



Основна школа „Светозар Марковић“
Број: 1430-6
Датум: 02.12.2011.године
Крагујевац

ПРАВИЛНИК О РАДУ
ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „СВЕТОЗАР МАРКОВИЋ“
КРАГУЈЕВАЦ

Децембар, 2011. године

На основу члана 57. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС" број 72/09 и измене 52/2011), члана 1. став 2. и члана 3. став 2. Закона о раду ("Службени гласник РС" број 24/05 и 61/05), Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Службени гласник РС" број 12/09 и 67/ 2011), Привремени Школски одбор Основне школе "Светозар Марковић " у Крагујевцу, на седници одржаној 29.11.2011. године донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа у Основној школи "Светозар Марковић" у Крагујевцу, 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
- остваривање и заштита права запослених и друга питања у вези са радом

запослених у школи, као и обавезе школе у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

На права, обавезе и одговорности из радног односа која нису уређена овим правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе посебног закона, закона и колективног уговора.

Члан 2.

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

Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених Законом и Колективним уговором, сматрају се ништавим.

У случају из става 2. овог члана, примењује се Закон и колективни уговор.

Члан 3.

Директор школе решењем одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако Законом није друкчије одређено.

ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 4.

Радни однос у школи се заснива уговором о раду. Уговор о раду се сматра закљученим кад га потпишу запослени и директор.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава опште и посебне услове у складу законом из области образовања којим се на специфичан начин уређују радни односи запослених у образовању(у даљем тексту:посебан закон), са Законом о раду(у даљем тескту :Закон) и Правилником о организацији рада и систематизацији радних места у школи.

Радни однос заснива се на неодређено или одређено време у складу са Законом о основама система образовања и васпитања и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: Колективни уговор).

Пријем у радни однос у школи врши се и на основу конкурса, где директор врши избор и пријем лица у радни однос, уколико се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које је евидентирано на листи запослених за чијим радом у потпуности или делимично престаје потреба (у даљем тексту : листа запослених), а испуњава услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

Уколико се упразни радно место, директор може распоредити запосленог који ради са непуним радним временом, у школи, до пуног радног времена, без расписивања конкурса, у случају да на листи запослених нема оних који испуњавају услове за рад на том радном месту.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је дужан да прибави мишљење репрезентативних синдиката школе, како у смислу поштовања процедуре пријема у радни однос прописана законом и Посебним колективним уговором, тако и потребом за запошљавањем радника.У случају несагласности, препоруку доноси Министар.Рок за давање мишљења и препоруке је петнаест дана од дана пријема захтева.

Слободно радно место се оглашава објављивањем конкурса у средствима јавног информисања преко организације надлежне за послове запошљавања.

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

У поступку одлучивања о избору наставника и стручног сарадника директор школе врши ужи избор кандидата које упућује на претходну проверу психофизичких способности кандидата у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава. Проверу психофизичких способности за рад са ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака. У року од осам дана од дана добијања резултата провере директор прибавља мишљење органа управљања.

Директор доноси одлуку о избору кандидата у року од 8 дана од дана добијања мишљења органа управљања.

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

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

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

Члан 5.

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

Листа из става 1. овог члана, сачињава се тако што директори, пре почетка сваке школске године а најкасније до 15. августа, достављају листе запослених, која треба да буде потписана од стране овлашћених представника синдиката. Уколико листа није потписана од стране овлашћених представника синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

Право на преузимање остварује се споразумом, уз сагласност запосленог.

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

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

Члан 6.

Радни однос на одређено време, без конкурса, може да се заснује у складу са посебним законом:

- ради замене одсутног запосленог до 60 дана,
- до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс,
- до избора кандидата када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ни један од пријављених не испуњава услове конкурса - до завршетка школске године,
- ради извођења верске наставе

Члан 7.

Школа може да прими у радни однос на одређено време, лице, по расписаном конкурс у складу са посебним законом:

- ради замене одсутног запосленог преко 60 дана,
- у својству приправника,
- ради обављања послова педагошког асистента, након прибављеног мишљења надлежног органа јединице локалне самоуправе и са лицем се 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.

