

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОШ "ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ"
Број: 259/2025-4
Школски одбор
13.03.2025. године
Б а б у ш и н ц а

На основу члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања, ("Службени гласник РС" бр.88/2017,...,92/2023), у складу са Законом о изменама и допунама Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС" бр.19/2025), Законом о раду, ("Службени гласник РС" бр.24/05,...,113/17), Законом о заштити података о личности, ("Службени гласник РС" бр.87/18), у поступку усклађивања са Посебним колективним уговором о изменама и допунама и продужењу рока важења Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Сл. гласник РС" бр.13/2025), ШКОЛСКИ ОДБОР ОШ "ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ" у Бабушници на седници одржаној 13.03.2025. године, донео је

ОДЛУКУ

1.

УСВАЈА се предлог и доноси Правилник о раду у ОШ "ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ" из Бабушнице.

2.

Текст Правилника из прве тачке саставни је део ове одлуке.

3.

Овај правилник биће објављен на огласној табли школе 14.3.2025. 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: 1786/2022-5 од 02.12.2022. године.

Правилник објавити и на интернет страници школе.

4.

Одлуку истаћи на огласној табли школе.

Школски одбор Основне школе "Деспот Стефан Лазаревић" у Бабушници

Председник,
Александар Ранчић



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ОШ "ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ"
Број: 259/2025-4
Школски одбор
13.03.2025. године
Б а б у ш и 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, ..., 92/2023), у складу са Законом о изменама и допунама Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС" бр.19/2025), Законом о раду, ("Службени гласник РС" бр.24/05, ..., 113/17), Законом о заштити података о личности, ("Службени гласник РС" бр.87/18), у поступку усклађивања са Посебним колективним уговором о изменама и допунама и продужењу рока важења Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Сл. гласник РС" бр.13/2025), ШКОЛСКИ ОДБОР ОШ "ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ" у Бабушници на седници одржаној 13.03.2025. 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 из рада и по основу рада запослених у ОШ "ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ" у Бабушници (у даљем тексту: школа / послодавац), 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 плати 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.

Сви запослени у школи дужни су да примењују правила о заштити података о личности применом општих аката школе и Закона о заштити података о личности. Приликом рада са личним подацима запослених, ученика, родитеља, односно законских заступника ученика или трећих лица, да ли обрадом или увидом у податке, у обавези су да податке штите на прописан начин, као и да укажу да је дошло до повреде заштићених података.

Приликом заснивања радног односа у школи запослени даје сагласност да се његови лични подаци обрађују кроз информациони систем просвете, пријаве на осигурање, програме за евиденцију обрачуна зарада и друге збирке података у електронском облику и има право увида у обрађене податке.

2) УСЛОВИ ЗА ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Члан 3.

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

1. ако има одговарајуће образовање;
 2. има психичку, физичку и здравствену способност за рад са ученицима;
 3. није осуђивано прописаним 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, запустиање и злостављање малолетног лица или родоскриуће, за кривична дела примање или давање мита, за кривична дела из групе кривичних дела против подне 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 интердисциплинаре, мултидисциплинаре, трансдисциплинаре 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 основно или средње 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 основно или средње 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 година 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 свноси 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 закључују 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 предноање резултата учења, за кога просветни саветник утврди да није отклонио недостатке у спом 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 правоснажном пресудом осуђен за кривично дело: насиља у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, кривично или давање мита, против воље слободе, правног саобраћаја и човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију;
2. на основу правоснажне 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 другим путем, 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 прешење спољашњег предновања 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 знања: педагошки саветник, самостални педагошки саветник, виши педагошки саветник и високи педагошки саветник.

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

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 малим професионалном развоју, (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 знања и поступак напредовања, стицање знања 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.

Радни однос у школи заснива се уговором о раду са лицем које, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Када радна подгрупа при школској управи упути запосленог у школу ради преузимања, школа је дужна да прилагоди правилник о организацији и систематизацији послова потребама преузимања у складу са прописима којима су дефинисани врста и степен образовања запослених у школи, као и прописима којима се утврђује попис радних места, њихови општи / типични опси и захтеви за њихово обављање у области просвете.

Пре почетка школске године, а најкасније до 25. августа, директори установа достављају надлежној школској управи:

- 1) листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години и у претходном периоду;

- 2) листу запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у текућој школској години и у претходном периоду;

- 3) листу слободних радних места.

Запослени који на лични захтев прекине радни однос у школи, као и запослен који је добио отказ уговора о раду, не пријављује се на листе запослених из претходног става.

Листе за школску управу осим директора школе потписују и овлашћени представници репрезентативних синдиката школе.

