

РЕПУБЛИКА СРБИЈА

ОШ “ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ”

Број:225/2018-4

Школски одбор

30.3.2018. године

Б а б у ш н и ц а

На основу члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања, (“Службени гласник РС” бр.88/2017), у поступку усклађивања са Законом о основама система образовања и васпитања (“Службени гласник РС” бр.88/2017) и Законом о изменама и допунама Закона о основном образовању и васпитању (“Службени гласник РС” бр.101/2017), у складу са Законом о раду (“Службени гласник РС” бр.24/2005,....,113/2017) и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (“Сл. гласник РС” бр.21/2015), **ШКОЛСКИ ОДБОР ОШ “ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ” у Бабушници на седници од 30.3.2018. године донео је**

ПРАВИЛНИК О РАДУ

1. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених у ОШ “ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ” у Бабушници (у даљем тексту: школа), и то: заснивање радног односа, распоређивање запослених, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зараде запослених, накнаде и друга примања запослених, престанак радног односа, дисциплинска одговорност и удаљење са рада, материјална одговорност, 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.

Правилник се доноси на неодређено време, примењује се на све запослене и важи док се не донесе нови правилник или појединачни колективни уговор.

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 и посебним колективним уговором.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из радног односа која нису уређена овим правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, Посебног колективног уговора за основне, средње школе и домове ученика и Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Ступањем на рад запослени остварује права и обавезе из радног односа у складу са законом, и то: право на одговарајућу плату; безбедност и заштиту живота и здравља на раду; здравствену заштиту; заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности или старости; посебну заштиту запослене жене за време трудноће и порођаја, право на посебну заштиту ради неге детета; посебна права запослених млађих од 18 година живота и запослених инвалида; 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 у складу са законом и општим актом.

Осим права, запослени има и обавезе у складу са законом, општим актима школе и закљученим уговором о раду, и то: да савесно и одговорно обавља послове на

којима ради, да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорених и других обавеза из радног односа; да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду; да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете и слично.

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

2) УСЛОВИ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Члан 3.

Под условима прописаним законом у радни однос у школи може да буде примљено лице ако:

- 1. ако има одговарајуће образовање;**
- 2. има психичку, физичку и здравствену способност за рад са ученицима;**
- 3. није осуђивано провласножном 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 на коме се остварује образовно-васпитни рад.**

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

Докази о испуњености услова из става 1. тачка 1,3,4,5, овог члана саставни су део пријаве на конкурс, а доказ из става 1. тач. 2. овог члана прибавља се пре закључења уговора о раду.

3) ОБРАЗОВАЊЕ НАСТАВНИКА И СТРУЧНОГ САРАДНИКА

Члан 4.

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 интердисциплиниране, 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. подтачке (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), студијама у трајању од три године или вишим образовањем.

Члан 5.

Послове наставника разредне наставе може да обавља лице које је стекло средње, више или високо образовање на српском језику или је положило испит из српског језика са методиком по програму одговарајуће високошколске установе.

Послове наставника и стручног сарадника може да обавља лице које је стекло средње, више или високо образовање на српском језику или је положило испит из српског језика по програму одговарајуће високошколске установе.

4) ОБРАЗОВАЊЕ НАСТАВНИКА И СТРУЧНИХ САРАДНИКА ИЗ ПСИХОЛОШКИХ, ПЕДАГОШКИХ И МЕТОДИЧКИХ ДИСЦИПЛИНА

Члан 6.

Обавезно образовање лица из члана 140. Закона о основама система образовања и васпитања је 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 6 бодова из психолошких, педагошких и методичких дисциплина и шест бодова праксе у установи, у складу са европским системом преноса бодова.

Образовање из ст.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.

5) УСЛОВИ ЗА РАД НАСТАВНИКА И СТРУЧНОГ САРАДНИКА

Члан 7.

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 утврђен за приправнике;
3. лице које је засновало радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог;
4. педагошки и андрагошки асистент и помоћни наставник.

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

6) ПРИПРАВНИК

Члан 8.

Приправник, у смислу закона, јесте лице које први пут у својству наставника, стручног сарадника или 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 приправник 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 о основама система образовања и васпитања и који је током студија остварио најмање 10 бодова, у складу са Европским системом преноса бодова на основу праксе у установи, свој рад може да обавља без непосредног надзора стручног сарадника са лиценцом.

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 кад 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 полагања испита за лиценцу сноси школа.

7) ПРИПРАВНИК СТАЖИСТА

Члан 9.

Послове наставника и стручног сарадника у школи 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 закључује уговор о стручном усавршавању у трајању од најмање годину, а најдуже две године.

Уговором из става 3. овог члана приправник не заснива 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 ст.2. овог члана сходно се примењују одредбе Закона о основама система образовања и васпитања које се односе на приправника.

8) ЛИЦЕНЦА НАСТАВНИКА И СТРУЧНИХ САРАДНИКА

Члан 10.

Лиценца је јавна исправа.

Лиценцу издаје Министарство.

Школа је у обавези да благовремено доставља Министарству просвете све податке у вези са лиценцом наставника и стручног сарадника.

9) ИЗДАВАЊЕ ЛИЦЕНЦЕ НАСТАВНИКУ И СТРУЧНОМ САРАДНИКУ

Члан 11.

Лиценца се издаје наставнику и стручном сараднику који има положен испит за лиценцу.

10) СУСПЕНЗИЈА ЛИЦЕНЦЕ НАСТАВНИКУ

Члан 12.

У току важења лиценца може да буде суспендована.