Члан 8.

Пријаву на конкурс кандидати подносе школи, лично или путем поште- препорученом пошиљком, са документацијом која се тражи и која доказује

испуњеност услова за заснивање радног односа. Уколико документација није потпуна, пријава ће бити одбачена као непотпуна.

Уколико кандидати доставе пријаву након истека рока за подношење пријава, пријава ће бити одбачена као неблаговремена, без обавезе школе да истог обавести о потпуности достављене документације.

По истеку рока за подношење пријава, директор или комисија коју образује директор, прегледом документације утврђује да ли је пријава благовремена и потпуна.

Уколико је предвиђена провера радних способности кандидата конкурсом, директор је врши заједно са педагошко – психолошком службом.

Члан 9.

Са запосленим се може засновати радни однос и са непуним радним временом, у складу са Законом и посебним законом.

Члан 10.

Школа може да заснује радни однос и са наставником и стручним сарадником - приправником, педагошким асистентом у складу са Законом, посебним законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Члан 11.

Увођење у посао наставника, и стручних сарадника –приправника и начин и поступак полагања испита за лиценцу, прописани су Посебним законом и Правилником о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника.

Члан 12.

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

Пробни рад може да се уговори и у случају пријема у радни однос на одређено време дуже од годину дана.

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

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

Отказни рок је 15 дана.

ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Права запослених

Члан 13.

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

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

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

Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту.

Обавезе запослених

Члан 14.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтев и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за настанак материјалне штете.

Обавезе послодавца (школе)

Члан 15.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом, пре ступања на рад, пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) Закона о раду и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених у општем акту о систематизацији послова;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 16.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом о раду, колективним уговором, односно правилником о раду.

РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 17.

Запосленом у току рада може 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 на друго радно место које одговара његовој школској спреми, привремено распоређен на рад у друго место, односно у издвојено одељење школе, или упућен на рад код другог послодавца, у складу са законом, посебним колективним уговором.

Члан 18.

Структуру и распоред обавеза наставника и стручног сарадника у оквиру радне недеље утврђује школа Годишњим планом рада у складу са посебним законом.

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

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 19.

Пуно радно време за запослене у школи износи 40 сати недељно, односно не краће од 36 сати недељно.

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

Члан 20.

Радна недеља, по правилу, траје 5 радних дана.

Директор школе утврђује почетак и крај радног времена у оквиру радне недеље Правилником о организацији рада и систематизацији радних места.

Уколико се рад у школи одвија у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева – радну недељу и распоред радног времена може директор да организује на други начин. Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене радног времена.

Члан 21.

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

1. више силе
2. обављања завршног испита
3. замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу.
4. извршавања других послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши посао

Рад дужи од пуног радног времена не може трајати дуже од 8 сати недељно, нити дуже од четири сати дневно.

Послодавац издаје решење о прековременом раду и одговарајућем увећању плате.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 22.

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

Одмор у току дневног рада организује се тако да се не ремети образовно – васпитни рад и извођење наставе и не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Коришћење одмора у току рада регулише се Правилником о организацији и систематизацији радних места у школи.

Годишњи одмор

Члан 23.

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 дана рада одређује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу критеријума утврђених посебним колективним уговором, и то:

1. Доприноса у раду (односно сложености послова, радног места и степена стручне спреме):

- за остварене изузетне резултате..... 4 радна дана
- за врло успешне резултате..... 3 радна дана
- за успешне резултате..... 2 радна дана
- Допринос на раду се утврђује на основу:
- квалитета рада који подразумева изузетно успешно, врло успешно или успешно испуњавање утврђених послова уз поштовање радне дисциплине
- предузимљивост која показује колико запослени самостално планира и извршава своје радне задатке у оквиру овлашћења и одговорности и одговорности који су у опису његовог радног места

- испуњење рокова за извршење послова

Остварену радну успешност на основу наведених елемената утврђује директор у оквиру решења о одмору.

