

На основу члана 49. став 1. тачка 1) и члана 201. став 3. Статута Школе, а у вези са чланом 3. став 2. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење) и члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. гласник РС“ бр. 88/2017, 27/2018, 10/2019, 6/2020 и 129/2021), Школски одбор Основне школе „Доситеј Обрадовић“ у Пожаревцу, на \_\_\_\_ седници одржаној дана \_\_\_\_\_. године, донео је

## **П Р А В И Л Н И К О РАДУ ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „ДОСИТЕЈ ОБРАДОВИЋ“ ПОЖАРЕВАЦ**

### ***I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ***

#### **Члан 1.**

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права и обавезе из радног односа, односно по основу рада запослених у Основној школи „Доситеј Обрадовић“ у Пожаревцу (у даљем тексту: Школа), и то: основна права и обавезе запосленог и Школе, заснивање радног односа, распоређивање запослених, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зараде запослених, накнаде и друга примања, престанак радног односа, вишак запослених, остваривање и заштита права запослених и друга питања у вези са радом запослених у Школи, као и обавезе Школе у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

На права и обавезе из радног односа која нису уређена овим правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о основама система образовања и васпитања (у даљем тексту: Закон), Закона о раду и Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: ПКУ).

#### **Члан 2.**

Запосленим у смислу овог Правилника сматра се лице које у складу са законом и овим Правилником заснује радни однос са Основном школом „Доситеј Обрадовић“ у Пожаревцу .

Послодавац у смислу правилника јесте Школа.

Правилник се примењује на све запослене и не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права предвиђених Законом, Законом о раду и Посебним колективним уговором.

#### **Члан 3.**

Директор је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима и организацијом рада, правима и обавезама које проистичу из прописа о раду, а посебно из прописа о безбедности и заштите здравља на раду и забрани злостављања на раду.

### ***II- ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ***

#### ***1. Права запослених***

#### **Члан 4.**

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

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

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

Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са Законом о раду.

#### **Члан 5.**

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана, не може да буде позван на одговорност нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са Законом о раду и Колективним уговором.

### **2. Обавезе запослених**

#### **Члан 6.**

Запослени је дужан: да савесно и одговорно обавља послове на којима ради; да се у току радног односа стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређује свој рад; да поштује организацију рада и пословања Школе, као и услове и правила Школе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа; да обавести Школу о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду; да обавести Школу о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете; 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 лично одговара за повреду забране дискриминације, забране насиља, злостављања и занемаривања, забране страначког организовања и деловања, за повреду радних дужности и обавеза прописаних Законом и овим правилником, као и за штету коју проузрокује намерно или из крајње непажње.

### **3. Обавезе Школе**

#### **Члан 7.**

Школа је дужна да запосленом за обављени рад исплати плату у складу са Законом о раду и уговором о раду, да запосленом обезбеди услове рада у складу са Законом о раду и другим прописима о безбедности и здрављу на раду, да запосленом пружи потпуна, благовремена и тачна обавештења о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и здрављу на раду, да запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду и решењем о структури 40-часовне радне недеље, да затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом, да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са приоритетима и програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе.

### **4. Обавезе Школе и запосленог**

#### **Члан 8.**

Школа и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених Законом, Посебним колективним уговором и овим правилником.

О правима, обавезама и одговорностима запослених у Школи, утврђеним овим правилником, одлучује директор Школе.

О правима и обавезама директора Школе одлучује Школски одбор, као и о одговорности директора за тежу повреду радне обавезе или повреду забране из члана 110–113. Закона о основама система образовања и васпитања.

## **5. Правила понашања у установи**

### **Члан 9.**

У школи се негују односи међусобног разумевања и уважавања личности деце, ученика, одраслих, запослених и родитеља, односно других законских заступника.

Запослени имају обавезу да својим радом и укупним понашањем доприносе развијању позитивне атмосфере у школи.

Правила понашања и међусобни односи деце, ученика, родитеља, односно других законских заступника и запослених у школи, уређена су посебним актом школе.

## **III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА У ШКОЛИ**

### **1. Пријем у радни однос**

#### **Члан 10.**

Пријем у радни однос у Школи (чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе) врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом (у даљем тексту: преузимање са листе), као и на основу преузимања или конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може да буде преузет иако није стављен на листу из става 1. овог члана, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора Школе и радне подгрупе из члана 153. став 7. Закона.

Школе могу да врше и узајамно преузимање запослених на неодређено време на одговарајуће послове, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању, уз претходну сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

Уколико нису испуњени услови из ст. 1–3. овог члана, радни однос у Школи може да се заснује на основу конкурса на неодређено и одређено време, у складу са Законом или преузимањем из друге јавне службе на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

### **2. Преузимање запосленог са листе**

#### **Члан 11.**

Пријем у радни однос у Школи на основу преузимања врши се у складу са одредбама Закона и ПКУ.

### **3. Радни однос на неодређено време**

#### **Члан 12.**

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

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса.

Рок за подношење пријаве на конкурс је 8 дана од дана објављивања конкурса.

Конкурс се објављује у публикацији „Послови“.

Кандидати попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају Школи, са назнаком "за конкурс".

Поред пријавног формулара, остала документација коју кандидати прилажу је:

1.) Биографија са обавезним навођењем адресе становања и броја телефона;

- 2.) Оверена фотокопија дипломе (лица са завршеним студијама другог степена достављају и диплому и додатак дипломи првог и другог степена студија); за послове чистачице оверена фотокопија сведочанства о завршеном основном образовању и васпитању ;
- 3.) Оригинал или оверена фотокопија извода из матичне књиге рођених;
- 4.) Оригинал или оверена фотокопија уверења о држављанству (не старије од 6 месеци);
- 5.) Оригинал или оверена фотокопија уверења о неосуђиваности из МУП-а (не старије од 6 месеци);
- 6.) Потврда одговарајуће високошколске установе да је кандидат положио испит из страног језика (само кандидати који образовање нису стекли на српском језику).

