

**РЕПУБЛИКА СРБИЈА**  
**ОШ “ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ”**  
**Школски одбор**  
**Број:1300/2013-7**  
**20.11.2013.године**  
**Б а б у ш н и ц а**

На основу члана 57.став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања (“Службени гласник РС” бр.72/2009, 52/2011 и 55/2013) и члана 65. став 1.тачка 1. Статута, у поступку усклађивања са са Законом о изменама и допунама Закона о основама система образовања и васпитања (“Службени гласник РС” бр.55/13), Законом о основном образовању и васпитању (“Службени гласник РС” бр.55/13), Законом о изменама и допунама Закона о раду (“Службени гласник РС” бр.32/13), ШКОЛСКИ ОДБОР ОШ “ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ” у Бабушници на седници од 20.11.2013. године донео је

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **1. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим 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.

#### **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. ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС**

### **Члан 3.**

Пријем у радни однос у Школи врши се на основу преузимања запосленог из установе чији је основач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и конкурса.

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

Директор Школе расписује конкурс и врши избор кандидата за пријем у радни однос.

У поступку одлучивања о избору наставника и стручног сарадника директор врши ужи избор кандидата које упућује на претходну психолошку процену способности за рад са ученицима у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава. Психолошку процену способности за рад са ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Директор доноси одлуку о избору наставника или стручног сарадника у року од 8 дана од дана добијања резултата психолошке процене способности за рад са ученицима. Одлуку о избору других запослених у Школи директор доноси у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријаве на конкурс.

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

Ако по конкурс у није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс.

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

## **2.1. ПРЕУЗИМАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 4.**

Запослени који је у школи у радном односу на неодређено време, а остао је нераспоређен или има статус запосленог са непуним радним временом на основу члана 137. ст. 2. и 3. Закона о основама система образовања и васпитања, остварује право на преузимање стављањем на листу запослених са које се врши преузимање.

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

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

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

## **2.2. РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ**

### **Члан 5.**

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

1. ради замене одсутног запосленог до 60 дана;
2. до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс у;
3. до избора кандидата-када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове - до завршетка 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.

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

1. ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
2. у својству приправника;
3. ради обављања послова педагошког асистента.

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.

### 2.3. ПРОБНИ РАД

#### Члан 6.

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

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

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

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

Отказни рок је 15 радних дана.

### 2.4. УСЛОВИ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

#### Члан 7.

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

1. има одговарајуће образовање;
2. има психичку, физичку и здравствену способност за рад са ученицима;
3. није осуђивано правоснажним 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 родоскрнављење, за кривично дело примање мита или давање мита, за кривично дело 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 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.

Доказ о испуњености услова у погледу одговарајућег образовања, познавања језика и држављанства Републике Србије подноси се уз пријаву на конкурс; доказ о постојању психичке, физичке и здравствене способности за рад са ученицима подноси се пре закључења уговора о раду. Доказ о неосуђиваности прибавља Школа.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из става 1. овог члана или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи.

## **2.5. ОБРАЗОВАЊЕ НАСТАВНИКА И СТРУЧНИХ САРАДНИКА**

### **Члан 8.**

**Послове наставника и стручног сарадника у Школи може да обавља лице са одговарајућим образовањем из члана 8.ст.2. Закона о основама система образовања и васпитања.**

**Послове наставника и стручног сарадника, осим за ромски језик, може да обавља лице које је стекло средње, више или високо образовање на језику на коме се остварује образовно-васпитни рад или је положило испит из тог језика по програму одговарајуће високошколске установе.**

**Наставник и стручни сарадник мора да има и образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина стечено на високошколској установи у току студија или након дипломирања, од најмање 30 бодова и 6 бодова праксе у установи, у складу са Европским системом преноса бодова.**

**Програм за стицање образовања из става 2. овог члана реализује високошколска установа у оквиру акредитованог струдијског програма или као програм образовања током читавог живота, у складу са прописима којима се уређује високо образовање.**

**Наставник и стручни сарадник који је у току студија положио испите из педагогије и психологије или је положио стручни испит, односно испит за лиценцу, сматра се да има одговарајуће образовање .**

**Ближе услове у погледу степена и врсте образовања наставника, стручног сарадника, педагошког асистента и помоћног наставника, програм обуке за педагошког асистента, прописује министар.**