2. Услови рада

- рад са скраћеним радним временом..... 3 радна дана
- редован рад суботом, недељом и ноћу..... 2 радна дана
- рад у две или више школе..... 2 радна дана
- отежани услови рада, у складу са општим актом школе – 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
- од 30 до 40 година рада..... 5 радних дана

4. Образовања и оспособљености за рад

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер ака.студије, специјалистичке акад.студије или спец. струковне студије, у складу са Законом о високом образовању, почев од 10.09.2005.год. и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису до 10.09.2001.) 4 радна дана
- за високо образовање на студијама првог степена, у трајању од три године, више образовање и спец. образовање након сред. образовања..3 дана
- за средње образовање у трајању од 4 године 2 радна дана
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године..... 1 радни дан

5. Социјалних услова

- родитељу, усвојитељу или хранитељу са једним малолетним дететом.....2 радна дана
- родитељу, усвојитељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете.....1 радни дан
- родитељу, усвојитељу или хранитељу дететом које има потешкоће у развоју.....3 радна дана
- инвалиду.....3 радна дана

Члан 24.

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

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

Члан 25.

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

Члан 26.

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

Члан 27.

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

Распоред коришћења годишњег одмора запослених, ненаставног особља, утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

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

Члан 28.

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

Почетак годишњег одмора може се променити у односу на донето решење ако то захтевају нарочити разлози и потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Члан 29.

Ако запослени не користи годишњи одмор кривицом школе има право на накнаду штете у складу са законом.

Плаћено одсуство

Члан 30.

У току календарске године запослени има право на одсуство са рада, уз накнаду плате – плаћено одсуство у случајевима:

- 1) склапања брака 7 радних дана
- 2) порођаја супруге 5 радних дана
- 3) порођаја члана уже породице 1 радни дан
- 4) теже болести члана уже породице 5 радних дана
- 5) селидбе у исто место становања 2 радна дана
- 6) селидбе у друго место становања 3 радна дана
- 7) елементарне непогоде до 5 радних дана
- 8) учествовања у спортским и културним приредбама до 2 радна дана
- 9) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 7 радних дана

- 10) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др..... до 7 радних дана
- 11) стручног усавршавања..... до 7 радних дана
- 12) полагања испита за лиценцу..... до 7 дана
- 13) одбране магистарске или докторске дисертације..... до 7 дана

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у случајевима

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

Неплаћено одсуство

Члан 31.

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

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

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице.

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

Члан 32.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, ако одсуствује са рада због:

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

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

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 33.

Запослени има право на општу и посебну заштиту за време рада, у складу са законом којим се уређује безбедност и здравље на раду.

Право на безбедност и заштиту здравља имају и друга лица која су се затекла на раду или у радној околини школе.

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

Члан 34.

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

Члан 35.

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, осим ако је радни однос заснован на одређено време.

Члан 36.

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.

Члан 37.

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

Члан 38.

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

Члан 39.

Запослени у школи је дужан да, у складу са Законом, он лично или члан његове уже породице, или друга лица која живе са њим породичном домаћинству, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад, достави школи потврду лекара о спречености за рад и дужине очекиване спречености за рад.

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

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Плата и накнада плате

Члан 40.

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

Члан 41.

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

Члан 42.

Плата се утврђује на основу: основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатака на плату и обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса, за обавезно социјално осигурање из плата у складу са законом.

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

Члан 43.

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

Члан 44.

Запослени има право на додатак на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан 110% од основице
2. за рад ноћу 26% од основице
3. за прековремени рад 26% од основице
4. по основу времена проведеног на раду са сваку пуну годину рада остварену у радном односу..... 0,4% од основице

У случајевима повећања педагошке норме, у складу са посебним законом, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова редовне наставе.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1. овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијената из прописа којима се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Члан 45.

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

1. коришћења годишњег одмора,
2. плаћеног одсуства,

3. одсуства у дане државног и верског празника,
4. за време војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
5. у другим случајевима у складу са законом

Члан 46.

