака. У року од осам дана од дана добијања резултата провере, директор доноси одлуку о избору кандидата.

Члан 10.

У поступку одлучивања о избору наставника верске наставе, након извршене предходне психофизичке способности кандидата за рад са ученицима, директор школе утврђује да ли је кандидат на листи наставника верске наставе, коју је на предлог традиционалних цркава утврдио министар.

Члан 11.

Кандидат незадовољан одлуком о избору кандидата, може да уложи приговор Школском одбору, у року од осам дана, од дана пријема одлуке.

По пријему у радни однос, односно по коначности одлуке о пријему кандидата у радни однос директор школе закључује са њим уговор о раду.

У току рада може доћи до измене уговорених услова рада у погледу промене места рада (издвојено одељење или матична школа) или процента радног времена. Наведене промене регулишу се анексом уговора о раду.

Ако Школски одбор у утврђеном року не одлучи о приговору кандидата или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може да се обрати надлежном суду у року од 15. дана.

Ако на конкурс није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс.

Члан 12.

Директор школе може да одлучи да не изабере ниједног од пријављених кандидата, уколико сматра да ни један од пријављених кандидата не испуњавају услове конкурса.

У том случају доноси одлуку да се оглас-конкурс понови.

Члан 13.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним Законом о раду и Законом о заснивању радног односа са страним држављанима

Члан 14.

Лице које је примљено у радни однос по поступку и на начин који предвиђа закон остварује права и обавезе даном ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном којим му је одлуком директора школе одређен, сматра се да је одустао од запослења, сем у случају када је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се директор школе и запослени другачије договоре.

Преузимање запослених

Члан 15.

Запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а остао је нераспоређен или има статус запосленог са непуним радним временом на основу члана 137. Закона о основама образовања и васпитања, остварује право на преузимање стављањем на листу запослених, са које се врши преузимање.

Листа из става 1. овог члана утврђује се до 15. августа за сваку наредну школску годину у оквиру школске управе, по јединицама локалне самоуправе, а на основу пријава установа о запосленима који имају право на преузимање.

Преузимање радника врши се споразумом о преузимању, уз сагласност запосленог.

Установе могу извршити међусобно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, уз претходно потписан споразум о преузимању уз сагласност запослених, ако је разлика у процензу њиховог ангажовања мања од 20%.

Запослени који се преузима мора да испуњава услове за радно место за које се преузима.

Радни однос на одређено време

Члан 16.

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

- 1) ради замене одсутног запосленог најдуже до 60 дана(због хитне потребе да се неко радно место попуни),
- 2) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по расписаном конкурс,у,
- 3) до избора кандидата –када се на конкурс не пријави ни један кандидат или ако ни један од пријављених кандидата не испуњава услове конкурса, најдуже до завршетка школске године,

4) ради извођења верске наставе.

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

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

Школа прима у радни однос на одређено време по расписаном конкурсном лицу:

- 1) ради замене одсутног радника дуже од 60 дана,
- 2) у својству приправника
- 3) ради обављања послова педагошког асистента може да се ангажује наставник или асистент високо школске установе или запослени у научном институту с одговарајућим звањем, на одређено време за сваку школску годину, а највише 30% од пуног радног времена, уз сагласност министра.

У поступку избора педагошког асистента прибавља се мишљење локалне самоуправе.

За обављање послова педагошког асистента школа са лицем закључује уговор о раду за сваку школску годину.

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

Наставник, васпитач и стручни сарадник – приправник

Члан 17.

Приправник је лице које први пут заснива радни однос у установи, на одређено или неодређено време, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самостални образовно-васпитни рад наставника или стручног сарадника, савладавањем програма. Приправнички стаж траје најдуже две године, године, од дана од дана заснивања радног односа.

Приправнику за време трајања приправничког стажа школа одређује ментора.

Прва три месеца приправничког стажа, наставник ради под непосредним надзором наставника који има лиценцу, а којег му одреди ментор и у наведеном периоду не може да оцењује ученике.

Приправнику који је у радном односу на неодређено време, а који у року од две године не положи испит за лиценцу, престаје радни однос.

Сарадник, педагошки и андрагошки асистент и помоћни наставник

Члан 18.

У васпитно-образовном раду за остваривање посебних и специјализованих програма предшколска установа може да ангажује и друге сараднике, у складу са посебним законом.

