

На основу члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС”, број 88/2017, 27/2018 , 10/2019, 6/2020, 129/ 2021, 92/2023 и 19/2025– даље: Закон), члана 1. став 2. и члана 3. став 2. Закона о раду (“Службени гласник РС”, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“ број 21/2015 92/2020, 123/2022 и 13/2025 даље: ПКУ) и члана 54. став 1. тачка 1) Статута Основне школе „Ђура Јакшић" у Крагујевцу (пречишћени текст) дел. бр. 579 од 19.04.2024.године (пречишћен текст) Школски одбор на седници одржаној 30.06.2025. године донео је:

П РА В И Л Н И К О РА Д У ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „ЂУРА ЈАКШИЋ“ У КРАГУЈЕВЦУ

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником, 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 Основној школи „Ђура Јакшић" из Крагујевца (у даљем тексту: Послодавац) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа.

У погледу права, обавеза и одговорности запослених из радних односа која нису предвиђена овим Правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о раду и Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (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 Колективним уговором.

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

Члан 3.

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

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

1. Права запослених

Члан 4.

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

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

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

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

2. Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени је дужан:

1. да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2. да поштује организацију рада и пословање код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњењем 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.

3. Обавезе послодавца – школе

Члан 6.

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 здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из чл.15 тач. 2) Закона о раду и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених у општем акту о систематизацији послова;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђених законом.

4. Обавезе послодавца и запосленог

Члан 7.

Послодавац и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених: Законом, прописима донетим на основу Закона, и Колективним уговором и општим актима школе.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И УСЛОВИ ЗА РАД ЗАПОСЛЕНИХ

1. Заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос код Послодавца може да се заснује с лицем које испуњава услове утврђене законом, подзаконским актом и актом о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Члан 9.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду, по поступку утврђеном законом и колективним уговором са лицем које, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

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

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

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

Заснивање радног односа у школи

Члан 10.

Одлуку о потреби заснивања радног односа и расписивања конкурса доноси директор Школе.

Радни однос у Школи заснива се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су заснивали радни однос са непуним радним временом (даље: преузимање са листе), као и на основу преузимања запосленог који није на листи или конкурсом, ако се није могло извршити преузимање са листе, у складу са Законом и закључивањем уговора о раду са преузетим запосленим или изабраним кандидатом.

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

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. 1-3. овог члана, радни однос у школи може се засновати на основу конкурса на неодређено време и одређено време, у складу са законом или преузимањем из друге јавне службе, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

Одредбе овог члана примењују се на наставнике верске наставе уз сагласност надлежног органа традиционалне цркве или верске заједнице.

Пријем у радни однос на основу преузимање запосленог са листе

Члан 11.

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

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

Запосленом из става 1. овог члана који није преузет са листе 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 радом је у потпуности престала потреба.

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

При свакој школској управи министар образује радну подгрупу која утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање конкурса.

Установа 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.

Ближе услове за рад радне групе и подгрупе из ст. 6. и 7. овог члана прописује министар.

Одредбе овог члана примењују се на наставнике верске наставе.

.

Члан 12.

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 одређеној установи, као и запослени који је добио отказ уговора о раду, не пријављује се на листе запослених из става 1. овог члана.

Наведене листе осим послодавца потписују овлашћени представници репрезентативних синдиката школе.

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

Пре почетка школске године, радне подгрупе при надлежним школским управама утврђују листу из става 1. овог члана.

Преузимање се врши следећим редоследом:

1) Преузимањем запослених са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба следећим редом: из установе, општине, града, школске управе, суседних школских управа, осталих школских управа;

2) Допуном до пуног радног времена запосленима који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи;

3) Преузимањем запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе ради допуне радног времена;

4) Преузимањем запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност радних подгрупа при школским управама ради допуне радног времена;

5) Преузимањем запослених који су у радном односу на неодређено време, са пуним радним временом иако се не налазе на листама запослених за чијим је радом у потпуности или делимично 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 који су засновали радни однос са непуним 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:

(1) Укрупњавање норме у установи у којој постоји упражњено радно место, а запослени који ради у више школа је запослен и у истој;

(2) Када постоји сагласност запослених о узајамном преласку из једне у другу школу, на истим радним местима;

(3) Када се упразни радно место и запослени који ради у више школа поднесе захтев за укрупњавање норме 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.