Запослени има право на накнаду плате, у складу са посебним колективним уговором у висини која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио, у случајевима:

1. стручног усавршавања,
2. присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања у школи – Школски одбор, органа синдиката у својству члана,
3. учешћа на радно – производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

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

Члан 47.

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

1. 65% од просечне плате коју је запослени остварио у претходна три месеца пре наступања привремене спречености за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом на раду.
2. 100% од просечне плате коју је запослени остварио у претходна три месеца пре наступања привремене спречености за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована професионално болешћу или повредом на раду.

Члан 48.

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

Члан 49.

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.

Накнаду трошкова

Члан 50.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. 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.

2. када је запослени упућен на службено путовање у земљи, за време проведено на путу у трајању

- од 8 до 12 сати дневно – исплаћује се 50% накнаде трошкова

- дуже од 12 сати – исплаћује се пун износ накнаде трошкова

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

Ако је запослени упућен на службено путовање са ученицима, које траје најмање осам сати дневно, исплаћује му се пун износ дневнице.

Висина дневнице утврђује се законом и другим прописима.

Друга примања

Члан 51.

Школа је дужна да запосленом исплати:

1. отпремнину за одлазак у пензију, у висини три просечне плате запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена плата не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

- исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа;

2. солидарну помоћ:

- у случају смрти брачног друга или детета -у висини трошкова сахране према приложеним рачунима,

- настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне плате

- боловања дужег од три месеца – у висини једне просечне плате,

- у случају набавке медицинских помагала или лекова – у висини једне просечне плате,

- у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима за трошкове сахране до неопорезивог износа

Просечна плата је просечна плата по запосленом у школи у претходном месецу , односно просечна зарада исплаћена у РС у претходном месецу, односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку реп.органа надлежног за послове статистике, уколико је то повољније за запосленог.

3. јубиларну награду, зависно од дужине радног стажа, и то:

- за 10 година радног стажа – 50% просечне плате

- за 20 година радног стажа – једна просечна плата

- за 30 година радног стажа – једна и по просечна плата

Просечна плата је просечна плата по запосленом у школи у претходном месецу , односно просечна зарада исплаћена у РС у претходном месецу, односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку реп.органа надлежног за послове статистике, уколико је то повољније за запосленог.

Члан 52.

Запосленом у школи припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу, која се утврђује сваке године буџетом Републике Србије.

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

Школа може из сопствених прихода да запосленој жени обезбеди поклон или новчани и знос за Дан жена.

Послодавац може, из сопствених прихода, наставницима чији су ученици освојили награде на такмичењима, обезбедити новчана средства за награду, а критеријуми се утврђују посебним актом.

Коришћење приватног возила у службене сврхе

Члан 53.

У случају потребе, може се одобрити коришћење приватног возила у службене сврхе.

Запослени има право на накнаду трошкова употребе приватног возила у службене сврхе у износу који одговара вредности до 30% цене једног литра горива по пређеном километру, а у складу са чланом Закона о порезу на доходак грађана.

Запослени има право на накнаду споредних документованих трошкова који су у вези са обављањем службеног пута (путарина, паркинг...)“.

Члан 54.

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

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 55.

Запосленом у школи престаје радни однос, у складу са Законом и посебним законом на основу решења директора.

Члан 56.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, запослени ма право да се врати на рад, ако то захтева.

У случају враћања на рад школа је дужна да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и друга примања која му припадају по закону, овом правилнику и уговором о раду, као и да уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за приходе које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

И УДАЉАВАЊЕ СА РАДА

Члан 57.

Запослени у школи дисциплински је одговоран за повреду радних обавеза које могу бити лакше и теже, повреду забране и за материјалну штету, у складу са законом, посебним законом, правилником школе који уређује дисциплинску и материјалну одговорност запослених и другим општим актима школе.

Члан 58.

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

Наставник и стручни сарадник коме је суспендована лиценца на основу члана 127. ст. 5. и 6. Закона из става 1. овог члана, удаљава се привремено из образовно-васпитног рада, до укидања суспензије лиценце.