Лиценца се суспендује наставнику или стручном сараднику који:

- 1. према извештају просветног саветника не остварује образовно-васпитни рад на начин и по поступку којим се омогућава постизање прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа, програма образовања и васпитања, и вредновање резултата учења, за кога просветни саветник утврди да није отклонио недостатке у свом раду, ни после датих стручних примедби, предлога и упозорења у писаном облику, на основу чега је два пута негативно оцењен од стране различитих просветних саветника;**
- 2. који се према извештају просветног саветника није стручно усавршавао, а просветни саветник у свом извештају утврди да разлози за то нису оправдани.**

Школа има обавезу да Министарству достави податке о разлозима за суспензију лиценце наставника или стручног сарадника одмах, а најкасније у року од три дана од пријема извештаја просветног саветника.

Наставник и стручни сарадник има право да изјави примедбу министру на извештај просветног саветника из става 2. овог члана, у року од осам дана од дана пријема извештаја.

Министар решењем одлучује о суспензији лиценце у року од осам дана од истека рока за подношење примедбе.

Решење министра о суспензији лиценце коначно је у управном поступку.

Суспензија лиценце траје најдуже шест месеци.

Наставнику и стручном сараднику коме је суспендована лиценца из разлога наведених у ставу 2. тачка 1. овог члана, укида се суспензија, уколико најкасније у року од шест месеци од достављања решења министра поново положи испит за лиценцу, а ако га не положи, престаје му радни однос.

Док траје суспензија лиценце наставник присуствује настави, односно активностима других наставника које му одређује директор, а стручни сарадник раду стручног сарадника у другој школи, коју одреди директор.

Наставнику и стручном сараднику коме је суспендована лиценца на основу става 2. тачка 2. овог члана, укида се суспензија ако у року од шест месеци од суспензије достави доказе о одговарајућем стручном усавршавању.

Наставник и стручни сарадник за време трајања суспензије лиценце остварује право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме му је суспендована лиценца.

11) ОДУЗИМАЊЕ ЛИЦЕНЦЕ НАСТАВНИКУ И СТРУЧНОМ САРАДНИКУ **Члан 13.**

Лиценца се одузима наставнику и стручном сараднику:

1. који је правноснажном пресудом осуђен за кривично дело: насиља у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, примање или давање мита, против полне слободе, правног саобраћаја и човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију;
2. на основу правноснажне судске одлуке којом је утврђена законитост решења о престанку радног односа због повреде забране из члана 110, 111. и 113. Закона о основама система образовања и васпитања, односно по истеку рока за судску заштиту;
3. на основу правноснажне судске одлуке којом је утврђена законитост решења о престанку радног односа због повреде забране из члана 112. Закона о основама система образовања и васпитања, учињене други пут, односно по истеку рока за судску заштиту;
4. на основу правноснажне судске одлуке којом је утврђена законитост решења о престанку радног односа због повреде радне обавезе из члана 164. ст.1. тач. 1. до 6. Закона о основама система образовања и васпитања, односно по истеку рока за судску заштиту;
5. ако одбије вршење спољашњег вредновања или стручно-педагошког надзора;
6. коме је суспендована лиценца у складу са чланом 149. Закона о основама система образовања и васпитања, а стекли су се услови за нову суспензију.

Лиценца се одузима на период од пет година.

Лице коме је одузета лиценца нема право на рад у области образовања и васпитања.

Изузетно, од става 2. овог члана, лице коме је одузета лиценца из разлога прописаних у ставу 1. тачка 1. овог члана нема право на њено поновно издавање нити рад у установи.

Решење министра о одузимању лиценце коначно је у управном поступку.

Одузета лиценца враћа се Министарству преко школе у којој је лице запослено.

Лице коме је лиценца одузета на период од пет година по истеку тог рока може да поднесе Министарству захтев за поновно полагање испита за лиценцу.

Лице коме је одузета лиценца на период од пет година стиче право да Министарству поднесе захтев за поновно издавање лиценце, уз достављање доказа о положеном испиту из става 7. овог члана.

12) СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ НАСТАВНИКА И СТРУЧНОГ САРАДНИКА

Члан 14.

Наставник и стручни сарадник, са лиценцом или 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 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 стручних сарадника ради стручног усавршавања планира педагошки колегијум.

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

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

Приоритетне области за период од три године, 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 и стручног сарадника, образац уверења о савладаном програму, садржај портфолија и друга питања од значаја за стручно усавршавање, прописује министар.

13) ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА У ШКОЛИ

Члан 15.

Пријем у радни однос у школи чији је оснивач Република Србија 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 бити 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 установе и радне подгрупе из члана 153. ст.7. Закона о основама система образовања и васпитања.

Установе могу вршити 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. до 3. овог члана радни однос у школи може се засновати на основу конкурса на неодређено време и на одређено време, у

складу са законом или преузимањем из друге јавне службе, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

14) ПРЕУЗИМАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА ЛИСТЕ

Члан 16.

Запослени који је у школи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе.

Запослени из става 1. овог члана остварује право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен, до преузимања са листе, а најкасније до 15. септембра наредне школске године.

Запосленом из става 1. овог члана који није преузет у року из става 2. овог члана престаје радни однос и остварује право на отпремнину, у складу са законом.

Запосленом из става 1. овог члана, који без оправданих разлога одбије преузимање са листе, престаје радни однос без права на отпремнину.

Запослени за чијим радом је делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом, стављањем на листу запослених са које се врши преузимање, остварује право на преузимање са листе и не остварује друга права која има запослени за чијим је радом у потпуности престала потреба.