Уколико је потребно одлуком о расписивању конкурса се може одредити и друга документација за достављање у складу са одговарајућим прописима.

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор школе. Комисија има три члана. Секретар школе пружа стручну подршку конкурсној комисији.

### **Члан 13.**

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. Закона о основама система образовања и васпитања, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Кандидати из става 1. овог члана у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

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

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из претходног става овог члана, сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

### **Члан 14.**

Директор школе доноси решење о избору кандидата по конкурс у року од осам дана од достављања образложене листе из члана 13. став 4.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу школском одбору, у року од осам дана од дана достављања решења из става 1. овог члана.

Школски одбор о жалби одлучује у року од 15 дана од дана подношења жалбе.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у школи, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

Ако по конкурс у није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс у року од осам дана.

Решење из става 1. овог члана оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

## ***4. Радни однос на одређено време***

### **Члан 15.**

Радни однос на одређено време у школи заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

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

- 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
- 2) ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента.

Изузетно, школа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:

- 1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;

2) до избора кандидата – када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс за пријем у радни однос, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

4) ради извођења верске наставе.

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

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

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

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

За обављање послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента школа са лицем закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

У школи од посебног интереса и националног значаја за Републику Србију може да се ангажује наставник или асистент одговарајуће високошколске установе или запослени у научном институту с одговарајућим звањем, на одређено време за сваку школску годину, за највише 30% од пуног радног времена, уз сагласност министра.

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

## **5. Пробни рад**

### **Члан 16.**

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

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

Пробни рад обавља се у складу са законом којим се уређује рад.

## **6. Рад наставника у иностранству**

### **Члан 17.**

Образовно-васпитни рад на српском језику у иностранству изводи наставник који испуњава следеће услове:

1) да је у радном односу на неодређено време у школи у Републици Србији;

2) поседује лиценцу;

3) има најмање пет година радног искуства у области основног образовања и васпитања.

Решење о упућивању наставника на рад у иностранство доноси министар на основу конкурса.

Наставник се упућује на рад у иностранство на време од годину дана, уз могућност продужења, а најдуже на период од четири године.

Наставник у току професионалне каријере може да буде ангажован на конкурс само једном за остваривање наставе на српском језику у иностранству.

Наставнику мирује радни однос на пословима са којих је упућен на рад у иностранство.

## **7. Уговор о извођењу наставе**

## **Члан 18.**

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 установи или код другог послодавца, у случајевима и под условима прописаним за лица из члана 155. став 3. Закона.

Директор Школе пре закључења уговора о извођењу наставе прибавља сагласност друге установе.

Лице ангажовано по основу уговора из става 1. овог члана не заснива радни однос у Школи.

Право на накнаду за обављени рад стиче на основу извештаја о обављеном раду.

Лице из става 1. овог члана учествује у раду стручних органа Школе без права одлучивања, осим у раду Одељењског већа, у складу са Законом.

### **8. Услови за пријем у радни однос**

## **Члан 19.**

У радни однос у Школи може да буде примљено лице под условима прописаним Законом, и то ако:

- 1) има одговарајуће образовање;
- 2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима;
- 3) није осуђивано правоснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће; за кривична дела примање 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 дискриминаторно понашање;
- 4) има држављанство Републике Србије;
- 5) зна српски језик и језик на којем остварује образовно-васпитни рад.

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

Докази о испуњености услова из става 1. т. 1), 3)-5) овог члана саставни су део пријаве на конкурс, а доказ из става 1. тачка 2) овог члана прибавља се пре закључења уговора о раду.

### **9. Образовање наставника и стручних сарадника**

## **Члан 20.**

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

1) на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије), и то:

(1) студије другог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групе предмета,

(2) студије другог степена из области педагошких наука или интердисциплинарне, мултидисциплинарне, трансдисциплинарне студије другог степена које комбинују целине и одговарајуће научне, односно стручне области или области педагошких наука;

2) на основним студијама у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године.

Лице из става 1. тачка 1) подтачка (2) овог члана мора да има завршене студије првог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групу предмета.

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

## **10. *Образовање наставника и стручних сарадника из психолошких, педагошких и методичких дисциплина***

### **Члан 21.**

Обавезно образовање лица из члана 140. Закона јесте образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина стечено на високошколској установи у току студија или након дипломирања, од најмање 30 бодова, од којих најмање по шест бодова из психолошких, педагошких и методичких дисциплина и шест бодова праксе у установи, у складу са европским системом преноса бодова.

Образовање из става 1. овог члана, наставник и стручни сарадник обавезан је да стекне у року од једне, а највише две године од дана пријема у радни однос, као услов за полагање испита за лиценцу.

Програм за стицање образовања из става 1. овог члана остварује високошколска установа у оквиру акредитованог студијског програма или као програм образовања током читавог живота, у складу са прописима којима се уређује високо образовање.

Сматра се да наставник и стручни сарадник који је у току студија положио испите из педагогије и психологије или је положио стручни испит, односно испит за лиценцу, има образовање из става 1. овог члана.

## **11. *Утврђивање стеченог образовања наставника и стручних сарадника***

### **Члан 22.**

Када је образовање стечено у некој од република СФРЈ до 27. априла 1992. године, у Црној Гори до 16. јуна 2006. године или у Републици Српској, а врста образовања не одговара врсти образовања која је прописана чланом 140. Закона, министар, по претходно прибављеном мишљењу одговарајуће високошколске установе, решењем утврђује да ли је врста образовања одговарајућа за обављање послова наставника, односно стручног сарадника.