**Степен и врсту образовања наставника верске наставе у школи, на предлог органа надлежног за послове односа са црквама и верским заједницама, по прибављеном мишљењу традиционалних цркава и верских заједница, прописује министар.**

**Испуњеност услова када је образовање стечено у систему војног школства или у иностранству утврђује министар.**

**Наставници и стручни сарадници, као и други запослени у Школи, дужни су да својим радом и укупним понашањем поштују опште принципе образовања и васпитања и доприносе остваривању циљева образовања и васпитања, општих и посебних стандарда постигнућа и развијању позитивне атмосфере у школи.**

## **2.6. УСЛОВИ ЗА РАД НАСТАВНИКА И СТРУЧНОГ САРАДНИКА**

### **Члан 9.**

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

**Наставник и стручни сарадник који има лиценцу може да остварује индивидуални образовни план за рад са ученицима са сметњама у развоју, ако је за то оспособљен, по програму и на начин који прописује министар.**

**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 основне или средње 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 асистент и помоћни наставник.**

**Лице из става 3. тачка 1. до 3. овог члана може да обавља послове наставника или стручног сарадника без лиценце најдуже две године од дана заснивања радног односа у Школи.**

## **2.7. НАСТАВНИК И СТРУЧНИ САРАДНИК- ПРИПРАВНИК**

### **Члан 10.**

Приправник, у смислу закона, јесте лице које први пут у том својству заснива радни однос у Школи на неодређено или на одређено време, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан образовно-васпитни рад наставника и стручног сарадника, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу.

Приправнички стаж траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у рад наставника и стручног сарадника, директор Школе решењем одређује ментора приправнику.

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

Наставник – приправник за време прва три месеца не оцењује ученике.

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

Изузетно, ако установа нема ментора, односно одговарајућег наставника и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће наставника и стручног сарадника са лиценцом из друге установе на основу уговора о допунском раду, у складу са законом.

Стручни сарадник – приправник који има образовање из члана 8.ст.2. 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 у радном односу на неодређено време, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу престаје радни однос.

Приправнику у радном односу на одређено време својство приправника престаје након положеног испита за лиценцу, а радни однос истеком времена на које је примљен у радни однос.

## **2.8. ПРИПРАВНИК СТАЖИСТА**

### **Члан 11.**

Послове наставника и стручног сарадника у Школи може да обавља и приправник – стажиста.

Приправник – стажиста савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу под непосредним надзором наставника и стручног сарадника који има лиценцу.

Школа са приправником стажистом закључује уговор о стажирању 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 овог закона које се односе на приправника.

## **2.9. ЛИЦЕНЦА И РЕГИСТАР НАСТАВНИКА И СТРУЧНИХ САРАДНИКА**

### **Члан 12.**

Лиценца је јавна исправа коју издаје Министарство просвете на основу регистра наставника и стручних сарадника који су стекли право на лиценцу. У регистар се уносе и подаци о суспензији и одузимању лиценце.

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

## **2.10. ИЗДАВАЊЕ ЛИЦЕНЦЕ**

### **Члан 13.**

**Право на лиценцу има наставник и стручни сарадник који има одговарајуће образовање из члана 121. Закона о основама система образовања и васпитања, савладан програм увођења у посао наставника или стручног сарадника и положен испит за лиценцу.**

## **2.11. УГОВОР О ИЗВОЂЕЊУ НАСТАВЕ**

### **Члан 14.**

**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, односно који самостално обавља делатност, у случајевима предвиђеним за заснивање радног односа на одређено време чланом 132.став 1. Закона о основама система образовања и васпитања.**

**Директор школе пре закључивања уговора о извођењу наставе прибавља сагласност друге установе, односно послодавца.**

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

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

## **2.12. НОРМА НЕПОСРЕДНОГ РАДА НАСТАВНИКА И СТРУЧНОГ САРАДНИКА СА УЧЕНИЦИМА**

### **Члан 15.**

**У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:**

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

**2) стручни сарадник у школи остварује све облике рада са ученицима, наставницима, педагошким асистентима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима ученика – 75% радног времена.**

**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.**

## **2.6.1. СУСПЕНЗИЈА ЛИЦЕНЦЕ**

### **Члан 16.**

**У току важења лиценца може да буде суспендована.**

**Лиценца се суспендује на шест месеци наставнику или стручном сараднику коме је престао радни однос у Школи због изречене дисциплинске мере за извршену повреду радне обавезе из члана 141.ст.1.тач.1-7. Закона о основама система образовања и васпитања. Суспензија тече почев од наредног дана од дана престанка радног односа.**