Педагошки асистент пружа помоћ и додатну подршку деци и ученицима, у складу са њиховим потребама и помоћ наставницима, васпитачима и стручним сарадницима у циљу унапређивања њиховог рада са децом и ученицима којима је потребна додатна образовна подршка. У свом раду остварује сарадњу са родитељима, односно старатељима, а заједно са директором сарађује и са надлежним установама, организацијама, удружењима и јединицом локалне самоуправе.

Андрагошки асистент пружа подршку одраслима за укључивање у систем образовања и помоћ у отклањању тешкоћа у току образовања, у остваривању индивидуализованог програма, додатној и допунској настави; помоћ наставницима и стручним сарадницима у остваривању програма образовања; сарађује са социјалним партнерима у јединици локалне самоуправе ради остваривања права одраслих, а посебно из осетљивих друштвених и посебних циљних група за укључивање у образовни процес и стицање образовања.

Одредбе овог закона којим се уређује педагошки асистент, сходно се односе и на андрагошког асистента.

Изузетно, ради пружања помоћи детету, односно ученику са сметњама у развоју, образовно-васпитном раду може да присуствује пратилац детета, односно ученика.

Задаци наставника и васпитача

Члан 19.

Задатак наставника јесте да својим компетенцијама осигура постизање циљева образовања и васпитања и стандарда постигнућа, уважавајући принципе образовања, предзнања, потребе, интересовања и посебне могућности детета и ученика.

Задаци стручног сарадника

Задатак стручног сарадника јесте да својим компетенцијама, саветодавним и другим облицима рада унапређује образовно-васпитни рад и сарадњу са родитељима, односно стартељима у установи, да прати остваривање утврђених стандарда постигнућа, пружа подршку наставницима и васпитачима за унапређивање њиховог образовно-васпитног рада, у складу са принципима, циљевима и стандардима постигнућа, пружа подршку наставницима и васпитачима за унапређивање њиховог образовно-васпитног рада, у складу са принципима, циљевима и стандардима постигнућа, помоћ наставницима у развоју индивидуалних образовних планова и помоћ деци, ученицима, родитељима, наставницима и васпитачима, по питањима која су од значаја за образовање и васпитање и развој професионалне каријере ученика.

Програм свих облика рада стручних сарадника, доноси министар.

Приправник стажиста

Члан 18.

Послове наставника и стручног сарадника може да обавља и приправник-стажиста.

Приправник- стажиста и школа закључују уговор о стажирању, у трајању од најмање једну годину, а највише две године, од дана почетка стажирања.

Уговором из става 2. овог члана не заснива се радни однос.

На остваривање права приправника-стажисте, сходно се примењују одредбе закона које се односе на приправника..

Пробни рад

Члан 16.

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

Изузетно пробни рад може да се уговори и у случају пријема на одређено време, дуже од годину дана.

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

Наставник и стручни сарадник, који се показао за време пробног рада, да успешно може да ради, наставља са радом у истом радно-правном статусу, а ако се на основу оцене директора, а по прибављеном мишљењу педагошког колегијума, утврди да то није показао, престаје му радни однос.

Радни однос престаје даном отказног рока, без права на отпремнину. Отказни рок је 15 радних дана.

Уговор о извођењу наставе

Члан 17.

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

Директор школе пре закључења овог уговора, прибавља сагласност друге установе односно послодавца.

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

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

Норма непосредног рада наставника, васпитача и стручног сарадника са децом и ученицима

Члан 17.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

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

2. васпитач у предшколској установи остварује припремни предшколски програм у полудневном трајању-50 одсто радног времена;

3. васпитач у предшколској установи и школи са домом остварује непосредан образовно-васпитни рад са децом, односно васпитни рад са ученицима- 75 одсто радног времена;

4. стручни сарадник у установи остварује све облике рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима, педагошким асистентима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима деце и ученика- 75 одсто радног времена.

5. наставник у школи за образовање ученика са сметњама у развоју изводи наставу и индивидуалне облике непосредног рада са ученицима- 50 одсто радног времена.

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

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

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

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

Пуно и непуно радно време

Члан 18.

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

Пуно радно време

Члан 19.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

Члан 20.