Када је образовање стечено у систему војног школства, а врста образовања не одговара врсти образовања која је прописана чланом 140. Закона, министар, по претходно прибављеном мишљењу одговарајуће високошколске установе, решењем утврђује да ли је врста образовања одговарајућа за обављање послова наставника, односно стручног сарадника.

Када је образовање стечено у иностранству, а врста образовања не одговара врсти образовања која је прописана чланом 140. Закона, министар, по претходно прибављеном мишљењу одговарајуће високошколске установе, решењем утврђује да ли је врста образовања одговарајућа за обављање послова наставника, односно стручног сарадника.

## **12. *Услови за рад наставника и стручног сарадника***

### **Члан 23.**

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

Без лиценце, послове наставника и стручног сарадника може да обавља:

- 1) приправник;
- 2) лице које испуњава услове за наставника и стручног сарадника, са радним стажом стеченим ван школе, под условима и на начин утврђеним за приправнике;
- 3) лице које је засновало радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог.

Лице из става 2. тач. 1)-3) овог члана може да обавља послове наставника и стручног сарадника без лиценце најдуже две године од дана заснивања радног односа у Школи.

## **13. *Услови за обављање послова директора Школе***

## Члан 24.

Директор Школе може да буде лице које испуњава услове прописане чланом 122., чланом 139. и чланом 140. ст. 1. и 2. Закона, односно услови за избор директора су следећи:

- 1) поседовање одговарајућег високог образовања;
- 2) да има психичку, физичку и здравствену способност за рад са ученицима;
- 3) да 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 насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, за кривична дела примање 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 дискриминаторно понашање;
- 4) да има држављанство Републике Србије;
- 5) да зна српски језик и језик на којем остварује образовно-васпитни рад;
- 6) да има дозволу за рад наставника и стручног сарадника;
- 7) да има обуку и положен испит за директора установе;
- 8) да има најмање осам година рада у установи на пословима образовања и васпитања, након стеченог одговарајућег образовања.

Докази о испуњености услова из става 1. т. 1), 3)-8) овог члана саставни су део пријаве на конкурс, а доказ из става 1. тачка 2) овог члана прибавља се пре закључења уговора о раду.

## 14. *Образовање и радно искуство за директора Школе*

### Члан 25.

Директор Школе може да буде лице које има одговарајуће високо образовање:

(1) на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије) и то:

- студијама другог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групу предмета;

- студијама другог степена из области педагошких наука или интердисциплинарне, мултидисциплинарне, трансдисциплинарне студије другог степена које комбинују целине и одговарајуће научне, односно стручне области или области педагошких наука (лице мора да има завршене студије првог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групу предмета);

(2) на основним студијама у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године, за наставника те врсте школе и подручја рада, за педагога и психолога ;

Изузетно, ако се на конкурс не пријави ниједан кандидат са одговарајућим образовањем, дужност директора Школе може да обавља лице:

1) које има одговарајуће образовање из члана 140. став 3. Закона – стечено одговарајуће високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне и специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем - за наставника те врсте школе,

2) дозволу за рад наставника и стручног сарадника,

3) обуку и положен испит за директора Школе, и

4) најмање десет година рада у установи на пословима образовања и васпитања, након стеченог одговарајућег образовања.

Испит за директора Школе може да полаже и лице које испуњава услове за директора Школе и које има и доказ о похађаном прописаном програму обуке.

Испит за директора полаже се по посебном подзаконском акту који доноси министар.

Лице које положи испит за директора стиче дозволу за рад директора (у даљем тексту: лиценца за директора).

Изабрани директор који нема положен испит за директора, дужан је да га положи у року до две године од дана ступања на дужност.



Директору који не положи испит за директора у року од две године од дана ступања на дужност, престаје дужност директора.

Лиценца за директора одузима се директору:

- 1) који је осуђен правоснажном пресудом за повреду забране из чл. 110.-113. Закона,
- 2) за кривично дело или привредни преступ у вршењу дужности.

Избор директора, статус директора и друга питања која се односе на директора Школе регулисана су Статутом Школе.

## **15. Услови за обављање послова секретара Школе**

### **Члан 26.**

Секретар:

1) мора да има образовање из области правних наука које је стечено одговарајућим високим образовањем:

(1) на студијама другог степена (мастер академске студије, мастер струковне студије, специјалистичке академске студије) и то:

- студије другог степена из научне, односно стручне области за одговарајући предмет, односно групе предмета;

- студије другог степена из области педагошких наука или интердисциплинарне, мултидисциплинарне, трансдисциплинарне студије другог степена које комбинују целине и одговарајуће научне, односно стручне области или области педагошких наука;

(2) на основним студијама у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године,

2) савладан програм обуке, и

3) дозволу за рад секретара (у даљем тексту: лиценца за секретара).

Секретар се уводи у посао и оспособљава за самосталан рад савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу за секретара. Секретару – приправнику директор одређује ментора са листе секретара установа коју утврди школска управа.

Секретар је дужан да у року од две године од дана заснивања радног односа положи испит за лиценцу за секретара, у складу са подзаконским актом који прописује министар.

Трошкове полагање испита из става 4. овог члана, сноси Школа.

Министарство издаје лиценцу за секретара.

Секретару који не положи испит за лиценцу за секретара у року из става 4. овог члана престаје радни однос.

Секретар који има положен стручни испит за секретара, правосудни или стручни испит за запослене у органима државне управе или државни стручни испит, сматра се да има лиценцу за секретара.

Лиценца за секретара одузима се секретару који је осуђен правоснажном пресудом за повреду забране из чл. 110.-113. Закона, за кривично дело или привредни преступ у вршењу дужности.

## **16. Услови за обављање послова другог ненаставног особља Школе**

### **Члан 27.**

Услови за обављање послова другог ненаставног особља Школе регулисани су Правилником о организацији и систематизацији послова Школе.

## **17. Уговор о раду**

### **Члан 28.**

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Школа.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и Школа.