Посебна радна група, коју образује министар, прати и контролише преузимање са листе и даје мишљење о оправданости разлога одбијања преузимања са листе из става 4. овог члана.

Радна подгрупа образована при школској управи утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање конкурса.

Школа је у обавези да Министарству достави податке о потреби за ангажовањем запослених, одлуку о расписивању конкурса, као и одлуку о преузимању запослених са листе ради објављивања на званичној интернет страници Министарства.

15) РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 17.

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

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса.

Кандидати попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају школи.

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Обавезни члан комисије је секретар школе. Комисија има најмање три члана.

Конкурсна комисија утврђује испуњеност услова прописаних чланом 139. Закона о основама система образовања и васпитања кандидата за пријем у радни однос у школи у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Кандидати из става 4. овог члана који су изабрани у ужи избор у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са 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 ученицима.

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 6. овог члана и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору школе у року од осам дана од дана достављања решења о избору кандидата.

Директор школе о жалби одлучује у року од осам дана од дана подношења.

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

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

Када решење о избору кандидата по конкурсима постане коначно оглашава се на званичној интернет страници Министарства.

16) РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 18.

Радни однос на одређено време заснива се у школи 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 решења о избору кандидата по конкурсима за пријем у радни однос на неодређено време, а најкасније до 31. августа текуће школске године;
4. ради извођења верске наставе.

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

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

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

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

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

17) УГОВОР О РАДУ

Члан 19.

Радни односа заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка, од којих се један обавезно предаје запосленом.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор;
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, непуну 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 5. тач. 11-13. овог члана, ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца, у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у време закључења уговора о раду.

На права и обавезе које нису утврђене уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и општег акта.

18) ПРОБНИ РАД

Члан 20.

Пробни рад у школи обавља се у складу са законом којим се уређује рад, у случајевима када радни однос у школи заснива кандидат са конкурса који према извештају на провери способности за рад са ученицима одговарајуће службе запошљавања у већој мери испуњава услове за рад на оглашеном радном месту.

19) УГОВОР О ИЗВОЂЕЊУ НАСТАВЕ

Члан 21.

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. ст.3. Закона о основама система образовања и васпитања.

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 ст.1. овог члана учествује у раду стручних органа школе без права одлучивања, осим у раду одељењског већа, у складу са законом.

20) РАДНО ВРЕМЕ ЗАПОСЛЕНОГ У ШКОЛИ

Члан 22.

Пуно радно време запосленог у установи износи 40 сати недељно.

Непуно радно време запосленог у установи, у смислу овог закона, јесте радно време краће од пуног радног времена.

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.

21) РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 23.

Запосленом може у току рада да буде понуђена измена уговорених услова рада – анексом уговора о раду, у складу са законом.

Ако потребе рада, односно процес наставе и организација рада школе то захтевају, запослени може да буде премештен, односно привремено или трајно распоређен на рад из једног у друго место, односно у издвојено одељење школе, односно упућен на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом.

Уколико се упразни радно место, директор може распоредити запосленог који ради са непуним радним временом у школи, до пуног радног времена, без расписивања конкурса, преузимањем са листе радника запослених са непуним радним временом, у

случају да на листи радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба нема запослених који испуњавају услове за рад на том радном месту.

22) РАДНО ВРЕМЕ

Члан 24.

Пуно радно време за запослене у школи износи 40 часова недељно, ако законом и годишњим планом рада школе није другачије утврђено.

Распоред радног времена утврђује се годишњим планом рада школе.

Запосленом млађем од 18 година живота пуно радно време не може да буде дуже од 35 часова недељно, нити дуже од осам часова дневно.

Члан 25.

Радна недеља, по правилу, траје 5 радних дана.

Директор школе утврђује почетак и крај радног времена као и распоред радног времена у току радне недеље, у складу са годишњим програмом рада школе. За поједине послове може се увести и прерасподела радног времена.

Директор може да изврши прерасподелу радног времена посебним решењем, под условима утврђеним законом.

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

У случају када постоји повећана опасност по здравље, односно радну способност запосленог, запослени може да ради и скраћено радно време, у складу са законом.

Члан 26.

Запослени је дужан да, на захтев директора школе, ради дуже од пуног радног времена - прековремени рад, у складу са Законом и у случајевима:

- више силе;
- пријема и обраде докумената и података за завршни испит;
- обављања завршног испита;
- замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу;
- извршавање других послова, када је неопходно да се у одређеном року обави посао, замене изненадно одсутног радника и у другим случајевима по налогу директора.

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

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

23) НОРМА НЕПОСРЕДНОГ РАДА НАСТАВНИКА И СТРУЧНОГ САРАДНИКА

Члан 27.

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

Стручни сарадник у школи, у оквиру пуног радног времена, у току радне недеље, остварује 30 сати свих облика непосредног рада са ученицима, наставницима, васпитачима, педагошким асистентима, родитељима, односно другим законским заступницима 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 ученицима и других облика рада наставника и стручних 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 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 6. овог члана сматра се допуном норме.

24) ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ

Члан 28.