Уколико листе нису потписане од овлашћених представника репрезентативних синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учућено. Овлашћени представници репрезентативних синдиката обавештавају радну подгрупу о разлозима због којих нису потписали листе.

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.

Преузимање се врши следећим редоследом:

1. преузимањем запослених са листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, следећим редом: из школе, из општине, града, наредне школске управе, суседних школских управа, осталих школских управа;
2. допуну до пуног радног времена запосленима који су засновали радни однос са непуним радним временом у школи;
3. преузимањем запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у школама на територији наредне школске управе;
4. преузимањем запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа, уз сагласност радне подгрупе при школској управи Ниш;
5. преузимањем запослених који су у радном односу на неодређено време, са пуним радним временом који се не налазе на листама запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом. Радне подгрупе, на захтев запосленог, а након или истовременог решавања статуса / ангажовања запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба и запослених и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, доносе одлуке да се изврши преузимање у смислу "укрупњавања норми" и максималног ангажовања на једном радном месту у складу са важећим прописима, водећи рачуна о смањењу путних трошкова, специфичној породичној ситуацији и слично, уз обавезно образложење оправданости, следећим редоследом:
 - 5.1. укрупњавање норми у школи у којој постоји упражњено радно место, а запослени који ради у више школа је запослен и у тој школи;
 - 5.2. када постоји сагласност запослених о узајамном преласку из једне у другу школу, на истим радним местима;
 - 5.3. када се управни радно место и запослени који ради у више школа поднесе захтев за укрупњавање норми у проценту у коме је засновао радни однос.

Послодавац је дужан да изврши преузимање запосленог на основу одлуке радне подгрупе.

По извршеном преузимању послодавац је дужан да радну подгрупу обавести у року од два дана.

У случају неизвршеног преузимања радна подгрупа обавештава инспекцију.

Преузимање запослених врши се током наставне године уз сагласност радне подгрупе.

Сагласност за расписивање конкурса за пријем у радни однос радна подгрупа даје уколико су исцрпљене све могућности преузимања.

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. члана 152. Закона, 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.

Сагласност за расписивање конкурса за пријем у радни однос радна подгрупа даје уколико су испуњене све могућности преузимања.

Директор је дужан да обавести репрезентативни синдикат у школи о извршеном пријему у радни однос у року од 5 дана.

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.

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 25. августа.

Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у % у којем је засновао радни однос.

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 престали 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.

Одредбе члана 153. Закона о основама система образовања и васпитања примењују се на наставника верске наставе

15) РАДНИ ОДНОС НА НЕОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 17.

Пријем у радни однос на неодређено време врши се на основу конкурса који расписује директор. Рок за подношење пријава на конкурс је 15 дана од дана објављивања конкурса у листу "Послови" Националне службе запошљавања.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос директор школе је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката школе о испуњености услова за преузимање. У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција. Рок за давање мишљења је пет дана.

Сагласност за расписивање конкурса за пријем у радни однос радна подгрупа даје уколико су испуњене све могућности преузимања.

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса. Кандидати подпуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају школи.

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

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

Кандидати из става 4. овог члана 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, сачињава образложењу листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору школе у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Директор школе доноси решење о избору кандидата по конкурс у року од 8 дана од достављања образложене листе из става 7. овог члана.

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

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

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

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

Када решење о избору кандидата по конкурс из става 8. овог члана поставе коначно оглашава се на званичној интернет страници Министарства.

На конкурс за пријем у радни однос на неодређено време за извођење верске наставе може да учествује лице које се налази на листи наставника верске наставе и које испуњава услове из члана 139. и члана 140. ст. 1. Закона о основама система образовања и васпитања,

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 конкурс за пријем у радни однос, 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 однос 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. повчани 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, подзаконских аката, колективних уговора и општих аката школе.

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 мањој мери испуњава услове за рад на оглашеном радном месту.

Дужина и други елементи пробног рада за поједина радна места утврђују се актом о систематизацији радних места у школи.

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.

23) ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 26.

Запослени је дужан да, на захтев директора школе, ради дуже од пуног радног времена - прековремени рад, у складу са законом, а то у случају:

- више сале;
- пријема и обраде докумената и података за завршни испит;
- обављања завршног испита;
- замене привремено одсутног запосленог до три радна 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.

24) 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 предмета и активности, с тим да се непосредни рад до 24 часа допуњује другим активностима (довушки, 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 пуног норме часова.

Наставнику који нема пуно норму часова распоређивање часова из става б. овог члана сматра се довуном нормом.