Уговор о раду закључује се у четири примерка, од којих се један обавезно предаје запосленом, а три задржава Школа.

Уговор о раду у име и за рачун Школе закључује директор Школе или лице које он овласти.

#### **Члан 29.**

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

#### **Члан 30.**

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Школе;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. т. 11-13) овог члана ако су они утврђени Правилником о раду или другим актом Школе у складу са Законом о раду, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

Школа је дужна да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим правилником, или њихову копију, држи у седишту или другој пословној просторији Школе, или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе Закона, Закона о раду и овог правилника.

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

#### **18. Ступање на рад**

#### **Члан 31.**

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

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

#### **19. Стручно усавршавање и професионални развој наставника и стручног сарадника**

#### **Члан 32.**

Наставник и стручни сарадник, са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално стручно усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања, односно унапређивања

компетенција потребних за рад, у складу са општим принципима и за постизање циљева образовања и васпитања и стандарда образовних постигнућа.

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

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

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

План стручног усавршавања, у складу са приоритетима Школе, ради остваривања циљева образовања и васпитања и стандарда образовних постигнућа и приоритетима Министарства, доноси Школски одбор.

Податке о професионалном развоју наставник и стручни сарадник чува у мапи професионалног развоја (у даљем тексту: портфолио).

Приоритетне области стручног усавршавања за период од три године прописује министар на предлог директора Завода за унапређивање образовања и васпитања.

Облике стручног усавршавања, програме и начин организовања сталног стручног усавршавања, услове, орган који одлучује о стицању звања и поступак напредовања, стицање звања у току стручног усавршавања наставника, стручних сарадника и секретара, образац уверења о савладаном програму, садржај портфолија и друга питања од значаја за стручно усавршавање, прописује министар.

Школа је обавезна да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са приоритетима и програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе.

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

## **20. Приправник**

### **Члан 33.**

Приправник, у смислу Закона, јесте лице које први пут у својству наставника, стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос у школи, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара школе.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

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

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

Прва три месеца приправничког стажа стручни сарадник ради под непосредним надзором одговарајућег стручног сарадника који има лиценцу и кога му одређује ментор.

Изузетно, ако Школа нема ментора, односно одговарајућег наставника и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће наставника и стручног сарадника са лиценцом из друге установе.

Стручни сарадник - приправник који има образовање из члана 140. Закона и који је током студија остварио најмање 10 бодова, у складу са Европским системом преноса бодова, на основу праксе у школи, свој рад може да обавља без непосредног надзора стручног сарадника са лиценцом из става 5. овог члана.

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

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу.

Уколико надлежни орган не организује полагање испита за лиценцу приправнику који је у законом прописаном року пријављен за полагање испита за лиценцу, приправнику се рок за полагање испита за лиценцу продужава до организовања испита.

Трошкове полагање испита из става 8. овог члана сноси Школа.

Програм обуке за ментора, програм увођења у посао наставника и стручног сарадника, који укључује и програм оспособљавања за рад са децом и ученицима са сметњама у развоју и инвалидитетом, начин и поступак провере савладаности тог програма, програм испита за стицање и поновно стицање лиценце, начин полагања и језик на коме се полаже испит, састав и начин рада комисије Министарства, односно надлежног органа аутономне покрајине пред којим се полаже испит за лиценцу прописује министар.

## ***21. Приправник-стажиста***

### **Члан 34.**

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

Приправник-стажиста обавља приправнички стаж, савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу под непосредним надзором наставника и стручног сарадника који има лиценцу.

Школа и приправник-стажиста закључују уговор о стручном усавршавању у трајању од најмање годину, а најдуже две године.

Уговором из става 3. овог члана не заснива се радни однос.

Приправник-стажиста има право да учествује у раду стручних органа без права одлучивања и нема право да оцењује ученике у Школи.

На остваривање права из става 2. овог члана сходно се примењују одредбе Закона које се односе на приправника.

## ***IV РАДНО ВРЕМЕ***

### ***1. Радно време запосленог у Школи***

#### **Члан 35.**

Пуно радно време запосленог у Школи износи 40 сати недељно.

Непуно радно време запосленог у Школи, у смислу Закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

#### **Члан 36.**

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, Годишњег плана рада и поделе часова за извођење обавезних предмета и изборних програма и активности, у складу са планом и програмом наставе и учења.

### ***2. Норма непосредног рада наставника и стручног сарадника***

#### **Члан 37.**

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље норма непосредног рада наставника је:

- 1) 24 школска часа (у даљем тексту: час) непосредног рада са ученицима, од чега 20 часова наставе обавезних предмета, изборних програма и активности, с тим да се непосредни рад до 24 часа допуњује другим активностима (допунски, додатни, индивидуални, припремни рад и други облици рада) у складу са наставним планом;
- 2) 26 часова наставе са ученицима за наставнике практичне наставе;
- 3) 20 часова радног времена за наставника у школи за образовање ученика са сметњама у развоју, који изводи наставу и индивидуалне облике непосредног рада са ученицима;
- 4) 20 часова радног времена за наставника разредне наставе у школи за образовање одраслих, који изводи наставу и индивидуалне облике непосредног рада са ученицима/полазницима.

Стручни сарадник у Школи у оквиру пуног радног времена у току радне недеље остварује 30 сати свих облика непосредног рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима, педагошким асистентима, родитељима, односно другим законским заступницима деце и ученика и другим сарадницима.

Структуру и распоред обавеза наставника и стручног сарадника у оквиру радне недеље утврђује Школа Годишњим планом рада.

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

Норму свих облика непосредног рада са децом и ученицима и других облика рада наставника 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 недељно из одређеног предмета, посебним решењем може да распореди ове часове наставницима тог предмета најдуже до краја школске године и овај рад се сматра радом преко пуне норме часова.