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

Уколико се упразни радно место, директор може распоредити запосленог који ради са непуним радним временом у установи до пуног радног времена, без расписивања конкурса, у случају да на листи радника за чијим радом је у потпуност или делимично престала потреба нема запослених који испуњавају услове за рад на том месту.

Ако школа не може да обезбеди стручно лице за највише шест часова наставе седмично из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета.

Члан 21.

Статус запосленог са непуним радним временом, може се стећи и у току трајања радног односа. Радни однос са непуним радним временом ненаставног особља је радни однос са рад

временом краћим од 40 часова недељно.

Наставник или стручни сарадник који је распоређен за део педагошке норме, има статус запосленог са непуним радним временом.

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

Члан 22.

Скраћено радно време може се утврдити за послове са повећаним ризиком сразмерно штетном дејству услова рада, а на основу акта о процени ризика на радном месту, у складу са Законом из области безбедности и здравља на раду.

Скраћено радно време не може бити краће од 30 часова недељно.

Запослени који ради скраћено радно време, има сва права из радног односа, као да ради са пуним радним временом.

Радно време дуже од пуног радног времена

Члан 23.

Запослени је дужан да на захтев директора ради дуже од пуног радног времена, поред случајева утврђених законом, и у следећим случајевима:

- више силе,
- пријема и обраде докумената и података за пријемни испит, односно упис ученика и сл.
- **обављање завршног и пријемног испита,**
- **замене привремено одсутног запосленог, до пет радних дана у месецу**
- извршавање других - послова у одређеном року који нису планирани и сл.

Директор је дужан да запосленом, по могућности пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада

Члан 24.

Распоред радног времена запослених који су ваннаставно особље утврђује директор школе на основу акта о систематизацији радних места и других општинских аката.

Распоред радног времена наставника и стручног сарадника утврђује директор на основу годишњег програма рада.

За радно место ложача, а по потреби и других радника, може се извршити прерасподела радног времена, тако да у грејној сезони ради по седамнаест часова дневно, сваког другог дана, а ван сезоне користи годишњи одмор и слободне дане.

По потреби, прерасподела се може вршити и код других радника по принципу аналогije.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

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

Услови за рад наставника и стручног сарадника

Члан 25.

Посебни услови за пријем у радни однос наставника и стручног сарадника утврђени законом морају бити испуњени и у току трајања радног односа.

Стручно образовање и усавршавање

Члан 26.

Право и обавеза је запосленог да се у току радног односа стално стручно оспособљава и усавршава и **на основу стручног усавршавања и унапређује свој рад.**

Наставници, стручни сарадници, као и остали запослени у школи, дужни су да се усавршавају, ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада.

Директор школе предузима мере за унапређивање и усавршавање рада наставника и стручних сарадника (израда плана стручног оспособљавања и усавршавања у складу са програмом

Министарства просвете и средствима обезбеђеним у буџету општине).

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

У складу са могућностима, школа обезбеђује наставнику и стручном сараднику одсуство ради похађања акредитованог програма стручног усавршавања у трајању дужем од законом предвиђеног.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 27.

Запослени има право на одмор у току рада у трајању од 30 минута, који не може користити на почетку радног времена, ни на крају радног времена.

Одмор у току дневног рада организује се на начин, којим се обезбеђује да се рад не прекида ако природа рада не дозвољава прекид рада и ако се ради са странкама.

Време одмора из става 1. овог члана урачунава се у радно време.

Запослени има право на дневни одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље. Одлуку о коришћењу одмора из става 4. и 5. овог Правилника доноси директор школе.

ГОДИШЊИ ОДМОР

Члан 28.

Запослени који први пут заснива радни однос, или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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

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

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Годишњи одмор може се користити у два дела. Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље.

Запослени који због одсуствовања са рада у смислу прописа о здравственом осигурању, није могао користити годишњи одмор у току календарске године, има право да тај одмор искористи до 30 јуна наредне године.

Члан 29.

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

1. доприноса на раду:

- за остварене изузетне резултате - 4 радна дана
- за врло успешне резултате - 3 радна дана
- за успешне резултате - 2 радна дана.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца..

