

На основу члана 3 став 2 и став 6 Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), чл.57 став 1 тачка 1 Закона о основама система образовања и васпитања (Сл.гл.РС бр. 72/09,52/11,55/13)Школски одбор Електротехничке школе школа „Никола Тесла“ из Ниша, на седници одржаној дана 03.06.2015. доноси

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником уређују се права, обавезе и одговорности из области рада и радних односа запослених .

#### **Члан 2.**

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

Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом

#### **Члан 3.**

Запослени остварује права, обавезе и одговорности у складу са законом, подзаконским актом, другим општим актом и уговором о раду.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор .

Уговор о раду, односно уговор о правима и обавезама директора, с директором закључује и о његовим правима, обавезама и одговорностима одлучује Школски одбор .

#### **Члан 4.**

### **II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И УСЛОВИ ЗА РАД ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **1. Заснивање радног односа**

#### **Члан 5.**

Радни однос може да се заснује с лицем које испуњава услове утврђене законом, подзаконским актом и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова .

#### **Члан 6.**

Радни однос се заснива уговором о раду, по поступку утврђеном законом и колективним уговором.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа од дана 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 .

### **Члан 7.**

Директор је обавезан да при подношењу периодичних извештаја о раду обавести синдикат о политици запошљавања .

Директор је обавезан да о извршеном заснивању радног односа код обавести синдикат у року од пет дана од дана закључења уговора о раду.

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

Обавезу из претходног става овог члана директор извршава тако што информације о доступности послова поставља на огласну таблу без одлагања пошто дође до промена у погледу тих околности. Ове информације остају на огласној табли најмање 8 дана.

### **Члан 8.**

Измена уговорених услова рада врши се закључивањем анекса уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора), у складу с одредбама Закона о раду и Уговора.

## ***1) Пријем у радни однос***

### **Члан 9.**

Закључењу уговора о раду претходи поступак пријема у радни однос у следећим случајевима:

- заснивање радног односа по конкурс,
- заснивање радног односа на основу споразума о преузимању.

### **Члан 10.**

Пријем у радни однос врши се на основу преузимања запосленог у установи за образовање и васпитање (у даљем тексту: установа) чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе или на основу конкурса.

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

## ***Пријем у радни однос по конкурс***

### **Члан 11.**

Пре него што распише конкурс за пријем у радни однос на неодређено време директор је обавезан да испита могућност преузимања запосленог, што се односи и на запосленог који ради с непуним радним временом .

Пре расписивања конкурса директор ће за расписивање конкурса прибавити одобрење надлежног органа.

### **Члан 12.**

Пре почетка школске године, а најкасније до 15. августа, директор 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 . Уколико листа није потписана од стране овлашћених представника синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

Запослени који на лични захтев прекине радни однос не пријављује се на листу запослених из става 1. овога члана .

Избор и пријем лица у радни однос на основу конкурса врши директор, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које је евидентирано на листи 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, а испуњава услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката о испуњености услова у виду немогућности попуњавања упражњеног радног места преузимањем. У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.

Рок за давање мишљења из претходног става овог члана јесте петнаест дана од дана пријема захтева, а уколико синдикати у том року не доставе мишљење, директор ће расписати конкурс и без њиховог мишљења.

### **Члан 13.**

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 14.**

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

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

## ***Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању***

### **Члан 15.**

Преузимање запослених са листе 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 врши се следећим редоследом:

- 1) са листе запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба (само за проценат за који му је смањено радно ангажовање у односу на проценат са којим је засновао радни однос);
- 2) запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом
- 3) запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе, то јест Школске управе Ниш
- 4) запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност школских управа.

У случају запосленог који је засновао радни однос с непуним радним временом а стекли су се услови за увећање процента његовог радног времена, у складу с редоследом из става 1. овог члана директор ће донети решење о увећању процента радног времена тог запосленог.

## **Члан 16.**

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.

Послодавац може с другом установом извршити и међусобно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, уз претходно потписан споразум о преузимању, уз сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања мања од 20%.