25) 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 пропустивање (искључивање, ограничавање или давање првенства), у односу на лице или групе лица, као и чланове њихових породица или њима блиски 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, смећу 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.

26) 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 јединог учиненог, односно понављаног вербалног или невербалног понашања, које има за последицу стварно или потенцијално угрожавање здравља, развоја и достојанства личности ученика или запосленог.

Занемаривање и немирно 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 запослеником.

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 сајта), чествовањем, 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 починио 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 поворде 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.

27) 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, чисти 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.

28) ЗАБРАНА СТРАНАЧКОГ ОРГАНИЗОВАЊА И ДЕЛОВАЊА

Члан 31.

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

29) 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 крађом непажљиво, у складу са законом.

30) УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 33.

Запослени се привремено удаљује са рада због учињене теже повреду радне обавезе из члана 164. ст.1. тачке 1. до 4, 6, 9. и 17. и повреду 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.

31) ЛАКШЕ ПОВРЕДЕ РАДНИХ ОБАВЕЗА

Члан 34.

Лакше повреду радних обавеза запосленог у школи су:

1. неадекватан 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 неадекватно пријављивање ломова и кривих 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 недолучно 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, односно заштите података о личности у складу са посебним законом и општим актом школе;
12. необавештавање директора о околностима битним за остваривање безбедности и заштите на раду;
13. прикривање материјалне штете причинјене школи и штетника;
14. понашање супротно одредбама закона и општих аката школе којима су постављени циљеви и задаци основног образовања и васпитања.

32) 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.

33) 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.

Дисциплински поступак се спороводи и за лакше повреде радних обавеза прописане чланом 159. Статута и чланом 34. овог Правилника.

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 повреду 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.

34) 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.

35) ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 38.

Радни однос запосленог у школи престаје са напшених 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.

36) 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 неблагоприятна, недопунљена или изјављена од неовлашћеног лица.

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

Ако школски одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице неоптужно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека поближаног 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 добија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

37) ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 40.

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању уставом загарантованих слобода и права других. Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

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

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

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

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

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

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

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

Штрајк који је организован на апрописан начин не сме бити сврчан.

Члан 41.

Наставници, односно стручни сарадници у школи остварују право на штрајк под условом да обезбеде минимум процеса рада у школи, 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, уколико основач школе не провише другачије.

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.

38) 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 образовао-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.

39) ГОДИШЊИ ОДМОР

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 обим посла и завршава обавезе пре постављених рокова; ради у различитим комисијама школе; пружа помоћ другим 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 наредбом 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 месец дана 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 утиривању 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 улажунају 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.

Приликом доношења одлуке о коришћењу годишњег одмора за запослене који су у радном односу у две или више школе, школе морају ускладити решења о коришћењу годишњег одмора за запослене тако да у исто време користе годишњи одмор у свакој школи.

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 кријницом послодавца има право на накнаду штете за неискористио годишњи одмор у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

40) 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 породице - 7 радних дана;
- 7) селидбе у исто место становања - 2 узастопна радна дана;
- 8) селидбе у друго место становања - 3 радна дана;
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром - 5 радних дана;
- 10) учествовања у културним и спортским приредбама - до 2 радна дана;
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне невалидности у организацији школе или синдиката - до 5 радних дана;
- 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и слично - до 7 радних дана;
- 13) првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе - 2 радна дана;
- 14) стручног усавршавања - до 5 радних дана;
- 15) полагања испита за лиценцу - до 5 дана;
- 16) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Сл. гласник РС" бр.76/05, ..., 99/14) - до 5 дана;
- 17) вантелесне оплодње или инсеминације - 3 радна дана;
- 18) смрти крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства - 1 радни дан.

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 и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ);
2. три 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.

41) НЕПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 52.

Директор школе може да омогући запосленом 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 случајевима утврђеним општим актом школе.

Неплаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију, (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства) и ако се одобреним одсуством не угрожава процес и организација рада.

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

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

42) 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 напуштених 18 и 21 године живота обезбеди посебну заштиту у складу са законом.

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

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 откиже 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 дужни очекивање 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.

43) ЗАШТИТА МАТЕРИЈНОСТИ

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 прекомерно и ноћу, ако би такви 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.

44) 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 provedено на раду.

Члан 64.

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

45) ЕЛЕМЕНТИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ПЛАТЕ

Члан 65.

Плата се запосленом утврђује на основу: основнице 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 основница; 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 основнице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

46) 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 увећању плату, у складу са посебним колективним уговором и уговором о раду.

Члан 67.

Право на увећању 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 provedеног на раду за сваку пуку годину рада, остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице; - за координаторе задужене за електронску евиденцију образовања - васпитног рада у складу са прописима којима се дефинише финансирање школе.