2. услови за рад

- рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
- рад у две или више школа – 2 радна дана
- отежани услови рада, у складу са општим актом установе-2 радна дана

3. по основу радног искуства

- од 5 до 10 година рада - 2 радна на дана
- од 10 до 20 година рада - 3 радна дана

- од 20 до 30 година рада - 4 радна дана
- преко 30 година рада - 5 радних дана

4. по основу стручне спреме

1)-За високо образовање на студијама другог степена(мастра академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005 године на основним студијама у трајању од најмање четири године по прописима који је утврђивао високо образовање до 10. септембра 2005 године -4 радна дана,

2)-За високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије , односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање, специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана,

3)- За средње образовање, у трајању од четири године- 2 радна дана,

4)- За основно образовање, оспособљеност за рад у трајању у трајању од једне године , образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању оод три године- 1 радни дан

5.социјални услови:

1.)- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - 2 радна дана,
2.)- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан.

3.)- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу дана, са дететом које има потешкоће у развоју -3 радна дана

4)- инвалиду - 3 радна дана,

-

Члан 30.

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

Распоред коришћења годишњег одмора наставника и стручних сарадника утврђује се годишњим планом рада школе, а за остале запослене, зависно од потребе посла и планом коришћења годишњег одмора,

Н

Плаћено одсуство

Члан 31.

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

1)-склапања брака - 7 радних дана

2)-порођаја супруге - 5 радних дана

3)-порођаја члана уже породице - 1 радни дан

4)-теже болести члана уже породице - 5 радних дана

5)-селидбе у исто место становања - 2 радна дана

б)-селидбе у друго место становања - 3 радна дана

7)-заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама - 5 радних дана

8) Прослава крсне славе за вернике православне вероиповести, прослава бајрама за вернике муслиманске вероисповести и прослава курбарјама 1 радни дан,

9)-учествовања у културним и спортским приредбама организованим од стране синдиката или школе, у зависности од удаљености места одржавања такмичења - до 2 радна дана

10)-коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - до 7 радних дана,

11)-учествовање на синдикалним сусретима. семинарима, облицима образовања за синдикалне активности и др. - до 7 радних дана.

12)-стручног усавршавања - до 7 радних дана,

13)- полагање испита за добијање лиценце за рад до 7 радних дана,

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

1)- због смрти члана уже породице - 5 радних дана.

2)- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре запосленог, родитеља, брата или сестре брачног друга запосленог – 3 радна дана.

3)-за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 2 радна дана.

Школа може запосленом одобрити плаћено одсуство и у другим случајевима за које оцени да су оправдани или у интересу школе или у друштвеном интересу.

Неплаћено одсуство

Члан 32.

Запослени има право, а директор је дужан да му на предлог наставничког већа омогући неплаћено одсуство у случајевима:

- 1)-дошколавања до 30 дана,
- 2)-израде магистарског рада - до 6 месеци,
- 3)-учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта,
- 4)-израде докторске дисертације - до годину дана.
- 5) посете члановима уже породице у иностранству до 3 месеца у периоду од три године.

Запослени може на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице. код остваривања права на неплаћено одсуство, искључена је улога наставничког односно педагошког већа

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују сва права и обавезе из радног односа. Код коришћења неплаћеног одсуства, на узима се у обзир место пребивалишта, односно боравишта запосленог и члана уже породице којем треба помоћ око лечења.

Директор може на захтев запосленог, да му омогући коришћење неплаћеног одсуства у трајању не дужем од 30 дана, кад то не ремети процес рада, у случајевима:

- 1) болести члана уже породице
- 2) извршавање после који мора лично обавити,
- 3) бањског лечења које се не врши по налогу лекара
- 4) посете брачног друга на раду у иностранству

Директор може запосленом омогућити неплаћено одсуство дужем од 30 дана водећи рачуна о оправданости захтева и потребама процеса рада школе које не смеју бити угрожене одобравањем траженог одсуства (како за наставно тако и за ваннаставно особље).

За време коришћења неплаћеног одсуства, запосленом мирују сва права и обавезе из радног односа, ако законом, односно колективним уговором, није другачије одређено.

Мировање радног односа

Члан 33 .

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
- избора односно именованја на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради на том радном месту,
- издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци,
- привременог упућивања на рад код другог послодавца.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. члана, има право да се у року од 15 дана од дана повратка из иностранства, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере, престанка рада код другог послодавца, врати на рад у школу.