Запослени који се преузима мора да испуњава услове за послове за које се преузима.

Може се преузети само запослени који је у другој установи у радном односу на неодређено време, без обзира на проценат радног времена и без обзира на врсту посла који обавља у тој установи.

Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању врши се на неодређено време.

## **Члан 17.**

Споразум о преузимању запосленог закључују Послодавац и установа у којој је запослено лице које се преузима.

Споразумом се уређују права и обавезе споразумних страна и запосленог.

За ваљаност споразума потребна је сагласност запосленог на преузимање.

Ако запослени није дао сагласност у писаном облику, сматраће се да она постоји ако је запослени ступио на рад .

## **2. Пробни рад**

### **Члан 18.**

Правилником о систематизацији послова односно уговором о раду може да се уговори пробни рад с наставником или стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

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

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

Наставник и стручни сарадник који је за време пробног рада показао да својим компетенцијама може успешно да ради на постизању прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа, наставља са радом у истом радноправном 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 истека отказног рока од 15 радних дана, без права на отпремнину.

### **Члан 19.**

Послодавац може да уговором о раду уговори пробни рад и за обављање других послова, у складу с одредбама Закона о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пробни рад прати трочлана комисија коју именује директор школе и своје мишљење дају директору за доношење одлуке.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен и врсту стручне спреме као и запослени на пробном раду.

Пре истека времена за које је уговорен пробни рад из става 1. овог члана Послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Отказ уговора о раду који даје послодавац мора бити образложен.

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

### **3. Услови за рад запослених**

#### **Члан 20.**

Услови за пријем у радни однос морају бити испуњени и после заснивања радног односа.

Поред услова за пријем у радни однос, за рад на одређеним пословима морају бити испуњени и други услови за рад, у складу са законом, подзаконским актом и Правилником о организацији и систематизацији послова .

#### **Члан 21.**

Послодавац може да закључи уговор о извођењу наставе за највише 30% од пуног радног времена са лицем које је запослено у другој установи или код другог послодавца, као и са лицем које самостално обавља делатност, у случајевима у којима се радни однос заснива на одређено време без конкурса.

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

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

#### **Члан 22.**

Послови наставника и стручних сарадника могу се обављати и на основу уговора о стажирању, који се закључује на период од најмање једне а најдуже две године.

Приправник – стажиста савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу, у складу са законским одредбама које се односе на приправнике, под непосредним надзором наставника или стручног сарадника који има лиценцу.

Приправник – стажиста има право да учествује у раду стручних органа без права одлучивања, а нема право да оцењује ученике .

#### **Члан 23.**

Послодавац може на основу уговора о допунском раду ангажовати:

1) из друге установе:

– ментора и/или наставника, васпитача или стручног сарадника који има лиценцу и под чијим ће непосредним надзором наставник – приправник радити током прва три месеца приправничког стажа,

2) из друге школе – наставника стручног за предмет из којег ученик полаже испит.

#### **Члан 24.**

Послодавац може и у другим случајевима ангажовати неко лице за обављање рада ван радног односа применом одредаба о раду ван радног односа из Закона о раду.

### **IV. СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

#### **Члан 25.**

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

## **Члан 26.**

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са приоритетима и програмима Министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе.

Послодавац не може обавезати запосленог да, делимично или потпуно, сноси трошкове свог стручног усавршавања.

Уколико Послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити никакве штетне последице због тог пропуста.

## **V. РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 27.**

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Наставнику и стручном сараднику на почетку школске године издаје се решење о годишњем и недељном задужењу и фонду часова.

#### **Члан 28.**

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима.

Наставник и стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада с децом и ученицима, 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 о раду и колективним уговором.

### **2. Непуно радно време**

#### **Члан 29.**

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

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

### **4. Прековремени рад**

#### **Члан 30.**

На захтев Послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом, 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) обављања 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 обавезан да пре почетка обављања прековременог рада запосленом изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и о исплати увећане плате, у складу са законом и општим актом.