**За време док траје суспензија наставник и стручни сарадник нема право да ради у Школи.**

**Школа има обавезу да Министарству достави податке о суспензији лиценце наставнику или стручном сараднику одмах, а најкасније у року од три дана од дана суспензије.**

**Лиценца се суспендује наставнику или стручном сараднику који 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, за кога просветни саветник утврди да није отклонио недостатке у свом раду, ни после датих стручних примедби, предлога и упозорења у писаном облику, па је на основу тога два пута негативно оцењен од стране просветног саветника.**

**Лиценца се суспендује наставнику или стручном сараднику који се није стручно усавршавао, а просветни саветник у свом извештају утврди да разлози за то нису оправдани.**

**Наставник, односно стручни сарадник има право приговора министру просвете на извештај просветног саветника из ст. 5. и 6. овог члана, у року од осам дана од дана пријема извештаја.**

**Наставнику или стручном сараднику коме је суспендована лиценца из разлога наведених у ставу 5. овог члана, може да се укине суспензија лиценце уколико најкасније у року од шест месеци од достављања решења министра поново положи испит за лиценцу. Уколико у остављеном року наставник или стручни сарадник коме је лиценца суспендована не положи испит за стицање лиценце, престаје му радни однос.**

**Док траје суспензија лиценце наставника или стручног сарадника он присуствује настави, односно активностима других наставника, које му одређује директор, а стручни сарадник раду стручног сарадника у другој установи, коју одреди директор школе.**

**Наставнику, односно стручном сараднику коме је суспендована лиценца на основу неизвршене обавезе стручног усавршавања, укида се суспензија кад достави доказе о одговарајућем стручном усавршавању.**

## **2.6.2 ОДУЗИМАЊЕ ЛИЦЕНЦЕ**

### **Члан 17.**

**Лиценца се одузима наставнику или стручном сараднику:**

- 1. који је правноснажном пресудом осуђен за кривично дело: насиља у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрнављење, примање или давање мита, против полне слободе, правног саобраћаја и човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију;**
- 2. коме је престао радни однос због повреде забране из члана 44. до 46. Закона о основама система образовања и васпитања;**
- 3. коме је једанпут суспендована лиценца, а стекли су се услови за нову суспензију.**

**Лиценца се сматра одузетом наредног дана од дана престанка радног односа наставника, односно стручног сарадника.**

**Лице коме је одузета лиценца нема право на њено поновно издавање нити на рад у установи образовања.**

**Одузета лиценца враћа се Министарству просвете преко Школе.**

**Школа има обавезу да одмах достави Министарству коначно решење о отказу уговора о раду као доказ о основу за одузимање лиценце наставнику, односно стручном сараднику.**

**Решење министра о одузимању лиценце коначно је у управном поступку.**

## **2.10. НОРМА НЕПОСРЕДНОГ РАДА НАСТАВНИКА И СТРУЧНОГ САРАДНИКА СА УЧЕНИЦИМА**

### **Члан 18.**

**У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:**

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

2) стручни сарадник у школи остварује све облике рада са ученицима, наставницима, педагошким асистентима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима ученика – 75% радног времена.

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 седмично из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета најдуже до краја школске године и овај рад се сматра радом преко пуне норме часова.

## **2.11. НЕПУНО И ПУНО РАДНО ВРЕМЕ**

### **Члан 19.**

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

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

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

## **3. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 20.**

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, 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.

## **4. РАДНО ВРЕМЕ**

### **Члан 21.**

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

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 22.**

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.

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 23.**

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.

### **5. ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

#### **Члан 24.**

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 25.**

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;
  - за врло успешне резултате - 3 радна дана;
  - за успешне резултате - 2 радна дана;
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.

**Члан 26.**

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 27.**

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

**Члан 28.**

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 29.**

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

Ако се годишњи одмор користи у два дела, први део годишњег одмора се користи у трајању од најмање три 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 30.**

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 31.**

Ако запослени не искористи годишњи одмор кривицом послодавца има право на накнаду за неискористишћени годишњи одмор у висини просечне зараде у претходна три месеца, утврђене уговором о раду.