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

конзуларна и друга представништва.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 34.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом. Школа је дужна да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима за рад, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Директор је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Члан 35.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, 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 36.

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења, може да ради запослени који, поред посебних услова утврђених чл. 82. Закона о раду, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота у складу са законом.

Члан 37.

Директор школе има обавезу да запосленог заштити од злостављања /мобинга / и да је у том случају дужан да створи здраву и безбедну радну околину и да рад организује на начин којим у највећој могућој мери спречава појава злостављања на раду и у вези са радом.

Директор школе има обавезу да запосленима обезбеди услове којима неће бити изложени злостављању на раду и у вези са радом од стране одговорних лица или запослених.

2. Заштита жена и омладине

Члан 38.

Запослени млађи од 18 година живота и запослена жена не могу да раде на пословима на којима се претежно обављају нарочито тешки физички послови, или послови који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писмене сагласности.

Члан 39.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће и за време последњих осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу своје писмене сагласности.

3. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 40.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана, за прво и друго дете, односно 2 године за треће и четврто дете.

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

Породиљско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

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

Отац детета може да користи право из става 1. овог члана, у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи права (издржавање казне затвора, тежа болест и др.).

Право из става 4. члана може да користи отац детета.

Отац детета може да користи право из става 5. и када мајка није у радном односу.

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

4. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 41.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са законом.

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

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

Члан 42.

Један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета млађег од пет година живота има право да ради неге детета одсуствује са рада осам месеци непрекидно, од дана смештаја детета у родитељску, односно старатељску породицу, а највише до навршених 5 година живота детета.

5. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 43.

Запослени је дужан да у року од 3 дана обавести директора или секретара школе о привременој спречености за рад и достави потврду лекара, која садржи време очекиване спречености за рад.

Запослени потврду доставља лично или уместо њега школи достављају чланови уже породице, или друга лица која живе у породичном домаћинству.

Послодавац може да поднесе захтев надлежном здравственом органу за утврђивање здравствене способности запослених, ако посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада.

ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 44.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом о платама у државним органима и јавним службама, Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама.

Плата се исплаћује у два дела за претходни месец :

- први део до 6. у месецу,
- други део до 21. у месецу.

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

2. Увећана плата

Члан 45.

Запослени има право на увећану плату, у складу са Законом, овим Правилником и Посебним колективним уговором, за прековремени рад, рад на дан празника који је нерадни дан, ноћни рад и рад у сменама и по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу и то:

- за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- за рад ноћу- 26% од основице;
- за прековремени рад - 26% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу - 0,4% од основице.

У случајевима замене одсутног радника, односно наставника, плата се увећава по часу, вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова у редовној, непосредној настави, односно укупним месечним бројем часова рада.

Директор школе може својим решењем о исплати плате да запосленом увећа зараду до 30% за посебно постигнуте резултате у раду, повећан обим посла или посебно уложеног ангажовања на обављању послова и радних задатака и то из сопствених прихода које оствари школа.

Запослени чији фонд часова прелази норму утврђену Законом, прописима донетим на основу закона и наставним планом и програмом, има право на увећану плату.

3. Минимална зарада

Члан 46.

Запослени има право на минималну зараду за стандардни учинак и пуно радно време.

4. Накнаде

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада, у висини зараде коју би запослени остварио на радном месту на које је распоређен у месецу за који се врши обрачун и исплата накнаде, у случајевима:

- коришћења годишњег одмора,
- коришћења плаћеног одсуства,
- одсуствовање у дане државног и верског празника,
- добровољно давање крви давање крви,
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана,
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца,
- учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Члан 48.

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

- у висини од 65% просечне зараде у претходна три месеца у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада,
- у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца у коме је наступила спреченост, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.
- остале накнаде по важећим прописима.

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 65% зараде, коју би остварио да ради за месец за који се врши исплата накнаде у случајевима предвиђеним Законом о здравственом осигурању.

5. Остала примања

Члан 50.