Ако Послодавац 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 тај рад се сматра радом преко пуне норме часова.

#### **Члан 31.**

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

### **5. Распоред и структура радног времена**

#### **Члан 32.**

Рад се обавља, 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 и општим актом.

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 33.**

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, индивидуализовани, 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 34.**

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

## **VI. ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 35.**

Запослени има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени из редова ненаставног особља и стручни сарадници не могу да користе одмор у току дневног рада у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, а наставници тај одмор, по правилу, користе за време великог одмора ученика.

#### **Члан 36.**

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор, у складу са законом и општим актом.

## **2. Дневни одмор**

### **Члан 37.**

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од \_\_ часова непрекидно.

Запослени који ради у режиму прерасподеле радног времена има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

## **3. Недељни одмор**

### **Члан 38.**

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

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

## **4.Прерасподела радног времена**

### **Члан 39.**

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 утврди прерасподелу радног времена у складу са законом .

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

## **4. Годишњи одмор**

### **Члан 40.**

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом о раду, колективним уговором и уговором о раду.

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

1. допринос на раду: - 2 радна дана;
2. услови рада рад у две и више установа - 2 радна дана;
3. радно искуство:



- 1) од 5 до 10 година рада - 2 радна дана,
- 2) од 10 до 20 година рада - 3 радна дана,
- 3) од 20 до 30 година рада - 4 радна дана,
- 4) преко 30 година рада - 5 радних дана;

#### 4. образовање и оспособљеност 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, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана,
- 2) 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 – 3 радна дана,
- 3) за средње образовање у трајању од четири године – 2 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 - 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 са дететом које има потешкоће у развоју - 3 радна дана,
- 4) особи са инвалидитетом - 3 радна дана.

### **Члан 41.**

Запослени користе годишњи одмор, по правилу, за време школског распуста.

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

### **5. Плаћено одсуство**

#### **Члан 42.**

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

- 1) склапање брака - 7 радних дана;
- 2) склапање брака детета – 3 радна дана;
- 3) порођај супруге - 5 радних дана;
- 4) порођај члана уже породице - 1 радни дан;
- 5) усвајање детета – 5 радних дана;
- 6) тежа болест члана уже породице - 7 радних дана;
- 7) селидба у исто место становања - 2 узастопна радна дана;

- 8) селидба у друго место становања - 3 радна дана;
- 9) елементарна непогода - 5 радних дана;
- 10) учествовање у културним и спортским приредбама – до 2 радна дана;
- 11) коришћење организованог рекреативног одмора ради превенције радне инвалидности – до 5 радних дана;
- 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. – до 7 радних дана;
- 13) стручно усавршавање – до 5 радних дана;
- 14) полагање испита за лиценцу – до 5 дана;
- 15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) – до 5 дана;

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

- смрт члана уже породице – 5 радних дана;
- за сваки случај добровољног давања крви, – 2 узастопна радна дана, рачунајући и дан давања крви.

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

#### **Члан 43.**

Члановима уже породице запосленог, у вези с остваривањем права на плаћено одсуство, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство **и за сроднике** који нису наведени у ставу 1. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем директора.

### **6. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 44.**

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

- 1) дошколовавања - од 30 дана до три године;
- 2) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС“, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) – до 6 месеци;
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;
- 4) посете члановима уже породице у иностранству - до три месеца, у периоду од три године;
- 5) лечење члана уже породице;
- 6) \_\_\_\_\_ - до \_\_\_\_\_ дана.

Не може се сматрати дошколовавањем стицање искуства радом код другог послодавца. Запослени је дужан да уз захтев достави и одговарајућу документацију којом доказује основаност захтева.

#### **Члан 45.**

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

#### **Члан 46.**

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

#### **Члан 47.**

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права законом, општим актом или уговором о раду није друкчије одређено.

### **7. Мировање радног односа**

#### **Члан 48.**

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 49.**

Запосленом се у складу са законом, подзаконским актом и општим актом обезбеђује:

- 1) општа заштита запослених,
- 2) заштита личних података запослених,
- 3) заштита омладине,
- 4) заштита материнства
- 5) заштита родитељства,
- 6) заштита инвалида.