Наставнику који нема пуну норму часова, распоређивање часова из става б. овог члана сматра се допуном норме.

### ***3. Пуно радно време***

#### **Члан 38.**

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Радна недеља је петодневна.

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

### ***4. Непуно радно време***

#### **Члан 39.**

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

#### **Члан 40.**

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

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

Школа је дужна да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом, на начин и у роковима утврђеним општим актом.

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

#### **Члан 41.**

Запослени који ради са непуним радним временом у једној школи може за остатак радног времена да заснује радни однос у другој школи и да на тај начин оствари пуно радно време.

### ***5. Прековремени рад***

## **Члан 42.**

На захтев Школе запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом, и то у случајевима прописаним ПКУ.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

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

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

### ***6. Скраћено радно време***

## **Члан 43.**

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним Законом о раду или општим актом, на којима, и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са Законом о раду.

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

### ***7. Распоред радног времена***

## **Члан 44.**

Годишњим планом рада Школе утврђује се распоред радног времена запослених у току текуће школске године.

### ***8. Прерасподела радног времена***

## **Члан 45.**

Школа може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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 уговореног радног времена запосленог.

Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 2. и 3. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

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

## **Члан 46.**

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена, остварени у прерасподели радног времена, прерачунају у његово радно време и да га Школа одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

## ***V ОДМОРИ***

### ***1. Одмор у току дневног рада, дневни одмор и недељни одмор***

## **Члан 47.**

Запослени који ради најмање шест часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

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

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1–3. овог члана урачунава се у радно време.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује директор Школе.

Запослени има право на дневни и недељни одмор у складу са законом.

### ***2. Годишњи одмор***

#### ***2.1. Стицање права на годишњи одмор***

## **Члан 48.**

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

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

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

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

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

#### ***2.2. Дужина годишњег одмора***

## **Члан 49.**

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим правилником.

## **Члан 50.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основима прописаним ПКУ.

Оцену доприноса на раду за запослене даје директор Школе, а за директора председник Школског одбора и по том основу запосленом се може повећати годишњи одмор само по једној од горе наведених категорија.

## **Члан 51.**

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

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

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

### ***2.3. Сразмерни део годишњег одмора***

#### **Члан 52.**

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 50. овог правилника (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

### ***2.4. Коришћење годишњег одмора у деловима***

#### **Члан 53.**

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са Законом о раду и овим правилником.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са Школом споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

### ***2.5. Распоред коришћења годишњег одмора***

#### **Члан 54.**

У зависности од потребе посла, Школа одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

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

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

#### **Члан 55.**

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

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

### ***2.6. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор***

#### **Члан 56.**

У случају престанка радног односа, директор Школе је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у протеклих 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.



Накнада из претходног става овог члана има карактер накнаде штете.

### **3. Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)**

#### **Члан 57.**

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у случајавима и по условима прописаним ПКУ.

### **4. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 58.**

Запослени има право на неплаћено одсуство у случајавима и по условима прописаним ПКУ.

### **5. Мировање радног односа**

#### **Члан 59.**

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је Законом о раду, општим актом, односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране Школе или, у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца, у смислу члана 174. Закона о раду;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или на другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради у Школи;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

Права 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.

## **VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Општа заштита**

#### **Члан 60.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са Законом о раду и Правилником о здрављу и безбедности на раду Школе.

Запослени је дужан 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 61.**

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 о раду, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

#### **Члан 62.**

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

### **2. *Заштита личних података***

#### **Члан 63.**

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

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

Од података из регистра запослених доступни су јавности име и презиме, степен и врста образовања, установа у којој је ангажован, подаци о стручном испиту, односно лиценци и каријерном напредовању.

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

### **3. *Заштита материнства***

#### **Члан 64.**

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета на основу налаза надлежног здравственог органа.

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

#### **Члан 65.**

Школа је дужна да запосленој жени која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћене дневне радне времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде увећане за минули рад.

#### **Члан 66.**

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено само уз своју писмену сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено само уз своју писмену сагласност.

#### **Члан 67.**

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

#### **Члан 68.**

Права из чл. 66. и 67. овог правилника има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

### ***4. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета***

#### **Члан 69.**

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

#### **Члан 70.**

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

Породилско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

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

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из става 1. овог члана.

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 о раду.

#### **Члан 71.**

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

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

Запослена жена из ст. 1. и 2. овог члана по истеку породилског одсуства има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 70. став 1. овог правилника.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 70. став 4. овог правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

#### **Члан 72.**

Право да користи породилско одсуство у трајању утврђеном у члану 70. став 2. овог правилника има и запослена жена ако се дете роди мртво или умре пре истека породилског одсуства.

### ***5. Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе***

### **Члан 73.**

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 се, у смислу става 1. овог члана, остварује на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са Законом о раду.

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

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са Законом о раду, овим правилником и уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена - накнаду зараде у складу са Законом о раду.

### **Члан 74.**

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

Ако је смештај у хранитељску, односно старатељску породицу наступио пре навршена три месеца живота детета, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета, одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

Право из ст. 1. и 2. овог члана има и лице коме је, у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења - и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета лице које користи право из ст. 1–3. овог члана има право на накнаду зараде у складу са Законом о раду.

### **Члан 75.**

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, децјом парализом, неком врстом плегије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа може, на свој захтев, да ради са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са непуним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са Законом о раду, општим актом и уговором о раду.

### **Члан 76.**

Права из члана 73. овог правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

### **Члан 77.**

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ, односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права Законом о раду, општим актом Школе и уговором о раду није друкчије одређено.

### ***6. Обавештење о привременој спречености за рад***

## **Члан 78.**

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

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

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

Ако директор Школе 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 о раду.

### ***7. Правна заштита запослених***

## **Члан 79.**

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Школском одбору у року од 15 дана од дана достављања решења директора.