Директор је дужан да запосленом да исплати, односно обезбеди:

- отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у висини од три плате запосленог у моменту исплате, која не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца односно три просечне плате по запосленом исплаћене у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - ако је то за запосленог повољније.
- помоћ породици у случају смрти запосленог - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима;
- солидарну помоћ у случају смрти брачног друга или детета - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима;
- солидарну помоћ у случају настанка трајне тешке инвалидности - у висини две просечне месечне плате запосленог, односно просека Републике, ако је то за запосленог повољније;
- солидарну помоћ у случају боловања дужег од три месеца - у висини једне просечне месечне плате запосленог, односно просека Републике, ако је то за запосленог повољније
- солидарну помоћ у случају набавке медицинских помагала или лекова у висини једне просечне месечне плате запосленог, односно просека Републике, ако је то за запосленог повољније.

Рок за исплату отпремнина је 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 51.

Солидарна помоћ

Према одредбама ПКУ послодавац је дужан да запосленом по основу солидарности исплати помоћ, у случају:

- 1) смрти брачног друга или детета у висини трошкова сахране према приложеним раџунима до неопорезованог дела
- 2) настанка трјне инвлидности у висини две просечне плате
- 3) боловања дужег од три месеца у висини једне просечне плате
- 4) у случају набавке медецинских помагала или лекова у висини једне просечне плате

Просечна плата као основица за ове исплате је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу намесец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленом.

Члан 52

Јубиларна награда

Према ПКУ послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду, која се исплађује запосленом у години када наврши 10,20 или 30 година рада оствареног у радном односу. Висина јубиларне награде износи:

- 1) пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу,
- 2) једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу,
- 3) једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу

Просечна плата као основица за ове исплате је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу намесец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленом.

Члан 53.

Према одредбама ПКУ

А) Запосленом припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу О висини новогодишње награде Влада и репрезентативни синдикати преговрају сваке године у поступку утврђивања предлога буџета Републике Србије.

Новогодишњи поклон деци запослених

Члан 53

Школа обезбеђује деци запослених старости до 11 година живота, пригодан поклон за Нову годину у вредности коју одреди директор, по претходно прибављеном мишљењу синдиката из средстава синдиката.

Члан 54.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи, у складу са законом и Посебним колективним уговором.

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

Члан 55.

Директор школе може само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда послодавац може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако законом није друкчије одређено.

ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 56.

Ступањем на рад запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом.

Запослени одговара само за повреду радне дужности и обавезе која је у време извршења била утврђена Законом и Правилником и дисциплинској и материјалној одговорности запослених.

Кривична одговорност, одговорност за привредни преступ и одговорност за прекршај, не искључују дисциплинску одговорност запосленог, ако та радња представља повреду дужности и обавезе.

Члан 57.

Запослени у школи има обавезе и одговорности које остварује у организованом раду у коме сваки запослени врши одређене послове, односно извршава одређене радне задатке утврђене Актом о систематизацији радних места.

Члан 58.

За повреду радних дужности и обавеза запосленом се може изрећи једна од следећих дисциплинских мера:

- новчана казна
- престанак радног односа.

Члан 59.

Запослени може да одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђене општим актом школе,
- 2) тежу повреду прописане Законом о основама система образовања и васпитања,
- 3) повреду забране прописане горе наведеним законом
- 4) материјалну штету коју нанесе установи намерно или из крајње непажње у складу са посебним законом

Дисциплински поступак против запосленог у школи води и мере изриче директор школе.

Члан 60.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреде забране из члана 44. до 49. Закона о основама система образовања и васпитања и теже повреде радне обавезе из чл.141 тач.1 до 5. и тач.10 и 16 закона, до окончања дисциплинског поступка.

Наставник или стручни сарадник коме је суспендована лиценца у складу са законом удаљава се привремено из образовно-васпитног рада, до укидања суспензије лиценце.

Ако директор не удаљи запосленог, школски одбор је дужан да донесе одлуку о удаљењу.

Члан 61.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки од њих је одговоран за штету коју је проузроковао. Ако се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Члан 62.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да запосленом накнади штету, по начелима о одговорности за штету.

Ако се у року од 30 дана директор и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Запослени који у раду или у вези са радом проузрокује намерно или крајњом непажњом штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да надокнади износ наплаћене штете.

Члан 63.