### **1. Општа заштита**

#### **Члан 50.**

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 .

Школа је обавезна 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 51.**

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 школу о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 52.**

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 53.**

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, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

#### **Члан 54.**

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

### **Посебне одредбе о безбедности и здрављу на раду**

#### **Члан 55.**

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

### **2. Остали облици заштите запослених**

#### **Члан 56.**

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 57.**

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 потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду 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 школа 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 58.**

### **Заштита од злостављања на раду**

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду у складу са Законом о спречавању злостављања на раду и Законом о раду.

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

## **VIII. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

#### **Члан 59.**

Запослени ће право на плату, накнаду плате, накнаду трошкова, накнаду штете и остала примања остваривати у складу са Законом о раду, Законом о платама у државним органима и јавним службама и другим законом који се односи на новчана примања запослених, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и другим

подзаконским актом, Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и Правилником о раду.

Плата, накнада плате и остала новчана примања приправника утврђују се на исти начин као и примања осталих запослених односно приправник остварује право на новчана примања као и запослени који није приправник.

## **1. Елементи за утврђивање плате**

### **Члан 60.**

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица), коефицијента утврђеног Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама (у даљем тексту: коефицијент), којим се множи основица, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа из плате по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање, у складу са законом.

## **2. Висина основице**

### **Члан 61.**

Висина основице и коефицијентата за обрачун и исплату плата утврђују се у складу са законом, актом Владе и Посебним колективним уговором.

## **3. Плата за обављени рад и време проведено на раду**

### **Члан 62.**

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

## **4. Рокови за исплату плата**

### **Члан 63.**

Плата се исплаћује у два дела и то:

- први део до 6. у наредном месецу;
- други део до 21. у наредном месецу.

Послодавац је обавезан да запосленом, у складу са Законом о раду, приликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун и да о плати и накнади плате води евиденцију.

## **5. Основна плата и додаци на плату**

### **Члан 64.**

Основну плату запослених чини производ основице и коефицијента.

Уколико је основна плата, 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, плата запосленог исплаћује се у висини минималне зараде.

### **Члан 65.**

Запослени има право на додатак на плату у следећим случајевима:

- за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице;
- за рад ноћу (ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента) – 26% од основице;
- за прековремени рад – 26% од основице;

- по основу времена проведеног на раду (минули рад) - у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца;
- у другим случајевима утврђеним законом или другим актом.

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 месечним бројем часова редовне наставе.

Основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата.

#### **Члан 66.**

Из сопствених прихода које оствари школа, у складу са законом, запосленима се може увећати плата, и то највише до 30% од висине плате.

Одлуку о увећању плате из става 1. овог члана доноси Школски одбор.

#### **члан 67.**

Послодавац је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из претходног члана и да о томе обавезно обавештава синдикат.

### **6. Накнада плате**

#### **Члан 68.**

Запослени има право на накнаду плате, поред случајева утврђених законом, у следећим случајевима:

- стручно усавршавање које је одобрио Послодавац;
- присуствовање, у својству члана, седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, Школског одбора и органа синдиката;
- учешће на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва;

- \_\_\_\_\_.

У случајевима из претходног става запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

### **7. Накнада трошкова**

#### **Члан 69.**

Запослени има право на накнаду или карту 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 Послодавац 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 није обезбедио сопствени превоз.

Промена места становања запосленог после закључења уговора о раду не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца.

#### **Члан 70.**

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

### **Члан 71.**

Запослени има право на накнаду трошкова које је имао на службеном путу у земљи или иностранству.

Запослени има право на накнаду трошкова које је имао на службеном путу у земљи за трошкове исхране (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% од 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 трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% од дневнице, а за трајање службеног пута дуже од 12 сати – пун износ дневнице.