На одлуке радне подгрупе може се уложити приговор радној групи за праћење ангажовања запослених у установама образовања и васпитања у року од три дана од пријема одлуке. Рок за давање мишљења је 15 радних дана од пријема захтева.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе. У случају да постоји неслагласност, надлежна је школска управа и инспекција.

Рок за давање мишљења је пет радних дана од дана пријема захтева.

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

Члан 13.

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

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

Споразум о преузимању запосленог закључују Послодавац и установа у којој је запослено лице које се преузима.

Споразумом се уређују права и обавезе споразумних страна и запосленог.

Овај споразум потписује и запослени чиме потврђује своју сагласност за преузимање.

Пријем у радни однос на основу конкурса

Члан 14.

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса:

- за пријем у радни однос на неодређено време, након добијене сагласности радне подгрупе надлежне школске управе, која утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање конкурса и
- за пријем у радни однос на одређено време:
 - 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
 - 2) ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента.

Члан 15.

Конкурс се објављује у недељном листу Националне службе за запошљавање.

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

Члан 16.

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Комисија има најмање три члана. Секретар установе 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 2. овог члана у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

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

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 4. овог члана, сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Директор установе доноси решење о избору кандидата по конкурс у року од осам дана од достављања образложене листе из става 5. овог члана.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу органу управљања, у року од осам дана од дана достављања решења из става 6. овог члана.

Орган управљања о жалби одлучује у року од 15 дана од дана подношења жалбе.

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

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

Решење из става 6. овог члана оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

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. став 1. овог закона.

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

Члан 17.

Конкурс за пријем у радни однос садржи информације:

- 1) о називу и адреси Послодавца;
 - 2) о начину подношења пријава на конкурс;
 - 3) о условима за пријем у радни однос;
 - 4) о доказима за испуњеност услова за пријем у радни однос које треба поднети;
 - 5) о року за подношење пријаве на конкурс;
 - 6) о лицу код којег кандидат може добити додатне информације о конкурс;
 - 7) о томе да неблаговремене или непотпуне пријаве неће бити узете у разматрање.
- Рок за подношење пријаве на конкурс је осам дана од дана објављивања конкурса.

Члан 18.

Уз пријаву на конкурс кандидат треба да поднесе:

- 1) попуњени и одштампани пријавни формулар преузет са званичне интернет странице Министарств просвете, науке и технолошког развоја;
- 2) оверен препис или оверену фотокопију дипломе о стеченом образовању одговарајућег степена и врсте стручне спреме, односно уверење ако диплома није издата (овера не старија од 6 месеци);
- 3) уверење Полицијске управе да није осуђиван правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, за кривична дела примање или давање мита; за кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање (не старије од 6 месеци оригинал или оверена фотокопија);
- 4) доказ о држављанству Републике Србије (уверење о држављанству не старије од 6 месеци оригинал или оверена фотокопија);
- 5) извод из матичне књиге рођених са холограмом (оригинал или оверена фотокопија)
- 6) потврда да зна српски језика, за лица која нису стекла образовање на српском језику – доказ о положеном испиту из српског језика по програму одговарајуће високошколске установе (оригинал или оверена фотокопија не старија од 6 месеци).

Доказ да кандидат има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима доставља се послодавцу пре закључења уговора о раду.

Члан 19.

Благовременом пријавом на конкурс сматра се пријава која је непосредно предата или стигла обичном поштом Послодавцу, пре истека рока утврђеног у конкурс или је пре истека тог рока предата пошти у облику препоручене пошिल्ке.

Ако последњи дан рока пада у недељу или на дан државног празника, или у неки други дан кад Послодавац не ради, рок истиче истеком првог наредног радног дана.

Члан 20.

Потпуном пријавом сматра се пријава која садржи доказе о испуњености услова за пријем у радни однос чије се прилагање захтева конкурсом.

2) Радни однос на одређено време без конкурса

Члан 29.