Школски одбор дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Школски одбор решењем ће одбацити жалбу уколико је неблагоприятна, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

Школски одбор ће решењем одбити жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а жалба неоснована.

Ако Школски одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако Школски одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење тужбом мора да обухвати и првостепено и другостепено решење.

## ***VII ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА***

### ***1. Зарада***

## **Члан 80.**

Запослени има право на одговарајућу зараду, која се утврђује у складу са Законом о раду, општим актом и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују у Школи.

Запосленом се зарада исплаћује за обављени рад и време проведено на раду, у складу са Законом о раду и важећом Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Зарада запослених се утврђује на основу основице за обрачун зараде, коефицијента са којим се множи основица, додатка на зараду и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно осигурање из зараде, у складу са Законом о раду, из средстава буџета Републике Србије.

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

#### **Члан 81.**

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Уговорне стране у поступку преговарања разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

#### **Члан 82.**

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

Радни учинак одређује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама.

#### **Члан 83.**

Запослени има право на увећану плату у складу са Законом о раду и ПКУ.

У случају замене одсутног наставника и стручног сарадника, плата се увећава по часу, а вредност часа се утврђује тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова у редовној настави.

#### **Члан 84.**

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан – најмање 110% од основице;
- 2) за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – најмање 26% од основице;
- 3) за прековремени рад – најмање 26% од основице;
- 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – најмање 0,4% од основице.

#### **Члан 85.**

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања у складу са општим актом и уговором о раду.

#### **Члан 86.**

Зарада се исплаћује у два дела, и то:

- 1) први део до 5. у наредном месецу,
- 2) други део до 20. у наредном месецу.

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

### ***2. Накнада зараде***

#### **Члан 87.**

Запослени има право на накнаду зараде у висини која се обрачунава и исплаћује за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику, у складу са Законом о раду и ПКУ.

Запослени има право на накнаду зараде у случајевима и по условима прописаним законом и ПКУ.

#### **Члан 88.**

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

### ***3. Накнада трошкова***

#### **Члан 89.**

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са законом и ПКУ.

### ***4. Отпремнина***

#### **Члан 90.**

Школа је дужна да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да 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 Србији 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.

### ***5. Друга примања***

#### **Члан 91.**

Школа може запосленом обезбедити друга примања из сопствених средстава у складу са ПКУ.

### ***6. Солидарна помоћ***

#### **Члан 92.**

Школа је дужна да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случајевима прописаним ПКУ.

### ***7. Накнада штете***

#### **Члан 93.**

Школа је дужна да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

### ***8. Јубиларна награда***

#### **Члан 94.**

Школа је дужна да запосленом исплати јубиларну награду.  
Јубиларна награда исплаћује се запосленом у складу са ПКУ.

### ***9. Евиденција зараде и накнаде зараде***

#### **Члан 95.**

Школа је дужна да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде.  
Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог.  
Евиденцију потписује директор Школе или друго лице које он овласти.

### ***10. Заштита зараде и накнаде зараде***

## Члан 96.

Школа може да наплати новчано потраживање према запосленом обустављањем од његове зараде само на основу правоснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним Законом о раду или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним Законом о раду Школа запосленом може да обустави од зараде највише до једне трећине зараде, односно накнаде зараде, ако Законом о раду није друкчије одређено.

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

#### ***1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом***

## Члан 97.

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

Рад остварен у радном односу утврђује се на основу потврде издате од стране Школе, а на основу података из радне књижице и уверења о стажу из ПИО фонда. Потврда се издаје на захтев запосленог.

Врста и степен образовања запосленог утврђује достављањем оверене дипломе или потврде издате од стране Школе, а на основу података из досијеа запосленог. Потврда се издаје на захтев запосленог.

Број бодова по основу такмичења се утврђује на основу дипломе ученика о постигнутом успеху (фотокопија), званичног извештаја са одржаног такмичења или смотре или овереног извода из школске педагошке документације. Ако се прилаже диплома ученика уз диплому обавезно приложити или извештај са одржаног такмичења или смотре или оверени извод из школске педагошке документације.

Педагошки допринос у раду доказује се на основу оригинала или оверене фотокопије уговора са издавачком кућом у коме треба да стоји да је запослени ангажован на изради уџбеника као „аутор“, „сарадник на изради уџбеника-илустратор“ или „рецензент“ или на основу оригинала потврде издавачке куће у којој је претходно наведено и јасно назначено. Потврда мора бити потписана од стране одговорног лица и оверена печатом.

Објављен рад из струке доказује се достављањем оригинала или фотокопије рада.

Имовно стање се утврђује на основу потврде надлежног органа о примањима домаћинства оствареним у месецу који претходи месецу у којем се утврђује престанак потребе за радом запосленог, по основу зараде, накнаде зараде и другог примања.

Ако запослени или чланови породичног домаћинства који се бодују остварују приход по неком другом основу осим плате, запослени је дужан да о томе приложи доказ надлежног органа за износом наведеног примања.

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

Број деце на редовном школовању утврђује се на основу потврде о редовном школовању школе, факултета. За децу узраста до поласка у школу доставља се извод из матичне књиге рођених.

Комисија може одредити и друге доказе за достављање.

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.

На основу критеријума сачињава се ранг-листа према редоследу бодова, почев од највећег.



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

## Члан 98.

Комисија која води поступак утврђивања престанка потребе за радом запослених именује се у складу са ПКУ.

Комисија има три члана .

Комисија има председника којег бирају чланови комисије на првој седници јавним гласањем.

Комисија ради у пуном саставу према правилима и рапореду који сама утврђује, а запослене о истом обавештава путем огласне табле у Школи.

Решењем о именовању комисије утврђује се и задатак комисије, а пре свега: називи радних места која се рангирају, проценат престанка потребе за радом запослених и списак запослених које треба рангирати за свако радно место.