### **Члан 32.**

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) порођаја супруге -5 радних дана;
- 3) порођаја члана уже породице - 1 радни дан;
- 4) теже болести члана уже продице - 5 радних дана;
- 5) селидбе у исто место становања - 2 радна дана;
- 6) селидбе у друго место становања - 3 радна дана;
- 7) елементарне непогоде - 5 радних дана;
- 8) учествовања у културним и спортским приредбама – до 2 радна дана;
- 9) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - до 7 радних дана;
- 10) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и слично – до 7 радних дана;
- 11) стручног усавршавања – до 7 радних дана;
- 12) полагања испита за лиценцу – до 7 радних дана;
- 13) одбране магистарске или докторске дисертације – до 7 дана.

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

1. због смрти члана уже породице - 5 радних дана;
2. за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући дан давања крви – 2 радна дана.

### **Члан 33.**

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

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

Запослени има право, да на лични захтев, користи неплаћено одсуство и за лечење члана уже породице.

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

### **Члан 34.**

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.

## **6. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 35.**

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 36.**

**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 37.**

**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 38.**

**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 39.**

**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 40.**

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

#### **Члан 41.**

**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.**

### **6.1. ЗАШТИТА МАТЕРИНСТВА**

#### **Члан 42.**

**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 43.**

Запосленој која је засновала радни однос на одређено време за време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета или одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може да откаже уговор о раду, већ се у том случају рок на који је запослена засновала радни однос продужава до истека права на коришћење одсуства.

Ако се запосленој у наведеним случајевима откаже уговор о раду, исти је ништав уколико је послодавцу на дан отказа уговора о раду била позната наведена околност или ако запослена у року од 15 дана од дана пријема отказа обавести послодавца о постојању наведене околности и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

### **7. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

#### **Члан 44.**

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 45.**

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

#### **Члан 46.**

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, а 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.

#### **Члан 47.**

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 48.**

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 49.**

Запослени има право на додатак на плату: за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице; за рад ноћу – 26% од основице; за прековремени рад – 26% од основице; на основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу – 0,4% од основице.

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.

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.

#### **Члан 50.**

Накнада плате исплаћује се запосленом у висини просечне плате коју је запослени остварио у претходна три месеца, у случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства;
- 3) одсуствовања у дане државног и верског празника;
- 4) за време војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

#### **Члан 51.**

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

- 1) 65% од плате коју је запослени остварио у претходна три месеца 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) 100% од плате коју је запослени остварио у претходна три месеца 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 52.**

Ако дође до прекида рада без кривице запосленог, запослени остварује право на накнаду плате у висини од 60% од плате у претходна три месеца, 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 53.**

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 54.**

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 55.**

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 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.

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.

#### **Члан 56.**

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, 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.**

**Члан 57.**

**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 58.**

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

**Члан 59.**

**Школа је дужна да запосленом исплати:**

- 1) Отпремнину за одлазак у пензију у висини три просечне плате, у складу са посебним колективним уговором, 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 инвалидности – у висини две просечне месечне плате;
  - боловања дужег од три месеца – у висини једне просечне месечне плате;
  - 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 радног стажа, и то:**
  - за 10 година радног стажа – половину просечне плате у школи;
  - за 20 година радног стажа – једну просечну плату у школи;
  - за 30 година рада – једну и по просечну плату у школи.

**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.**

**Члан 60.**

**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 61.**

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

## 8. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 62.

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;
  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 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, најбољи резултат из сваке школске године.
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;
- рецецент – 4 бода;

4.2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј литератури – 1 бод;

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.

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.

#### Члан 63.

На основу критеријума из члана 57. 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.

## 9. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### Члан 64.

Запосленом у школи престаје радни однос отказом у случајевима и на начин утврђен законом.

Наставнику или стручном сараднику престаје радни однос на крају школске године у којој наврши 40 година стажа осигурања или 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

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 ни једно 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, по избору запосленог.

#### Члан 65.

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.

### 10. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ И УДАЉЕЊЕ СА РАДА

#### 10.1. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ

#### Члан 66.

Запослени може да одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђену овим правилником и Статутом;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану Законом о основама система образовања и васпитања;
- 3) повреду забране која је прописана Законом о основама система образовања и васпитања;
- 4) материјалну штету коју нанесе установи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или прекршај не искључује дисциплинску одговорност, ако радња запосленог представља и повреду радне обавезе, а као таква је била прописана у време извршења радње Законом о основама система образовања и васпитања и општим актима школе.