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

- 1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;
- 2) до избора кандидата - када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће школске године;
- 3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс за пријем у радни однос на неодређено време, а најкасније до 31. августа текуће школске године;
- 4) ради извођења верске наставе.

Члан 30.

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

Наставника верске наставе упућује у школу традиционална црква или верска заједница са утврђене листе .

За извођење верске наставе наставник са школом у коју је упућен закључује уговор о раду до истека текуће школске године, односно до повратка одсутног наставника.

Радни однос на одређено време наставника верске наставе престаје пре истека времена на које је заснован ако надлежни орган традиционалне цркве или верске заједнице повуче сагласност за извођење верске наставе из разлога наведених у члану 139. став 3. овог закона.

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

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

Члан 31.

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

3) Радни однос с пуним радним временом и радни однос с непуним радним временом

Члан 32.

Радни однос може се засновати за рад с пуним или за рад с непуним радним временом.

2. Пробни рад

Члан 33.

Послодавац може уговором о раду да уговори пробни рад са наставником, васпитачем и стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

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

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

Члан 34.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Запосленом који, за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

3. Услови за рад запослених

Члан 35.

Услови за заснивање радног односа морају бити испуњени и у току трајања радног односа.

Поред услова за заснивање радног односа, за рад на одређеним пословима морају бити испуњени и други услови за рад, у складу са законом, подзаконским актом и правилником о организацији и систематизацији послова и радних места код Послодавца.

4. Рад ван радног односа

Члан 36.

Код Послодавца се може ангажовати лице за обављање рада ван радног односа.

Члан 37.

Директор школе може да закључи уговор о извођењу наставе или за полагање испита, за највише 30% од пуног радног времена са лицем које је запослено у другој установи или код другог послодавца, у случајевима у којима се радни однос заснива на одређено време без конкурса.

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

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 став 1. овог члана учествује у раду стручних органа Послодавца без права одлучивања, осим у раду одељењског већа.

Члан 37а

Приправник, у смислу Закона о основама система образовања и васпитања, јесте лице које први пут у својству наставника, васпитача, стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос у установи, 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 установе.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

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

Прва три месеца приправничког стажа наставник, односно васпитач – приправник ради под непосредним надзором наставника или васпитача 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 установа нема ментора, односно одговарајућег наставника, васпитача и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће наставника, васпитача и стручног сарадника са лиценцом из друге установе.

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

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

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу.

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

Трошкове полагање испита из претходног става, сноси школа.

Члан 38.

Код послодавца послове наставника и стручног сарадника може да обавља и приправник - стажиста.

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

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

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

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

Члан 39.

Послодавац може на основу уговора о допунском раду ангажовати:

- 1) ментора и/или наставника који има лиценцу и под чијим ће непосредним надзором наставник – приправник радити током прва три месеца приправничког стажа;
- 2) наставника стручног за предмет из којег ученик полаже испит;
- 3) ментора секретару-приправнику.

Члан 40.

Послодавац може и у другим случајевима ангажовати неко лице за обављање рада ван радног односа применом одредаба о раду ван радног односа из Закона о раду.

Члан 41.

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

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

IV СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 42.

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

Члан 43.

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

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

V РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 44.

Радна недеља траје пет радних дана

Пуно радно време запосленог износи 40 сати недељно

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Члан 45.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима.

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

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

Непуно радно време

Члан 46.

Радни однос може да се заснује са непуним радним временом на неодређено или одређено време

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Запослени који ради са непуним радним временом има права из радног односа у складу са Законом о раду и општим актима школе.

Прековремени рад

Члан 47.

На захтев Послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

- 1) више силе,
- 2) изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;
- 3) обављања завршног и пријемног испита;
- 3а) за обављање завршног испита и опште, стручне и уметничке матуре
- 4) замене привремено одсутног запосленог до три радна дана у месецу;
- 5) извршавања других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Члан 48.

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

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

Послодавац је обавезан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и о исплати увећане плате, у складу са законом и општим актом.

Распоред и структура радног времена

Члан 49.

Рад у школи обавља се, по правилу, у оквиру петодневне радне недеље, у складу са школским календаром.