У школи су забрањене дискриминација и дискриминаторско поступање, којим се на непосредан или посредан, отворен или прикривен начин, неоправдано прави разлика или неједнако поступа, односно врши пропуштање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лице или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиска лица, на отворен или на прикривен начин, а који се заснива на боји коже, прецима, држављанству, статусу мигранта, односно расељеног лица, националној припадности или етничком пореклу, језику, верским или политичким убеђењима, полу, родном идентитету, сексуалној оријентацији, имовном стању, социјалном и културном пореклу, рођењу, генетским особеностима, здравственом стању, сметњи у развоју и инвалидитету, брачном и породичном статусу, осуђиваности, старосном добу, изгледу, чланству у политичким, синдикалним и другим организацијама и другим стварним, односно претпостављеним личним својствима, као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Не сматрају се дискриминацијом посебне мере уведене ради постизања пуне равноправности, заштите и напретка лица, односно групе лица која се налазе у неједнаком положају.

Школа је дужна да предузме све мере прописане законом када се посумња или утврди дискриминаторно понашање у школи.

Ближе критеријуме за препознавање облика дискриминације од стране запосленог, ученика, одраслог, родитеља односно или трећег лица у установи, заједнички прописују министри просвете и министар надлежан за послове људских права.

Поступање у школи када се посумња или утврди дискриминаторно понашање, начине спровођења превентивних и интервентних активности, обавезе и одговорности запосленог, детета, ученика, одраслог, родитеља, односно другог законског заступника ученика, трећег лица у школи, органа и тела школе и друга питања од значаја за заштиту од дискриминације, прописује министар.

25) ЗАБРАНА НАСИЉА, ЗЛОСТАВЉАЊА И ЗАНЕМАРИВАЊА

Члан 29.

У школи је забрањено: физичко, психичко, социјално, сексуално, дигитално и свако друго насиље, злостављање и занемаривање запосленог, ученика, одраслог, родитеља, односно другог законског заступника ученика или трећег лица.

Повреде забране из става 1. овог члана које запослени учини према другом запосленом у школи, уређују се законом.

Под насиљем и злостављањем подразумева се сваки облик једанпут учињеног, односно понављаног вербалног или невербалног понашања, које има за последицу стварно или потенцијално угрожавање здравља, развоја и достојанства личности ученика или запосленог.

Занемаривање и немарно поступање представља пропуштање школе или запосленог да обезбеди услове за правилан развој ученика и одраслог.

Школа је дужна да одмах поднесе пријаву надлежном органу ако се код ученика или одраслог примете знаци насиља, злостављања или занемаривања.

Под физичким насиљем, у смислу става 1. овог члана, сматра се: физичко кажњавање ученика или одраслог од стране запосленог, родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица, у школи; свако понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног повређивања ученика, одраслог или запосленог; насилно понашање запосленог према ученику или одраслом, као и ученика и одраслог према другом ученику, одраслом или запосленом.

Под психичким насиљем у смислу става 1. овог члана, сматра се понашање које доводи до тренутног или трајног угрожавања психичког и емоционалног здравља и достојанства.

Под социјалним насиљем у смислу става 1. овог члана сматра се искључивање ученика и одраслог из групе вршњака и различитих облика активности школе.

Под сексуалним насиљем и злостављањем, у смислу става 1. овог члана, сматра се понашање којим се ученик сексуално узнемирава, наводи или приморава на учешће у сексуалним активностима које не жели, не схвата или које није развојно дорастао или се користи за проституцију, порнографију и друге облике сексуалне експлоатације.

Под дигиталним насиљем и злостављањем, у смислу става 1. овог члана, сматра се злоупотреба информационо-комуникационих технологија која може да има за последицу повреду друге личности и угрожавање достојанства и остварује се слањем порука електронском поштом, смс-ом, ммс-ом, путем веб-сајта (web site), четовањем, укључивањем у форуме, социјалне мреже и другим облицима дигиталне комуникације.

Школа је дужна да надлежном органу пријави сваки облик насиља, злостављања и занемаривања у школи почињен од стране родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица у школи.

Протокол поступања у установи у одговору на насиље и злостављање, садржај и начине спровођења превентивних и интервентних активности, услове и начине за процену ризика, начине заштите од насиља, злостављања и занемаривања

У установи је забрањен сваки облик насиља и злостављања из става првог овог члана од стране ученика, његовог родитеља, односно другог законског заступника или одраслог над наставником, стручним сарадником или другим запосленим.

Због повреде забране из става 8. овог члана против родитеља, односно законског заступника ученика покреће се прекршајни односно кривични поступак.

Протокол поступања у школи у односу на насиље и злостављање, садржај и начин спровођења превентивних и интервентних активности, услове и начине за процену ризика, начине заштите од насиља, злостављања и занемаривања прописује министар.

Ближе услове о начинима препознавања невербалног облика злостављања ученика од стране запослених за време свих облика васпитно-образовног рада прописује министар.

26) ЗАБРАНА ПОНАШАЊА КОЈЕ ВРЕЂА УГЛЕД, ЧАСТ И ДОСТОЈАНСТВО **Члан 30.**

Забрањено је свако понашање запосленог према ученику и одраслом, ученика и одраслог према запосленом, родитеља, односно другог законског заступника или трећег лица према запосленом, запосленог према родитељу, односно другом законском заступнику, ученика и одраслог према другом ученику или одраслом, којим се вређа углед, част или достојанство.

Директор школе дужан је да у року од три дана од дана сазнања за повреду забране из става 1. овог члана предузме одговарајуће активности и мере у оквиру надлежности школе.

Ближе услове о начинима препознавања понашања којим се вређа углед, част и достојанство у школи, заједнички прописују министар и министар надлежан за људска и мањинска права.

Поступање школе када се посумња или утврди вређање угледа, части и достојанства, начине спровођења превентивних и интервентних активности, услове и начине за процену ризика, начине заштите и друга питања од значаја за заштиту, прописује министар.