#### 10.2. УДАЉАВАЊЕ СА РАДА

#### Члан 67.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреде забране из члана 44. до 46. Закона о основама система образовања и васпитања и члана 70. до 72. овог Правилника и теже повреде радне обавезе из члана 141.ст.1.тач. 1) до 5) и тач.10) и 16) истог закона и члана 69. ст.1.тач.1-5. и тач.10. и 16. овог Правилника, до окончања дисциплинског поступка.

Наставник и стручни сарадник коме је суспендована лиценца на основу члана 127.ст. 5. и 6. посебног закона и члана 16. ст. 5. и 6. овог Правилника, удаљава се привремено из образовно-васпитног рада, до укидања суспензије лиценце.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се из установе почев од првог дана притвора, док притвор траје.

Ако директор не удаљи запосленог, одлуку о удаљењу запосленог доноси Школски одбор.

За време привременог удаљења запосленом припада накнада зараде у складу са Законом о раду.

### **10.3. ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА**

#### **Члан 68.**

Лакше повреде радних обавеза и мере које се изричу запосленом у Школи за извршену лакшу повреду обавезе прописује Статут и овај Правилник.

Лакше повреде радних обавеза су:

1. неблагоприятан 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. неоправдано неодржавање појединих часова наставе и других облика образовно-васпитног рада;
5. неуредно вођење педагошке документације и евиденције;
6. непријављивање или неблагоприятно 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 или његовог помоћника о околностима битним за остваривање 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.

За лакшу повреду радних обавеза запосленом се може изрећи мера новчана казна у висини од 20% месечног износа плате запосленог за месец у коме је одлука донета са трајањем мере до два месеца.

### **10.4. ТЕЖЕ ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА**

#### **Члан 69.**

Теже повреде радне обавезе запосленог у Школи, јесу:

1. извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;
2. неспровођење мера безбедности ученика и запослених;
3. подстрекавање на употребу алкохолних пића код ученика, или њено омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
4. подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
5. ношење оружја у Школи или у кругу Школе;
6. неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;
7. уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;
8. непотпуно, неблагоприятно и несавесно вођење евиденције;

9. **наплаћивање припреме ученика Школе у којој је наставник у радном односу, а ради оцењивања, односно полагања испита;**
10. **долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава која смањују радну способност;**
11. **одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима или старатељима;**
12. **одбијање пријема и давање на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељу, односно старатељу;**
13. **незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права ученика или другог запосленог;**
14. **неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора школе у току рада, односно за време незаконите обуставе рада или штајка;**
15. **злоупотреба права из радног односа;**
16. **незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином Школе;**
17. **неоправдано одсуство са рада најмање два узастопна радна дана;**
18. **друге повреде радне обавезе у складу са посебним законом.**

#### **10.5. ЗАБРАНА СТРАНАЧКОГ ОРГАНИЗОВАЊА И ДЕЛОВАЊА**

##### **Члан 70.**

У Школи није дозвољено страначко организовање и деловање и коришћење школског простора у те сврхе.

#### **10.6. ЗАБРАНА ДИСКРИМИНАЦИЈЕ**

##### **Члан 71.**

У школи су забрањене активности којима се угрожавају, омаловажавају, дискриминишу или издвајају лица, односно групе лица, по основу: расне, националне, етничке, језичке, верске или полне припадности, физичких и психичких својстава, сметњи у развоју или инвалидитета, здравственог стања, узраста, социјалног и културног порекла, имовног стања, односно политичког опредељења и подстицање или неспречавање таквих активности, као и по другим основима утврђеним законом којим се прописује забрана дискриминације.

Под дискриминацијом лица или групе лица сматра се и свако непосредно или посредно, на отворен или прикривен начин, искључивање или ограничавање права и слобода, неједнако поступање или пропуштање чињења, односно неоправдано прављење разлика повлађивањем или давањем првенства.

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

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

#### **10.7. ЗАБРАНА НАСИЉА, ЗЛОСТАВЉАЊА И ЗАНЕМАРИВАЊА**

##### **Члан 72.**

У школи је забрањено: физичко, психичко и социјално насиље; злостављање и занемаривање ученика; физичко кажњавање и вређање личности, односно сексуална злоупотреба ученика или запослених.

Под насиљем и злостављањем подразумева се сваки облик једанпут учињеног или 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 установе или запосленог да обезбеди услове за правилан развој ученика.