Радни дан ненаставног особља, по правилу, траје осам часова.

Трајање радног дана наставника везано је за распоред часова.

Структура и распоред радног времена наставника и стручних сарадника у оквиру радне недеље утврђује се 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.

Члан 50.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

- 1) наставник изводи наставу 24 школска часа (у даљем тексту: час) непосредног рада са ученицима, од чега 20 часова наставе обавезних предмета, изборних програма и активности, с тим да се непосредни рад до 24 часа допуњује другим активностима (допунски, додатни, индивидуални, припремни рад и други облици рада) у складу са наставним планом
- 2) стручни сарадник остварује 30 сати свих облика непосредног рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима, педагошким асистентима, родитељима, односно другим законским заступницима деце и ученика и другим сарадницима.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 51.

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

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

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 45 минута.

Запослени из редова ненаставног особља и стручни сарадници не могу да користе одмор у току дневног рада у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, односно наставници током непосредног образовно- васпитног рада. Наставници тај одмор, по правилу, користе за време великог одмора ученика.

Време одмора из става 1-3 овог члана урачунава се у радно време.

Члан 52.

Одомор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор, у складу са законом и општим актом.

2. Дневни одмор

Члан 53.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако овим законом није другачије одређено.

3. Недељни одмор

Члан 54.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 53 овог правилника, ако законом није другачије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или уч прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1 овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди један дан одмора у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Члан 55.

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

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по следећим основама:

1) допринос на раду:

- за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,

- за врло успешне резултате – 3 радна дана,

- за успешне резултате – 2 радна дана;

2) услови рада:

- рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,

- редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,

- рад у две или више установа за образовање и васпитање или домова ученика – 2 радна дана;

- отежани услови рада, у складу са општим актом установе – 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) 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, 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. септембра 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 четири године - 2 радна дана;

- 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 – 2 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 потешкоће у развоју – 3 радна дана,

- инвалиду – 3 радна дана.

Члан 56.

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

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

Приликом доношења одлуке о распореду коришћења годишњег одмора за запосленог који има уговоре о раду у две или више установа, установе морају ускладити решења о коришћењу годишњег одмора за запосленог на начин да га запослени користи истовремено у свакој установи

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

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

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

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

Члан 57.

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

Ако запослени кривицом послодавца тј. школе не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

5. Плаћено одсуство

Члан 58.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапање брака – 7 радних дана
- 2) склапања брака детета – 3 радна дана,
- 3) порођај супруге – 5 радних дана,
- 4) порођај члана уже породице – 1 радни дан,
- 5) усвајања детета - 5 радних дана,
- 6) тежа болест члана уже породице – 7 радних дана,
- 7) селидба у исто место становања – 2 узастопна радна дана,
- 8) селидба у друго место становања – 3 радна дана,
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром до 5 радних дана,
- 10) учествовање у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката до 5 радних дана,
- 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. – до 7 радних дана,
- 12а) првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе - 2 радна дана
- 13) стручног усавршавања до 5 радних дана,
- 14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,
- 15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 73/18, 27/18 – др. закон, 67/19, 6/20 – др. закони, 11/21 – аутентично тумачење, 67/21, 67/21 – др. закон и 76/23) до пет дана.
- 16) вантелесне оплодње или инсеминације – три радна дана;
- 17) смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства – један радни дан.

Поред права на одсуство из претходног става овог члана, запослени има право на плаћено одсуство:

- због смрт члана уже породице – 5 радних дана,
- три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члан 59.

Члановима уже породице запосленог, у вези с остваривањем права на плаћено одсуство, сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.

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

Члан 60.

Особа са инвалидитетом која је запослена код Послодавца има право на плаћено одсуство за време трајања професионалне рехабилитације.

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

6. Неплаћено одсуство

Члан 61.

Послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

- дошколовавања – од 30 дана до три године;
- завршавање студија другог и трећег степена у складу са законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 73/18, 27/18 – др. закон, 67/19, 6/20 – др. закони, 11/21 – аутентично тумачење, 67/21, 67/21 – др. закон и 76/23) до 6 месеци,
- учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;
- посете члановима уже породице у иностранству, до 3 месеца, у периоду од 3 године.
- лечење члана уже породице;
- у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

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.