27) ЗАБРАНА СТРАНАЧКОГ ОРГАНИЗОВАЊА И ДЕЛОВАЊА

Члан 31.

У школи је забрањено страначко организовање и деловање и коришћење простора у те сврхе.

28) ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 32.

Запослени може да одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђену општим актом школе и законом;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану Законом о основама система образовања и васпитања;
- 3) повреду забране из члана 110. до 113. Закона о основама система образовања и васпитања;
- 4) материјалну штету коју нанесе школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

29) УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 33.

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреде радне обавезе из члана 164. ст.1. тачке 1. до 4, 6, 9. и 17. и повреде забране из члана 110. до 113. Закона о основама система образовања и васпитања, до окончања дисциплинског поступка, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања и законом којим се уређује рад.

30) ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 34.

Лакше повреде радних обавеза запосленог у школи су:

1. неблаговремен долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или неоправдано или недозвољено напуштање радног места у току радног времена;
2. неоправдан изостанак са посла до два радна дана у току шест календарских месеци;
3. неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 сата обавести директора школе о спречености доласка на посао;
4. неодржавање појединих часова наставе и других облика образовно-васпитног рада по усвојеном распореду часова;
5. неуредно вођење педагошке документације и евиденције;
6. непријављивање или неблаговремено пријављивање ломова и кварова на наставним средствима, апаратима, инсталацијама и другим средствима којима запослени рукује или се налазе у његовом радном простору и радном окружењу;
7. одбијање сарадње са другим радницима школе и непреношење радних искустава на раднике са краћим стажом и приправнике;
8. неуљудно или недолично понашање према другим радницима школе, родитељима ученика, гостима у школи, пословним сарадницима и слично;
9. ометање другог запосленог у раду;
10. обављање приватног посла за време рада;
11. пропуштање у заштити тајности података;
12. необавештавање директора о околностима битним за остваривање безбедности и заштите на раду;
13. прикривање материјалне штете причињене школи и штетника;

14. понашање супротно одредбама закона и општих аката школе којима су постављени циљеви и задаци основног образовања и васпитања.

31) ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ РАДНЕ ОБАВЕЗЕ

Члан 35.

Теже повреде радне обавезе запосленог у школи су:

- 1. извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;**
- 2. подстрекавање на употребу алкохолних пића код ученика, или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;**
- 3. подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;**
- 4. наплаћивање припреме ученика школе у којој је наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита;**
- 5. ношење оружја у школи;**
- 6. долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава;**
- 7. неоправдано одсуство са рада најмање три узастопна радна дана;**
- 8. неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи;**
- 9. неспровођење мера безбедности ученика и запослених;**
- 10. уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;**
- 11. одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима;**
- 12. одбијање пријема и давање на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељу, односно старатељу;**
- 13. неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података;**
- 14. незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права ученика или другог запосленог;**
- 15. неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада;**
- 16. злоупотреба права из радног односа;**
- 17. незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином школе;**
- 18. друге повреде радне обавезе у складу са законом.**

32) ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК

Члан 36.

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из члана 110. до 113. Закона о основама система образовања и васпитања.

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

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком који садржи податке о запосленом, опис повреде забране, односно радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Запослени је дужан да се писмено изјасни о наводима из закључка из ст. 3. овог члана у року од осам дана од дана пријема закључка.

Запослени мора бити саслушан, са правом да усмено изложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу доставити и писмену одбрану.

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

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом.

По спроведеном поступку доноси се решење којим се запосленом изриче дисциплинска мера, којим се ослобађа од одговорности или којим се поступак обуставља.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена, осим ако је учињена повреда забране из члана 110. до 113. Закона о основама система образовања и васпитања, у ком случају покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од дана када је учињена повреда забране.

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

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других разлога у складу са законом.

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

33) ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ

Члан 37.

Мере за тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из члана 110. до 113. Закона о основама система образовања и васпитања су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа.

Мере за лакшу повреду радне обавезе су писана опомена и новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до три месеца.

Новчана казна за тежу повреду радне обавезе изриче се у висини од 25% до 35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чланом 112. Закона о основама система образовања и васпитања једанпут, изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чланом 110, 111. и 113. Закона о основама система образовања и васпитања, односно који други пут изврши повреду забране прописане чланом 112. овог закона и запосленом који учини повреду радне обавезе из члана 164. ст.1. тач.1. до 7. истог закона, изриче се мера престанка радног односа.

Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

За повреду радне обавезе из члана 164. ст.1. тач.8. до 18. Закона о основама система образовања и васпитања изриче се новчана казна или удаљење са рада у трајању до три месеца, а мера престанка радног односа уколико су наведене повреде учињене свесним нехатом, намерно или у циљу прибављања себи или другоме противправне имовинске користи.

34) ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 38.

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 о основама система образовања и васпитања или ако одбије да се на захтев директора подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи.

Запослени коме престане радни однос из разлога утврђеног чланом 139. став 1. тачка 2. Закона о основама система образовања и васпитања, остварује право на отпремнину.

35) ПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 39.

На решење о остваривању права, обавеза и договорности запослени има право на жалбу школском одбору у року од петнаест дана од дана достављања решења директора.

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

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

Школски одбор ће решењем одбити жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спороведен 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 побједног решења нејасна или је у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора школе 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 одлуке, односно од дана достављања решења.

У радном спору, запослени који побједно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

36) ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 40.

Запослени у Школи остварују право на штрајк у складу са законима из области образовања и законом којим се уређује штрајк.

Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин који не угрожава безбедност запослених и ученика, имовине и омогућава наставак рада по окончању штрајка.

Члан 41.

Наставници, односно стручни сарадници у школи 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 је 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 наставници, односно стручни сарадници школе учествују у штрајку не обезбеђујући минимум процеса рада из става 2. овог члана, директор покреће дисциплински поступак.

Наставнику, односно стручном сараднику, за повреду обавезе минимума процеса рада из става 2. овог члана изриче се мера престанка радног односа.

Директор школе за време штрајка запослених организованог противно одредбама закона и статута, дужан је да обезбеди остваривање наставе и обављање испита док штрајк траје.

37) ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 42.

Запослени у школи има право на одморе и одсуства у складу са законом којим се уређује рад, општим актом, односно уговором о раду.

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

Члан 43.

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада, као и право на дневни и недељни одмор, у складу са законом.

Одмор у току дневног рада организује се тако да се не ремети образовно-васпитни рад и извођење наставе и не може се користити на почетку и на крају радног времена; (прва два и последња два сата трајања радног времена).

Одлуку о начину коришћења одмора у току рада доноси директор школе, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 44.

Запослени има право на годишњи одмор за сваку календарску годину у трајању од најмање 20 радних дана. Дужина годишњег одмора за запосленог који има годину рада одређује се тако што се законски минимум од 20 дана увећава по основу критеријума утврђених посебним колективним уговором, и то:

1. допринос у раду (вреднује директор школе на основу резултата запосленог у текућој школској години):

- за остварене изузетне резултате - 4 радна дана; (његови ученици постижу изузетне резултате у учењу и на такмичењима освајају награде, похвале; креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад; има повећан обима посла и завршава обавезе пре постављених рокова; ради у различитим комисијама школе; пружа помоћ другм запосленима; остварује изузетан непосредни контакт са ученицима, другим запосленима и родитељима ученика и слично);
- за врло успешне резултате - 3 радна дана; (да поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика; пружа помоћ другим запосленима; испуњава постављене рокове за додељене послове и успешан је у њима; учествује на свим такмичењима и културним манифестацијама са ученицима; креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад);
- за успешне резултате - 2 радна дана; (савесно залагање и обављање послова свог или другог радног места, уколико су му ти послови додељени налогом директора; да поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика; да ради на културној и јавној делатности школе; користи савремена средства за рад);

2. услови рада:

- рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана;
- редован рад суботом, недељом и рад ноћу - 2 радна дана;
- рад у две и више установа - 2 радна дана;
- отежани услови рада, у складу са општим актом школе (актом о процени ризика на радним местима) – 2 радна дана;

3. радно искуство:

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

4. стручна спрема (образовање и оспособљеност за рад):

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању (“Службени гласник РС” бр.76/05, 100/07 – аутентично тумачење, 97/08 и 44/10), почев од 10. септембра 2005.године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.9.2005. године- 4 радна дана;
- 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;
- за средње образовање у трајању од 4 године - 2 радна дана;
- 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:

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом- два радна дана;

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

Члан 45.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада и има право на сразмерни део годишњег одмора, односно на дванаестину годишњег одмора за месец дана рада у календарској години.

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

Члан 46.

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

Члан 47.

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

Члан 48.

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

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

Ако се годишњи одмор користи у деловима, први део годишњег одмора се користи у трајању од најмање две радне недеље, а други део до 30. јуна наредне године.

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

Члан 49.

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

Почетак коришћења годишњег одмора може се променити у односу на донето решење ако то захтевају нарочити разлози и потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 50.

Ако запослени не искористи годишњи одмор кривицом послодавца има право на накнаду за неискоришћени годишњи одмор у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

38) ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 51.

У току календарске године запослени има право на одсуство са рада, уз накнаду зараде- плаћено одсуство, у укупном трајању до седам радних дана, у случајевима:

- 1) склапања брака -7 радних дана;
- 2) склапања брака детета – 3 радна дана;
- 3) порођаја супруге -5 радних дана;
- 4) порођаја члана уже породице - 1 радни дан;
- 5) усвајања детета – 5 радних дана;
- 6) теже болести члана уже продице - 7 радних дана;
- 7) селидбе у исто место становања - 2 узастопна радна дана;
- 8) селидбе у друго место становања - 3 радна дана;

- 9) елементарне непогоде - 5 радних дана;
- 10) учествовања у културним и спортским приредбама – до 2 радна дана;
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - до 5 радних дана;
- 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и слично – до 7 радних дана;
- 13) стручног усавршавања – до 5 радних дана;
- 14) полагања испита за лиценцу – до 5 радних дана;
- 15) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању (“Сл. гласник РС” бр.76/05,....,99/14) – до 5 радних дана.

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

1. због смрти члана уже породице - 5 радних дана; (члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ);
2. два узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство за сроднике који нису наведени у овом члану, као и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

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

39) НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 52.

Директор школе је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

- 1) дошколовавања – од 30 дана до 3 године;
- 2) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању – 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) лечења члана уже породице;
- 6) у другим оправданим случајевима.

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

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

Члан 53.

Запосленом мирују права и обавезе по основу радног односа у складу са законом.

Запослени коме мирују права и обавезе дужан је да се у року од 15 дана по престанку мировања права и обавеза врати на рад.

40) ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 54.

Запослени има право на општу и посебну заштиту за време рада, у складу са законом.

Школа је дужна да организује свој рад на начин којим се обезбеђује општа заштита живота и здравља запослених, у складу са законом.