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

Под физичким насиљем, у смислу става 1. овог члана сматра се: физичко кажњавање ученика од стране запослених и других одраслих особа; свако понашање које може да доведе до стварног или потенцијалног повређивања ученика или запосленог; насилно понашање запосленог према ученицима или другим запосленим, као и ученика према другим ученицима или запосленима у школи.

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

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

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

Због повреде забране из става 8. овог члана против родитеља, односно старатеља 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.

## **10.8. ДИСЦИПЛИНСКИ ПОСТУПАК**

### **Члан 73.**

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

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

У току поступка запослени мора бити саслушан, са правом да изложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу да достави и писмену одбрану.

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

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

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом којим се уређује општи управни поступак.

По спроведеном поступку доноси се решење којим се запослени може огласити кривим, у ком случају му се изриче и дисциплинска мера, односно, ослободити од одговорности или се поступак може обуставити.

Иницијативу за покретање дисциплинског поступка може дати свако од запослених у школи или родитељ ученика, за одговарајуће повреде радних дужности.

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 44. до 46. Закона о основама система образовања и васпитања, када 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.

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

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

**О покретању дисциплинског поступка обавештава се и синдикат. У току дисциплинског поступка обавезно се разматра и мишљење синдиката, ако је достављено.**

**На захтев запосленог, односно уз његов пристанак, у дисциплинском поступку може га заступати синдикат.**

## **10.9. ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ**

### **Члан 74.**

**Мере за тежу повреду радне обавезе јесу престанак радног односа и новчана казна.**

**Запосленом који је извршио повреду забране прописане чланом 44. до 46. Закона о основама система образовања и васпитања и чл. 70-72. овог Правилника престаје радни однос када одлука директора о утврђеној повреди забране постане коначна, а наставнику или стручном сараднику коме је мера изречена одузима се лиценца.**

**За тежу повреду радне обавезе из члана 141.ст.1.тач. 1. до 7. Закона о основама система образовања и васпитања и чл. 69. ст. 1. тач. 1-7. овог Правилника изриче се мера престанка радног односа и лиценца се суспендује на шест месеци.**

**Мера престанка радног односа изриче се запосленом и за тежу повреду радне обавезе из члана 141. ст. 1. тач. 8. до 17. истог закона и чл. 69.ст. 1. тач. 8-17. овог Правилника, ако је повреда учињена умишљајем или из свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог.**

**Дисциплинска мера новчана казна изриче се за тежу повреду радне обавезе у висини од 20 до 35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању од три до шест месеци, кад се у поступку утврде олакшавајуће околности за запосленог. школе.**

### **Члан 75.**

**Школа води евиденцију о изреченим дисциплинским мерама.**

**Ако запослени у року од две године од дана правноснажности одлуке којом је изречена мера не учини нову повреду радне обавезе изречена мера се брише из евиденције.**

## **11. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ**

### **Члан 76.**

**Запослени, у складу са законом одговара за штету коју учини послодавцу на раду или у вези са радом, ако је штета учињена намерно или крајњом непажњом.**

**Решењем директора запослени се обавезује да штету надокнади школи, у целини или умањену, у року утврђеном решењем директора.**

**Настанак штете утврђује посебна комисија коју формира директор школе.**

### **Члан 77.**

**Школа одговара за штету коју на раду или у вези са радом запослени учини трећем лицу, осим ако се докаже да је у датим околностима запослени поступио са посебном пажњом.**

**Школа има право да исплаћени део штете регресира од запосленог који је штету причинио, уколико је учињена намерно или крајњом непажњом.**

## **12. ПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 78.**

**На решење о остваривању права, обавеза и договорности запослени има право на приговор Школском одбору у року од осам дана од дана достављања решења.**

**Школски одбор је дужан да донесе одлуку по приговору у року од 15 дана од дана достављања приговора.**

**Школски одбор ће закључком одбацити приговор уколико је неблаговремен, недопуштен или изјављен од неовлашћеног лица.**

Школски одбор ће решењем одбити приговор када утврди да је поступак доношења решења правилно спороведен и да је решење на закону засновано, а приговор неоснован.

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 која су од утицаја на решење ствари или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, он ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора школе запослени има право на приговор.

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

Мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате врши се по поступку пред арбитром у складу са правилима утврђеним посебним законом.

### **13. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 79.**

Овај правилник биће објављен на огласној табли школе 02.11.2011.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 73/2010-4 од 26.02.2010.године са изменама и допунама.

**Председник Школског одбора,  
Саша Филиповић**