Комисију треба именовати најкасније до првог јуна текуће године.

У хитном случају када се решење није могло донети до првог јуна, јер су чекани резултати уписа у први разред да би се утврдило на којим радним местима, са којим процентом престаје потреба за радом запослених и које запослене треба рангирати са свако радно место, решење се доноси и уручује комисији најкасније у року од 3 дана од дана сазнања по спроведеном упису и исто објављује на огласној табли.

Комисија објављује на огласној табли Школе у року од три дана обавештење којим позива све запослене на радним местима за која се утврђују запослени за чијим радом ће престати потреба да у одређеном року ( рок од осам дана) од дана објављивања обавештења доставе документацију потребну за рангирање запослених по прописаним критеријумима. Документација се доставља у затвореној коверти секретаријату Школе.

Документа предата након истека предвиђеног рока неће бити узета у разматрање, а критеријуми за које документа нису предата се неће бодовати. Документација која нема потребну форму и садржину предвиђену овим правилником и обавештењем Комисије сматраће се неисправном и запослени неће добити бодове по том критеријуму.

Комисија је дужна да у року од три радна дана од дана истека рока за подношење документације одржи седницу на којој ће размотрити документацију и извршити рангирање кандидата.

Ранг листа запослених за свако радно место за чијим радом је престала потреба са пуним или непуним радним временом сачињава се према редоследу бодова почев од највећег и то у складу са ПКУ.

Ранг листа се објављује на огласној табли Школе.

Запослени има право подношења приговора на ранг листу Комисије у року од два дана од дана објављивања.

Комисија је у обавези да приговор размотри и писмено га обавести о основаности приговора у року од два дана.

Неблаговремене, недопуштене и приговоре изјављене од неовлашћеног лица Комисија одбацује, а неосноване одбија.

Након доношења коначне одлуке о поднетим приговорима Комисија утврђује коначну ранг листу и објављује је на огласној табли Школе.

На основу коначне ранг листе Комисија доставља директору школе у писаној форми предлог да се за запосленог за чијим радом је престала потреба са пуним или непуним радним временом прогласи запослени који на листи има најмањи број бодова.

На основу предлога Комисије директор доноси решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог са пуним или непуним радним временом.

Директор Школе дужан је да решење донесе најкасније до првог јула текуће године, односно у року од 3 дана од дана добијања предлога Комисије када се ради о хитном случају из става 7. овог члана.

## **Члан 99.**

Поступак сачињавања ранг листе, начин проглашавања запосленог за чијим радом је престала потреба и његова права, мере за запошљавање, право на исплату отпремнине и сва друга питања везана за престанак потребе за радом запосленог, уређена су законом и ПКУ.

### **2. Мере за запошљавање**

## **Члан 100.**

Мере за запошљавање у Школи су прописане ПКУ.

## **Члан 101.**

Школа је дужна да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са Законом.

## ***IX ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ***

### **1. Одговорност запосленог**

## **Члан 102.**

Запослени може да одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе утврђену општим актом Школе ( Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених и Статутом) и Законом;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану Законом;
- 3) повреду забране из чл. 110.-113. Закона;
- 4) материјалну штету коју нанесе Школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са Законом.

Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених се уређују обавезе запослених у раду и њихова одговорност за повреду радних обавеза и дужности и причињену штету; покретање и вођење дисциплинског поступка; изрицање мера за учињене повреде радних обавеза; рокови застарелости покретања и вођења поступка; рокови застарелости и извршења дисциплинских мера, и друга питања везана за дисциплинску и материјалну одговорност запослених.

## ***X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА***

## **Члан 103.**

Радни однос запосленог у Школи престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. став 1. Закона или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

Запослени коме престане радни однос из разлога утврђеног чланом 139. став 1. тачка 2) Закона, остварује право на отпремнину.

### ***Разлози за престанак радног односа***

#### **Члан 104.**

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Школа и запослени друкчије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и Школе;
- 4) отказом уговора о раду од стране Школе или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним Законом о раду.

#### **Члан 105.**

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

- 1) 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;
- 2) ако му је, по одредбама Закона о раду, односно по 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;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне;
- 4) 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;
- 5) у случају престанка рада Школе, у складу са Законом о раду.

### ***XI ЕВИДЕНЦИЈА О ЗАПОСЛЕНИМА***

#### **Члан 106.**

Подаци о запосленима о којима школа води евиденцију су лични подаци, и то: име и презиме, јединствени матични број грађана, пол, датум рођења, место, општина и држава рођења, држављанство, национална припадност (изјашњавање о националној припадности није обавезно), адреса, место, општина и држава становања, контакт телефон, адреса електронске поште, ниво и врста образовања и установа у којој је стечен највиши степен образовања, податак о образовању из члана 142. Закона, психолошкој процени способности за рад са децом и ученицима, познавању језика националне мањине, стручном испиту, односно лиценци, врсти радног односа, начину и дужини радног ангажовања, истовременим ангажовањима у другим установама, подаци о стручном усавршавању и стеченим звањима, изреченим дисциплинским мерама, подаци о задужењима и фонду часова наставника, васпитача, стручних сарадника и помоћних наставника, учешћу у раду органа школе, а у сврху остваривања образовно-васпитног рада, у складу са Законом и посебним законом, као и други подаци које школа води, у складу са Законом.

За школе чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе подаци о запосленима су плата и подаци за њен обрачун и исплату.

Руководилац подацима из ст. 1. и 2. овог члана је Школа.

### ***XII ПРАВО НА ШТРАЈК***

#### **Члан 107.**

Запослени у Школи остварују право на штрајк у складу са Законом, Законом о раду и законом којим се уређује штрајк.

#### **Члан 108.**

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.