Школа запосленом обезбеђује рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

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

Члан 55.

У случају повреде на раду и професионалног обољења школа одговара запосленом за штету насталу на раду или у вези са радом, ако постоји кривица школе или ако је штета настала од опасне ствари или опасне делатности.

Послодавац преузима обавезу осигурања запосленог од професионалних обољења и ризика радног места и ако је штета за запосленог настала од опасне ствари или опасне делатности.

Школа је дужна да запосленом млађем од 18 година живота и запосленом између навршених 18 и 21 године живота обезбеди посебну заштиту у складу са законом.

Члан 56.

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

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

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

Члан 57.

Школа је дужна да инвалиду рада обезбеди послове према преосталој радној способности или да запосленом обезбеди обављање другог одговарајућег посла када постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима.

Запосленом инвалиду који одбије да прихвати понуђени посао директор може да откаже уговор о раду.

Члан 58.

Запослени у школи дужни су да предузимају мере у циљу стварања безбедних услова рада и спречавања ризика по здравље запослених и наступања професионалних обољења.

Члан 59.

Запослени у школи подлеже претходном и периодичном лекарском прегледу у току радног односа, у складу са законом.

Члан 60.

Запослени у школи је дужан да, у складу са законом, он лично или члан његове уже породице, или друго лице које са њим живи у породичном домаћинству, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад, достави школи потврду лекара о спречености за рад и дужини очекиване спречености за рад.

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.

41) ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА

Члан 61.

Запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, не може се отказати уговор о раду.

Запослена која се врати на рад пре истека године дана од рођења детета има право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90

минута или на скраћење дневног радног времена од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Члан 62.

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

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

42) ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 63.

Запослени у школи остварује право на плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, посебним колективним уговором, уредбом Владе РС и овим правилником.

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

Члан 64.

Запослени има право на плату у складу са законом, уредбом, посебним колективним уговором и уговором о раду.

43) ЕЛЕМЕНТИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ПЛАТЕ

Члан 65.

Плата се запосленом утврђује на основу: основице за обрачун плата; коефицијента за обрачун и исплату плата, који изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему, из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, са којим се множи основица; додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из зараде, у складу са законом.

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

44) ДОДАТАК НА ПЛАТУ

Члан 66.

Запослени чији фонд часова прелази норму часова утврђену законом, прописима донетим на основу закона и наставним планом и програмом има право на увећану плату, у складу са посебним колективним уговором и уговором о раду.

Члан 67.

Право на увећану плату има запослени и у случају замене другог запосленог, сразмерно фонду часова који се остварује за време замене.

Плата се наставнику који замењује одсутног наставника увећава по часу, а вредност часа добија се када се укупна плата подели месечним бројем часова у редовној, непосредној настави.

Члан 68.

Запослени има право на додаток на плату: за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице; за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијената; за прековремени рад – 26% од основице; на основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

Послодавцем у смислу времена проведеног на раду, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су

утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствен систем просвете, а финансирају се из буџетских средстава.

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

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

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

45) НАКНАДА ПЛАТЕ

Члан 69.

Накнада плате исплаћује се запосленом у висини просечне плате коју је запослени остварио у претходних 12 месеци, у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства;
- 3) одсуствовања у дане државног и верског празника.

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

- 1) стручног усавшавања,
- 2) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
- 3) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва;
- 4) за време војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

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

Члан 70.

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

- 1) у висини од 65% од просечне плате коју је запослени остварио у претходних 12 месеци пре наступања привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) у висини од 100% од плате коју је запослени остварио у претходних 12 месеци пре наступања привремене спречености за рад, с тим да не може бити мања од минималне плате утврђене законом, ако је она проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

Члан 71.

Ако дође до прекида рада без кривице запосленог, запослени остварује право на накнаду плате у висини од 60% од плате у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне плате утврђене законом. Накнада плате по овом основу може се исплаћивати најдуже 45 дана у календарској години.

Члан 72.

Запослени има право на накнаду плате у висини плате коју би остварио да ради за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или органа школе у циљу заштите здравља и живота запослених у школи и других лица.

Члан 73.

За време привременог удаљења са рада запосленом припада накнада плате у висини 1/4, а ако издржава породицу у висини 1/3 месечне плате коју је остварио за месец пре привременог удаљења.

Члан 74.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио, у случају:

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

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

46) НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 75.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу, за претходни месец, уколико се накнада исплаћује у новцу.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, накнада трошкова за време проведено на путу у трајању:

- 1) од 8 до 12 сати – исплаћује се 50% накнаде трошкова;
- 2) дуже од 12 сати – исплаћује се пун износ накнаде трошкова.

Накнада трошкова превоза и накнада трошкова смештаја и исхране исплаћује се према приложеним рачунима.

Накнада трошкова из става 2. овог члана износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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

Запосленом се обезбеђује надокнада трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 76.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној прописима којим се уређују накнаде трошкова државних службеника.

Члан 77.

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

47) ОТПРЕМНИНА, СОЛИДАРНА ПОМОЋ, ЈУБИЛАРНА НАГРАДА

Члан 78.

Школа је дужна да запосленом исплати:

- 1) Отпремнину приликом престанка радног односа ради коришћења права на пензију у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, у складу са посебним колективним уговором, 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, 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) Солидарну помоћ и 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 три месеца – у висини једне просечне плате једном у календарској години;
- у случају набавке медицинских помагала или лекова – у висини једне просечне месечне плате;
- у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима за трошкове сахране;

3) Јубиларну награду у јубиларној години, у складу са посебним колективним уговором, зависно од дужине рада у радном односу, и то:

- за 10 година рада – половину просечне плате у школи;
- за 20 година рада – једну просечну плату у школи;
- за 30 година рада – једну и по просечну плату у школи;
- за 35 година рада – две просечне плате.