Запослени има право на накнаду трошкова које је имао на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

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

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

### **Члан 72.**

Запослени има право и на накнаду следећих трошкова:

- 1) \_\_\_\_\_, у висини од \_\_\_\_\_;
- 2) \_\_\_\_\_, у висини од \_\_\_\_\_.

## **8. Друга примања**

### **1) Отпремнина**

#### **Члан 73.**

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 74.**

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 \_\_\_\_\_ – у висини \_\_\_\_\_.

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

#### **Или члана пор**

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 75.**

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 не сматра 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 плате - за 35 година рада проведених у радном односу.

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

### **5) Поклон за Нову годину**

#### **Члан 76.**

Школа може да, у складу са одлуком Школског одбора, 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 77.**

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

Одлуку о овом давању доноси Школски одбор.

### **7) Награда наставницима за остварен успех ученика на такмичењима**

#### **Члан 78.**

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

Одлуку о додели награде доноси директор.



Наставнику припада награда за освојено једно од прва три места или пласман на виши ниво такмичења, и то:

- за остварене резултате на општинском такмичењу ученика - \_\_\_ динара/\_\_\_ % од плате;
- за остварене резултате на градском такмичењу ученика - \_\_\_\_\_ динара/\_\_\_ % од плате;
- за остварене резултате на регионалном такмичењу ученика - \_\_\_ динара/\_\_\_ % од плате;
- за остварене резултате на покрајинском такмичењу ученика - \_\_\_ динара/\_\_\_ % од плате;
- за остварене резултате на републичком такмичењу ученика - \_\_\_ динара/\_\_\_ % од плате;
- за остварене резултате на међународном такмичењу ученика - \_\_\_ динара/\_\_\_ % од плате.

Платом запосленог на основу које се утврђује висина награде из овог члана сматра се плата запосленог која је запосленом исплаћена у претходном месецу у односу на месец у којем се награда исплаћује.

## **9. Накнада штете**

### **Члан 79.**

Школа је дужна да запосленом накнади штету коју је претрпео на раду или у вези са радом, у складу са законом и општим актом.

## **IX. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 80.**

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

Приликом утврђивања наставника и стручних сарадника за чијим је радом престала потреба примењују се, поред одредаба Закона о раду и општег акта, и одредбе Закона о основама система образовања и васпитања.

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

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 дете 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 81.**

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

#### **Члан 82.**

На основу критеријума сачињава се ранг листа запослених који раде на радном месту на којем се смањује број извршилаца.

### **Члан 83.**

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

Радам 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 84.**

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.

## **XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 85.**

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

## **XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Остваривање права запослених**

#### **Члан 86.**

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 87.**

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 88.**

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 183. став 2. Уговора, директор ће запосленом наложити да недостатке отклони у примереном року, који не може бити дужи од \_\_ дана.

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

### **Члан 89.**

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

### **Члан 90.**

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 91.**

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 92.**

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 93.**

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

У случају предаје неуредног приговора, то јест приговора који не садржи све елементе 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 94.**

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 95.**

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 96.**

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 97.**

У случају када је право запосленог повређено без доношења решења, укључујући и случај када у утврђеном року није одлучено о поднетом захтеву запосленог запослени има право да се обрати суду у року од 90 дана од дана сазнања за повреду права, односно од дана истека рока за одлучивање по захтеву запосленог.

Тужба суду се у року од 15 дана може поднети против другостепене одлуке школе

### **XV. МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 98.**

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова (Сл.гл.РС бр.125/04,104/09) и општим актом.

#### **Члан 99.**

Радни спорови могу бити колективни и индивидуални.

#### **Члан 100.**

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

#### **Члан 101.**

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.

Решавање колективних радних спорова обавеза је потписника Уговора.

### **Члан 102.**

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.

## **XVI. ПРАВО НА ШТРАЈК**

### **Члан 103.**

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

### **Члан 104.**

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 105.**

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.

## **XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 106.**

Ступањем на снагу Правилника о раду престаје да важи Правилник о раду дел.бр.

### **Члан 107.**

Правилник о раду ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли .

ПРЕДСЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА

---

Живковић Саша