Послодавцем у смислу времена provedеног 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.

47) НАКНАДА ПЛАТЕ

Члан 69.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду за време provedено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и за дан државног празника.

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 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 радио-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, ако законом није другачије одређено;

2) у висини од 100% од плате коју је запослени остварио у претходних 12 месеци пре наступивања привремене спречености за рад, с тим да не може бити мања од минималне плате утврђене Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом није другачије одређено.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% од основе за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самонизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самонизолације.

Запослени остварује право из става 2. овог члана, тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада исплати висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплати висине надокнаде плате врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%), а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

Право на надокнаду плате из става 2. и 3. овог члана остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ст.2. овог члана у периоду за који до ступања на снагу измењеног и допуњеног колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 2. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа, (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелазења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и другим доказом) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

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 запосленим 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 послодавца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
- 3) учешћа на радио-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.

48) 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. Уколико је персонална карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленим обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника или на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, при утврђивању стварних трошкова превоза узима се у обзир просечна цена карата превозника за ту релацију, односно сличну релацију.

Накнада трошкова на службеном путу у земљи (дневница заслужено путовање у земљи) износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике. Трошкова ноћења доказују се прилагањем рачуна, осим у хотелу дукс категорије. Трошкови превоза на службеном путу признају се у целини, према приложеним картама / рачуну.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за време проведено на службеном путу у земљи;
- 2) за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

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

- 1) од 8 до 12 сати — исплаћује се 50% накнаде трошкова (дневнице);
- 2) дуже од 12 сати — исплаћује се пун износ накнаде трошкова (дневнице);

Накнада трошкова за време службеног пута исплаћује се на основу попуњеног путног налога и приложених 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 и намештеника.

Члан 77.

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

49) 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. Запосленима који не припадају репрезентативним синдикатима потписницима гранског колективног уговора право на отпремнину приликом одласка у пензију припада у складу са законом. Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

- 2) Солидарну помоћ:

Школа је дужна да запосленом по основу солидарности исплати помоћ у случају:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове породице или теже повреде запосленог;
2. набавке медицинско — техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
3. здравствене рехабилитације запосленог;
4. настанка теже инвалидности запосленог;
5. набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
6. поступка вантелесне оплодње;
7. помоћ члановима уже породице у случају смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице, у висини трошкова сахране, према приложеним рачунима, до неопорезивог износа;
8. рођења или усвојења детета запосленог — у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку РЗЗС;
9. штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујања, земљотрес, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања — у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији, према последњем објављеном податку РЗЗС.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1. овог члана постоји ако запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно. Исплата солидарне помоћи за случај дуже или теже болести члана уже породице запосленог из става 1. тачка 1. овог члана није условљена одсуством са рада запосленог у трајању од најмање 30 дана непрекидно.

Право на солидарну помоћ у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 2. до 5. овог члана остварује се у складу са правилником о медицинско – техничким помагалима и признаје се уколико право на медицинско – техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и друго није остварено у складу са другим прописима из обавезног социјалног осигурања, борачко – инвалидске заштите и другим прописима.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 2. и 5. овог члана, признаје се на основу уредне документације и приложених рачуна, а највише до висине два непорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана.

Члановима уже породице, у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 1, 3. и 4. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два непорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6. овог члана признаје се на основу уредне документације, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку РЗЗС, једном у календарској години под условом да запослена испуњава прописане критеријуме и да су исцрпљене све могућности остваривања овог права у поступку код органа надлежног за здравствено осигурање, локалне власти.

У случају да су оба родитеља запослена у школи право из става 1. тачка 8. овог члана остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у школи право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тачка 1, 2. и 5. и за штету из става 1. тачка 9. овог члана, остварује један запослени.

3) Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду. Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40 година рада оствареног у радном односу. Време проведено на раду по основу уговора о припременим и повременим пословима, о делу, о стручном осposобавању и усавршавању, о допунском раду, ако и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПНО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и слично), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу. Јубиларну награду у јубиларној години, у складу са посебним колективним уговором, зависно од дужине ради у радном односу, за чланове репрезентативних синдиката потписника колективног уговора износи:

- за 10 година рада оствареног у радном односу – пола просечне плате;
- за 20 година рада оствареног у радном односу – једну просечну плату;
- за 30 година рада оствареног у радном односу – једну и по просечну плату;
- за 35 година рада оствареног у радном односу – две просечне плате;
- за 40 година рада оствареног у радном односу – две и по просечне плате;

Запослени који вису чланови репрезентативних синдиката потписника грањског колективног уговора имају право на јубиларну награду у износу од 50% у односу на износе који би припали члановим репрезентативних синдиката.