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

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

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

#### **Члан 109.**

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

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упутити послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

#### **Члан 110.**

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

#### **Члан 111.**

Директор школе не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и Уговором.

Школа се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

#### **Члан 112.**

Наставник и стручни сарадник остварују право на штрајк под условом да обезбеде минимум процеса рада Школе, у остваривању права грађана од општег интереса у основном образовању и васпитању.

Минимум процеса рада за наставника јесте извођење наставе у трајању од 30 минута по часу у оквиру дневног распореда и обављање испита, а за стручног сарадника и наставника у продуженом боравку 20 часова рада недељно.

Ако наставник и стручни сарадник учествују у штрајку не обезбеђујући минимум процеса рада из става 2. овог члана, директор Школе покреће дисциплински поступак.

Наставнику и стручном сараднику, за повреду обавезе из става 2. овог члана, изриче се мера престанка радног односа.

Директор школе је за време штрајка организованог противно одредби става 2. овог члана дужан да обезбеди остваривање наставе и обављање испита док траје штрајк.

### ***XIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ***

#### **Члан 113.**

Запослени у Школи имају право да без претходног одобрења организују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима и да се придржавају његових статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом Школе.

#### **Члан 114.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Школа је дужна да члану синдиката, без накнаде, посредством служби Школе:

- 1) одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката,
- 2) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.),
- 3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

#### **Члан 115.**

Школа је дужна да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

- 1) одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
- 2) право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;
- 3) слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката – за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

#### **Члан 116.**

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране Школе о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Школа је дужна да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама Школског одбора, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу Школског одбора.

#### **Члан 117.**

Синдикална организација је дужна да Школи достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са Законом о раду.

#### **Члан 118.**

Школа је дужна да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Школи, који припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију Школе, која припада репрезентативном синдикату потписнику Колективног уговора, учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Школа је дужна да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

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

#### **Члан 119.**

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

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад у Школу на исте послове, а ако таквих послова нема, на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

#### **Члан 120.**

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања следећих синдикалних функција:

- 1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање – за време преговарања;
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са Школом пред арбитром или судом – за време заступања.

#### **Члан 121.**

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

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

#### **Члан 122.**

Школа је дужна да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених Законом о раду или Колективним уговором.

### ***XIV ПРЕЛАЗНЕ ОДРЕДБЕ***

#### **Члан 123.**

Звање педагошког саветника и вишег педагошког саветника које је стекао наставник и стручни сарадник до 4. фебруара 1990. године, на основу Закона о сталном стручном усавршавању наставног и васпитног особља ("Сл. гласник СРС", бр. 47/78 - пречишћени текст, 16/79 и 43/84) изједначава се са звањем педагошког саветника, односно вишег педагошког саветника из члана 151. Закона.

Одредбе члана 151. став 3. Закона примењују се од школске 2018/2019. године.

#### **Члан 124.**

Наставници и стручни сарадници који обављају образовно-васпитни рад у Школи, а који су испуњавали услове у погледу степена и врсте образовања по прописима који су важили приликом пријема у радни однос, могу и даље да обављају образовно-васпитни рад у Школи и могу бити презети, у смислу Закона.

#### **Члан 125.**

Сматра се да лиценцу има лице које је положило стручни испит у области образовања, а 25. јуна 2003. године није било у радном односу у установи.

Сматра се да лиценцу има наставник и стручни сарадник који је 25. јуна 2003. године био у радном односу у установи, а имао је прекид радног односа после овог датума и положио стручни испит у области образовања до 25. јуна 2005. године.

Сматра се да лиценцу има приправник–волонтер који се годину дана оспособљавао за самосталан образовно-васпитни рад у школи и који је положио стручни испит у области образовања до 25. јуна 2005. године.

Наставнику и стручном сараднику који је пре заснивања радног односа у школи у Републици Србији положио стручни испит у области образовања по прописима Републике Црне Горе, положени стручни испит признаје се као лиценца ако је тај испит положен до 16. јуна 2006. године.

Наставнику и стручном сараднику који је пре заснивања радног односа у школи у Републици Србији положио стручни испит у области образовања и васпитања по прописима Републике Српске, положени стручни испит признаје се као лиценца ако је тај испит положен у време када је наставник, васпитач и стручни сарадник био у радном односу у Републици Српској.

Стручном сараднику – библиотекару који нема положен стручни испит у области образовања, а има положен испит у области библиотекарства, на испиту за лиценцу признаје се одговарајући део положеног испита.

Стручном сараднику – библиотекару који је први пут засновао радни однос у школи после 25. јуна 2003. године и положио стручни испит у области библиотекарства, на испиту за лиценцу не признаје се одговарајући део положеног испита.

Наставник и стручни сарадник који је први пут засновао радни однос у школи после 25. јуна 2003. године и који је положио стручни испит у области образовања до 25. јуна 2005. године, сматра се да нема лиценцу.

Приправник–волонтер који је ангажован у Школи после 25. јуна 2003. године и који је положио стручни испит у области образовања до 25. јуна 2005. године, сматра се да нема лиценцу.

Наставник са стеченим специјалистичким струковним студијама другог степена који је испуњавао услове и засновао радни однос у школи до ступања на снагу Закона, сматра се да испуњава услове из члана 140. Закона.

#### **Члан 126.**

Овај правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Школе.

#### **Члан 127.**

Даном ступања на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду дел. бр. 178/6 од 02.04.2018.године и Правилник о критеријумима и поступку утврђивања запослених за чијим је радом престаје потреба у Школи дел. бр. 610/1 од 28.06.2012. године.

Председник Школског одбора

Весна Николовска

Правилник је заведен под деловодним бројем \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_ 2022. године, објављен је на огласној табли Школе дана \_\_\_\_\_ .2022. године, а ступио је на снагу дана \_\_\_\_\_ .2022. године.

Секретар Школе

Снежана Годоровић