Ако директор не удаљи запосленог, Школски одбор дужан је да донесе одлуку о удаљењу.

Члан 59.

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

ОДГОВОРНОСТ ШКОЛЕ

Члан 60.

У случају повреде на раду и професионалног обољења школа одговара за штету насталу на раду или у вези са радом ако постоји кривица школе.

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

Школа има право да исплаћени део штете регресира од запосленог који је штету причинио уколико је учињена намерно или из крајње непажње.

Кривична одговорност, односно одговорност за привредни преступ или прекршај не искључује дисциплинску одговорност ако радња запосленог представља и повреду радне обавезе.

ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом.

Ако је у школи дошло до смањења броја ученика, запослени наставник и стручни сарадник, који је распоређен за део прописане педагошке норме, има статус запосленог са непуним радним временом.

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

Члан 62.

Ако је у Школи дошло до смањења броја запослених услед промена у организацији и методу рада, односно услед смањења обима и укидања послова, запослени за чијим радом је престала потреба остварује права у складу са законом и колективним уговором.

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

Члан 63.

Критеријуми за утврђивање запослених 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) за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод

2)) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања – 1 бод

2. образовање

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер ака.студије, специјалистичке акад.студије или спец. струковне студије, у складу са Законом о високом образовању, почев од 10.09.2005.год. и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису до 10.09.2001.) -20 бодова

2) за високо образовање на студијама првог степена(основне академске, односно струковне студије), у трајању од три године или више образовање – 15 бодова

3) спец. образовање након сред. образовања – 13 бодова

4) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова

5) за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова

6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова

3. такмичења

1) број бодова за општинско такмичење и смотре :

1)) за освојено прво место..... 2 бода

2)) за освојено друго место..... 1, 5 бод

3)) за освојено треће место..... 1 бод

2) број бодова за окружно, односно градско такмичење и смотре :

1)) за освојено прво место..... 4 бода

2)) за освојено друго место..... 3 бода

3)) за освојено треће место..... 2 бода

- 3) број бодова за републичко такмичење и смотре :
- 1)) за освојено прво место..... 8 бодова
 - 2)) за освојено друго место..... 6 бодова
 - 3)) за освојено треће место..... 4 бода
- 4) број бодова за међународно такмичење :
- 1)) за освојено прво место..... 15 бодова
 - 2)) за освојено друго место..... 12 бодова
 - 3)) за освојено треће место..... 10 бодова

Вреднује се резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри.Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу.Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току рада оствареног у образовању.

резултати рада:

4. педагошки допринос у раду

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

2)објављен рад из струке у сручној домаћој или страниј литератури – 1 бод

5.имовно стање:

1)ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу репуб.просека према последњем објављеном податку репуб.органа надлежног за послове статистике – 0, 5 бодова

2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод репуб.просека према последњем објављеном податку репуб.органа надлежног за послове статистике – 1 бод

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

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

- 1) инвалид друге категорије – 3 бода
- 2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе - 3 бода
- 3) запослени који болује од професионалне болест – 2 бода

Бодовање по овом основу врши се само по једној тачки која је најповољнија за запосленог

7. 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
- 1) ако запослени има троје и више деце - 5 бодова

Члан 64.

Школски одбор, на предлог синдиката школе, именује комисију из реда запослених који нису распоређени на радна места за која се утврђује престанак потребе и који нису у сродству са запосленима који се бодују.

Комисија из става 1. овог члана сачињава ранг листу запослених према критеријумима из члана 63. овог Правилника.

Начин рада и бодовања у оквиру прописаних критеријума утврђује Комисија, пре почетка бодовања.

На основу одлуке директора којом се утврђује број извршиоца радног места за чијим радом престаје потреба, бодују се сви запослени који су распоређени на то радно место одговарајућим решењем за ту школску годину. Запослени из става 3. овог члана дужни су да доставе Комисији документацију потребну за бодовање у складу са захтевом Комисије који се истиче на огласној табли школе. Захтев мора бити заведен печатом школе, мора садржати датум истицања на огласној табли као и рок у коме је потребно да запослени доставе тражену документацију.