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 утичују се општим актом школе.

Члан 80.

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

50) ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 81.

Критеријуми за утврђивање занослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у 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.)

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, уговора о делу, уговора о стручном оспособљавању и усавршавању, уговора о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима из пензијског и инвалидског осигурања (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и слично), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

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;

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. такмичења:

3.1) Број бодова за општинско такмичење и смотру:

-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/ регионално, односно градско такмичење и смотру:

-за освојено прво место – 5 бодова;

-за освојено друго место – 4 бода;

-за освојено треће место – 3 бода;

3.3) Број бодова за републичко такмичење и смотру:

-за освојено прво место – 8 бодова;

-за освојено друго место – 7 бодова;

-за освојено треће место – 6 бодова;

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;

По основу такмичења бодује се наставник који је ученика припремао за такмичење и који је остварио релевантне резултате.

Приликом бодовања запослених у обзир се узима резултат постигнут на такмичењима и смотрема који су организовани у складу са стручним упутством Министарства просвете о организовању такмичења и смотри учешћа и који су утврђени наведеним календаром.

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 целокупног рада оствареног у образовању.

4. педагошки допринос у раду:

4.1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима из области образовања и васпитања:

-аутор — 7 бодова;

-сарадник на изради уџбеника — илустратор — 5 бодова;

-рецензент — 4 бода;

4.2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј 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. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:

5.1) инвалид друге категорије — 3 бода;

5.2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе — 3 бода;

5.3) запослени који болује од професионалне болести — 2 бода;

Бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака која је за запосленог најповољнија. Болује 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.

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 81. 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 примењује се бодовање по оба додунска критеријума, и то:

1. имовно стање:

1.1) ако су укупна примана домаћинства по члану на нивоу или изнад републичког просека, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике — 0,5 бода;

1.2) ако су укупна примана 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;

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

1) ако запослени има једно дете — 1 бод;

2) ако запослени има двоје деце — 3 бода;

3) ако запослени има троје или више деце — 5 бодова.

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство редовног ученика завршног разреда.

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, бодује се са нула бодова.

Члан 83.

Решење којим се утирђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога комисије коју именује директор установе на предлог синдиката.

Комисија из става 1. овог члана има најмање три члана, са тим да је број чланова комисије увек непаран. Обавезни члан комисије је секретар школе.

Комисија из става 1. овог члана утирђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 34. и 35. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Члан 84.

Пре почетка школске године, а најкасније до 25. августа, директор школе доставља надлежној школској управи:

- 1) листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години или у претходном периоду;
- 2) листу запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у текућој години и у претходном периоду;
- 3) листу слободних радних места.

Запослени који на лични захтев раскине радни однос у школи не пријављује се на листе из 1. става овог члана.

Листе из ст. 1. овог члана потписује послодавац и овлашћени представници репрезентативних синдиката у школи.

Уколико листе нису потписане од стране репрезентативних синдиката, директор школе дужан је да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

51) МЕРЕ ЗАПОШЉАВАЊА

Члан 85.

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.

52) ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 86.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати без његове сагласности:

- 1) запосленој за време трудноће или са дететом до 2 године старости;
- 2) запосленом самохраном родитељу;
- 3) запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
- 4) ако оба брачна друга раде у школи, једном од брачних другова;
- 5) запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Самохраним родитељем, у смислу овог Правилника, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када 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 када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од 6 месеци.

Не сматра се, у смислу овог Правилника, самохраним родитељем родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 87.

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 завршених 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.

Члан 88.

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 питања запослених у установама образовања у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе Републике Србије.

Члан 89.

Запосленом престаје радни однос независно 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 90.

Ако суд донесе правноснажну 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 други 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.

53) СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 91.

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

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

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

54) СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 92.

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

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

Члан 93.

Школа је дужна да члану синдиката, без накнаде, посредством службе школе:

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

Школа као послодавац дужна је да обезбеди репрезентативном синдикату техничко — просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалне активности, у складу са колективним уговором.

55) ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 91.

Овај правилник биће објављен на огласној табли школе 14.3.2025. године, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе.

Ступањем на снагу овог правилника престаје да се примењује Правилник о раду број: 1786/2022-5 од 02.12.2022. године

Школски одбор ОШ "ДЕСПОТ СТЕФАН ЛАЗАРЕВИЋ", Бабушница

Председник Школског одбора,
Александар Рачић
А. Рачић