Члан 63.

Члановима уже породице запосленог, у вези с остваривањем права на неплаћено одсуство, сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.

Члан 64.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и у другим случајевима и у дужем трајању од оног утврђеног у Правилнику, ако се тиме не угрожава процес рада код Послодавца.

Члан 65.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права законом, колективним уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 66.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада због:

- 1) одласка на одслужење, односно, дослужење војног рока;
 - 2) упућивање 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) издржавање казне затвора, односно, изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци
- Запослени коме мирују права и обавезе из ст.1 овог члана има право да се у року од 15 дана од дана престанка наведених разлога врати на рад код послодавца.

VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ.

Општа заштита

Члан 67.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором и општим актом којим се уређује и организује заштита на раду код Послодавца.

Послодавац је обавезан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду и општим актима, као и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 68.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

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

Члан 69.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Члан 70.

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

Члан 71.

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

Остали облици заштите запослених

Заштита материнства

Члан 72.

Запослена за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама или вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1 овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Члан 73.

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

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

Члан 74.

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

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

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености – само уз писану сагласност запосленог.

Члан 75.

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

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

Породилско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

Запослена жена, по истеку породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породилског одсуства.

Члан 76.

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

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

Запослена жена из става 1. и 2. овог члана, по истеку породичког одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана од почињања породичког одсуства из чл. 75 ст. 2. овог Правилника.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи породичко одсуство у случајевима кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, теже болести и др.) а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Право из става 4. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породичког одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета има право на накнаду зараде, у складу са законом.

Члан 77.

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега због тешког степена психофизичке ометености, осим за случајеве предвиђене прописима о здравственом осигурању, има право да по истеку породичког одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са половином пуног радног времена, најдуже до навршених пет година живота детета.

Право из става 1. овог члана, остварује се на основу мишљења надлежног органа за оцену степена психофизичке ометености детета у складу са законом.

За време одсуствовања са рада у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом.

Члан 78.

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

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

За време одсуствовања са рада ради неге детета, усвојилац односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

3. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 79.

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

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

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 80.

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

Плата, накнада плате и остала примања приправника утврђују се на исти начин као и примања осталих запослених.

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 81.

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

2. Висина основице

Члан 82.

Висина основице и коефицијената за обрачун и исплату плата утврђују се у складу са законом, актом Владе и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

3. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 83.

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

4. Рокови за исплату плата

Члан 84.

Плата се исплаћује у два дела и то:

- први део до 5. у наредном месецу;
- други део до 20. у наредном месецу.

Послодавац је обавезан да запосленом, у складу са Законом о раду, приликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун и да о плати и накнади плате води евиденцију.

5. Dodatak на плату

Члан 85.

Запослени има право на додатак на плату:

- за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице;
- за рад ноћу – 26% од основице; ако такав рад није вреднован приликом утрђивања коефицијента,
- за прековремени рад – 26% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца најмање - 0,4% од основице.
- за координаторе задужене за електронску евиденцију образовно-васпитног рада.

Додатак на плату из става 1. тачка 5) утврдиће се прописима којима се дефинише финансирање установе.

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се основна школа 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 јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

У случајевима повећања педагошке норме (рада преко пуне норме), у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, 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 коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Члан 86.

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, с тим да се плата запосленог по овом основу може увећати највише до 30% од висине основне плате и то из сопствених прихода које оствари Послодавац, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из претходног става и да о томе редовно обавештава синдикат.

Члан 87.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу следећих критеријума:

- редовности на послу,
- благовременог и успешног обављања послова радног места,
- успешне сарадње с другим запосленим лицима,
- креативности у обављању послова радног места,
- посебних резултата у образовно-васпитном раду (такмичења, смотре и слично),
- радне дисциплине,
- других постигнућа која се могу вредновати приликом утврђивања радног учинка.

О увећању плате по основу радног учинка одлучује директор и о томе доноси решење које мора бити образложено за сваког запосленог којем се по том основу увећава плата.