Тражена документација доставља се Комисији у затвореним ковертама са назнаком, „За комисију – не отварати“. Комисија треба на коверти да назначи датум пријема и да обезбеди да се изврши завођење у деловоднику.

На основу критеријума из претходног члана и посебног акта сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

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

Члан 65.

На основу сачињене ранг листе Комисија утврђује предлог запосленог за чијим радом престаје потреба, који у писаној форми упућује директору школе.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога Комисије.

Мере за запошљавање

Члан 66.

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.

Члан 67.

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

- 1) запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
- 2) запосленом самохраном родитељу;
- 3) запосленом чије дете има тешки инвалидитет;

4) ако оба брачна друга раде у истој установи, 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, сматра се родитеља 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 дуже од шест месеци.

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

Члан 68.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос 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 за решавање вишка запослених у установама из области образовања у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине и свих заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених зарада, накнада зарада и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са важећим прописима, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 69.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор школе.

Запосленом се у писаном облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Члан 70.

Против сваког решења запослени има право приговора.

Приговор се подноси Школском одбору у року од 8 дана од дана уручења решења.

Школски одбор дужан је да одлучи о приговору у року од 15 дана од дана подношења приговора.

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

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

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

Против новог решења запослени има право на приговор.

Ако школски одбор не одлучи по приговору или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана од дана истека рока за доношење одлуке, односно од дана достављања одлуке.

Члан 71.

Запослени и школа спорна питања могу да решавају споразумно. Спорна питања решава арбитар, кога одређују стране у спору из реда стручњака која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом, о чему запослени мора да се изјасни писменим путем у наведеном року.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања. Уколико у том року арбитар не донесе одлуку, а у питању је престанак радног односа отказом уговора о раду, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује школу и запосленог.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду, запосленом мирује радни однос.

СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 72.

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

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.

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

ДРУГИ УГОВОРНИ ОДНОСИ

Уговор о извођењу наставе

Члан 73.

Директор школе може да закључи уговор о извођењу наставе за највише 30 % од пуног радног времена са лицем запосленим у другој установи или код другог послодавца, односно који самостално обавља делатност, на одређено време, у складу са посебним законом.

Уговор о стажирању

Члан 74.

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

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

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

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

Приправник - стажиста има право да учествује у раду стручних органа без права одлучивања, нема право да оцењује ученике у школи и нема право на накнаду.

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

Привремени и повремени послови

Члан 75.

Школа може за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

- незапосленим лицем;
- запосленим који ради непуно радно време - до пуног радног времена;
- корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Уговор о делу

Члан 76.

Школа може са одређеним лицем да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор о делу може да се закључи и са лицем које обавља уметничку или другу делатност у области културе у складу са законом.

Уговор из става 2. овог члана мора да буде у сагласности са посебним колективним уговором за лица која самостално обављају делатност у области уметности и културе, ако је такав колективни уговор закључен.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 77.

Школа може закључити у друге уговоре у складу са важећим прописима

ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 78.

Запослени остварују право на штрајк у складу са законом и колективним уговором.

СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 79.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења образују 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 80.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 81.

Послодавац је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством служби установе:

1) одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката;

2) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.);

3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 82.

На све што није обухваћено овим Правилником, примењиваће се важећи прописи.

Члан 83.

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

Члан 84.

Ступањем на снагу Правилника престаје да важи Правилник број 184 од 10.03.2010. године са изменама и допунама, Правилник о критеријумима за утврђивање запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба број 644-6 од 27.06.2011.год., као и одредбе општих аката које су у супротности са овим правилником.

Председник Привременог
Школског одбора

Горан Левајац

Правилника о раду објављен је на огласној табли дана 05.12.2011.годину и ступа на снагу у року од 8 (осам) дана од дана објављивања на огласној табли, односно дана 13.12.2011.год.

Секретар

Мирјана Димитријевић