Под просечном платом подразумева се плата по запосленом остварена у школи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

Члан 79.

Запосленом припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини новогодишње награде преговараће сваке године Влада РС и синдикати у поступку утврђивања буџета Републике Србије.

Послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 15 година старости пригодан поклон за Нову годину.

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

Послодавац може да, из сопствених прихода, наставницима чији су ученици освојили награде на такмичењима, обезбеди новчана средства за награду. Мерила и критеријуми за остваривање права на награду утврђују се општим актом школе.

Члан 80.

Школа је дужна да запосленом достави обрачун приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде.

48) ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 81.

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

1. рад остварен у радном односу:

- 1.1) за сваку годину рада оствареног у радном односу – 1 бод;
- 1.2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања - 1 бод; (Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на % радног времена.)

2. образовање:

- 2.1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању (“Службени гласник РС” бр.76/05, 100/07 – аутентично тумачење, 97/08 и 44/10), почев од 10. септембра

- 2005.године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.9.2005. године – 20 бодова;
- 2.2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године или више образовање -15 бодова;
 - 2.3) за специјалистичко образовање након средњег образовања – 13 бодова;
 - 2.4) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова;
 - 2.5) за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова;
 - 2.6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова;

3. такмичења:

- 3.1) Број бодова за општинско такмичење и смотре:
 - за освојено прво место - 2 бода;
 - за освојено друго место – 1,5 бод;
 - за освојено треће место – 1- бод;
- 3.2) Број бодова за окружно, односно међуокружно – градско такмичење и смотре:
 - за освојено прво место – 4 бода;
 - за освојено друго место – 3 бода;
 - за освојено треће место – 2 бода;
- 3.3) Број бодова за републичко такмичење и смотре:
 - за освојено прво место – 8 бодова;
 - за освојено друго место – 6 бодова;
 - за освојено треће место – 4 бода;
- 3.4) Број бодова за међународно такмичење:
 - за освојено прво место – 15 бодова;
 - за освојено друго место – 12 бодова;
 - за освојено треће место – 10 бодова;

Вреднује се само један резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри. Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа на такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току рада оствареног у образовању. По основу такмичења бодује се наставник који је ученика припремао за такмичење и који је остварио релевантне резултате.

4. педагошки допринос у раду:

- 4.1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра:
 - аутор – 7 бодова;
 - сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова;
 - рецензент – 4 бода;

4.2) објављен рад из струке у стручној домаћој или иностраној литератури – 1 бод.

(Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод. За педагошки допринос у раду бодови се добијају само по једном основу.)

5. имовно стање:

- 5.1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – 0,5 бода;

5.2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – 1 бод;

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

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

6.1) инвалид друге категорије – 3 бода;

6.2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – 3 бода;

6.3) запослени који болује од професионалне болести – 2 бода;

Бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака. Бодује се основ који је повољнији за запосленог, а потврђен је одговарајућом документацијом. Тешка болест запосленог утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града, за коју је формирана таква комисија.

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

7.1) ако запослени има једно дете – 1 бод;

7.2) ако запослени има двоје деце – 3 бода;

7.3) ако запослени има троје или више деце - 5 бодова.

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.

Члан 82.

На основу критеријума из члана 62. Правилника сачињава се ранг листа запослених у категорији запослених у којој се појавио вишак запослених у односу на финансирана радна места, према редоследу бодова, почев од највећег.

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

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

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

Комисија сачињава предлог рангирајући запослене према критеријумима из овог правилника.

49) МЕРЕ ЗАПОШЉАВАЊА

Члан 83.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

1. распоређен на друго радно место у установи;
2. распоређен на радно место са непуним радним временом у установи;
3. преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог;
4. упућен на преквалификацију или доквалификацију.

50) ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 84.

Радни однос престаје истеком рока на који је заснован; споразумом између запосленог и послодавца; отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог; смрћу запосленог; у другим случајевима утврђеним законом.

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 о основама система образовања и васпитања или ако одбије да се на захтев директора подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи.

Запослени коме престане радни однос из разлога утврђеног чланом 139. став 1. тачка 2. Закона о основама система образовања и васпитања, остварује право на отпремнину.

Запосленом за чијим је радом у школи престала потреба не може престати радни однос без његове сагласности, у случајевима:

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

Самохраним родитељем сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат или је умро, кад сам врши родитељско право на основу одлуке суда или кад само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права. Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или кад се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци. Не сматра се самохраним родитељем онај родитељ који је засновао нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, колективним уговором или уговором о раду, може престати радни однос у школи под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, односно која је утврђена посебним програмом решавања вишка запослених у установама образовања у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе Републике Србије.

Члан 85.

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

1. ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
2. ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
3. ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
4. у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Члан 86.

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

У случају враћања на рад школа је дужна да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и друга примања која му по закону припадају, односно која су уговорена уговором о раду у складу са подзаконским актима и посебним колективним уговором, као и да уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

51) ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 87.

Овај правилник биће објављен на огласној табли школе 03.4.2018. године, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе.

Ступањем на снагу овог правилника престаће да се примењује Правилник о раду број 357/2015-5 од 15.5.2015. године.

Школски одбор ОШ “ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ”, Бабушница

**Председник Школског одбора,
Саша Филиповић**