Међусобни односи запослених у школи могу се решити мирним путем, на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Покретање дисциплинског поступка, вођење дисциплинског поступка, изрицање дисциплинских мера, застарелост покретања и вођења дисциплинског поступка, удаљење запосленог са рада, као и материјална одговорност, ближе се уређују Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања а повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од чест месеци од дана када је повреда ушпињена, осим оако је ушпињена повреда забране из чл.44 до 46 овог Закона када покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од дана када је учињена повреда.

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

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

Решавање конфликта и спорова између директора и запосленог може се поверити на решавање арбитра, а у складу са Посебним колективним уговором и Законом о мирном решавању радних спорова

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 64.

Радни однос запосленог у школи престаје у складу са законом, а на основу решења директора, у следећим случајевима:

- истеком рока за који је заснован,
- кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се директор школе и запослени друкчије не споразумеју,

- споразумом између запосленог и директора школе,
- отказом од стране директора или запосленог,
- смрћу запосленог,
- у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 65.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности - даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
- ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правоснажне одлуке,
- ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне,
- ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада даном почетка примењивања те мере,
- услед стечаја, ликвидације, односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом.

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 66.

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

2. Отказ од стране запосленог

Члан 67.

Запослени има право да директору поднесе отказ.

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

У случају отказа из става 1. члана, због повреде обавеза од стране послодавца утврђених законом и овим правилником, запослени има сва права по основу рада, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 68.

Директор школе може запосленом да да отказ ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе послодавца, и то:

- ако је утврђено да запослени не остварује резултате рада,
- ако је утврђено да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене уговором о раду,
- ако не поштује радну дисциплину, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад у школи,
- ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,
- ако се запослени не врати на рад у школу у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу овог Правилника,
- ако запослени злоупотреби боловање,
- ако услед организационих или других промена престане потреба за обављањем послова.

Директор је дужан да пре доношења одлуке о отказу у случајевима из става 1 тачка 3) и 4) овог члана, запосленог упозори на постојање разлога за давање отказа.

Отказ из става 1. тачка 8) овог члана директор може дати запосленом, само ако не може да му обезбеди обављање других послова, односно да га оспособи за рад на другим пословима.

Директор школе не може у случају отказа запосленом из става 1. тачка 8) овог члана, на истим пословима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако пре истека рока из става 5. овог члана настане потреба за обављањем истих послова, предност при заснивању радног односа има запослени коме је престао радни однос.

Члан 69.

Оправданим разлогом за отказ не сматра се одсуствовање са рада због:

- привремене спречености за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења,
- коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,
- чланства у политичкој организацији или синдикату,
- националне припадности, пола, социјалног порекла, вероисповести, политичког или другог уверења или неког другог личног својство запосленог,
- обраћања запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, овим Правилником и сл.

Члан 70.

Директор школе може да понуди запосленом заснивање радног односа под измењеним условима.

Заснивање радног односа у смислу става 1. овог члана може да се понуди само из оправданих разлога.

Запосленом који одбије да заснује радни однос у смислу става 2. овог члана, директор може да уручи решење о престанку радног односа.

4. Поступак у случају отказа

Члан 71.

Отказ се даје у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 72.

До дана престанка радног односа, послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих плата и других примања.

5. Незаконит отказ

Члан 73.

Ако суд донесе правоснажну пресуду којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени има право да се врати на рад, ако то захтева.

Поред враћања на рад из става 1. овог члана, послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду штете, у висини изгубљене плате и других примања која му припадају по закону, општем акту или уговору о раду и уплати доприносе за обавезно социјално и пензијско осигурање.

САВЕТ И СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 74.

Запослени код школе која има више од 50 запослених образују савет запослених, у складу са Законом о раду.

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

Члан 75.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката који води Министарство надлежно за послове рада.

Синдикат се уписује у регистар у складу са Законом и другим прописима.

Члан 76.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 77.

Одредбе Правилника о раду школе, који је на снази на дан ступања на снагу Закона о раду и Посебног колективног уговора, а које нису у супротности са овим Законом и Уговором, остају на снази до закључивања Колективног уговора односно доношења новог Правилника о раду, у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором запослених у основној и средњој школи.

Члан 78.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника о раду донетог дана 22.10.2012 године.

Члан 79

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду, Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о државним службеницима и Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Члан 80.

Тумачење одредаба овог Правилника даје Школски одбор школе.

Члан 81.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли школе.

Председник Школског одбора
Гордана Јовчић