6. Накнада плате

Члан 88.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Члан 89.

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

- 1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

- 2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу или малигним обољењима, ако законом није другачије одређено

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 89а

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основе за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести КОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације 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 КОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши 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 накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.“

7. Накнада трошкова

Члан 90.

Запослени има право на накнаду за долазак на рад 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 није обезбедио сопствени превоз.

Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом 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.

Члан 91.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи. Накнада трошкова исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

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

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

У складу са Правилником о измени Правилника о наставном плану и програму основног образовања и васпитања, одлуку о висини дневнице за лица која изводе екскурзије ученика и наставу у природи (наставник- одељењски старешина, стручни вођа пута) доноси Савет родитеља на основу усаглашеног предлога родитеља ученика сваког одељења, за које се изводи екскурзија. Дневнице се обрачунавају у бруто износу и исплаћују се у складу са Законом на терет родитеља ученика који путују.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

8. Друга примања

1 Отпремнина

Члан 92.

Послодавац је обавезан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Право из става 1. овог члана припада члану репрезентативног синдиката потписника овог уговора у складу са општим актом репрезентативног синдиката.

Запосленима који не припадају репрезентативним синдикатима потписницима овог уговора припада право из става 1. овог члана у складу са законом.

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

2 Солидарна помоћ

Члан 93.

Послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже 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 за случај 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, бујица, 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 је 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. тач. 2) и 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 др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2) и 5) овог члана признаје се на основу уредне документације и приложених рачуна, а највише до висине два неопорезива 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) и тач. 3) и 4) овог члана признаје се на основу уредне документације, у висини два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у случају утврђеним 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, покрајинске и локалне власти.

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

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

3 Накнада штете коју је претрпео запослени на раду или у вези са радом

Члан 94.

Ако запослени доживи повреду на раду, оболи од професионалне болести или претрпи неку другу штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му на основу његовог писменог захтева накнади штету, у складу са законом и општим актом.

Члан 95.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао, у ком року и како се запосленом накнађује – утврђује посебна комисија (у даљем тексту: Комисија), коју образује директор.

Један од чланова Комисије обавезно је представник синдиката код Послодавца.

Члан 96.

По спроведеном поступку, Комисија директору подноси предлог за доношење решења о накнади штете, који садржи чињенице о постојању штете и њеној висини, о околностима под којима је настала, о штетнику и о року и начину на који штета треба да буде накнађена запосленом.

На основу поднетог предлога, директор доноси решење којим се утврђује право запосленог на накнаду штете и доставља га запосленом.

По коначности решења из претходног става, Послодавац и запослени закључују споразум о исплати накнаде штете.

Члан 97.

Комисија може предложити да се накнада штете запосленом исплати у више рата.

Предлог за исплату накнаде штете у ратама саставни је део предлога из члана 96. став 1. Уговора.

У случају да се директор не сложи с предлогом Комисије о исплати накнаде штете у ратама, донеће решење о исплати накнаде штете запосленом као да тог предлога није ни било.

Члан 98.

Ако запослени не пристане на закључивање споразума о исплати накнаде штете, у складу са решењем директора из чл. 96. став 2. или из члана 97. став 3. Уговора, о накнади штете одлучује надлежни суд.

4 Јубиларна награда

Члан 99.

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 привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж

осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Висина јубиларне награде за чланове репрезентативних синдиката потписника овог уговора, у складу са општим актом репрезентативног синдиката износи:

- 1) пола просечне плате – за 10 година рада оствареног у радном односу,
- 2) једну просечну плату – за 20 година рада оствареног у радном односу,
- 3) једну и по просечну плату – за 30 година рада оствареног у радном односу,
- 4) две просечне плате – за 35 година рада проведених у радном односу,
- 5) две и по просечне плате – за 40 година рада проведених у радном односу.

Запослени који нису чланови репрезентативних синдиката потписника овог уговора имају право на јубиларну награду у износу од 50% у односу на износе наведене у ставу 4. тач. 1)–5).

Просечна плата из ст. 3. и 4. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запослено.

5 Новогодишња награда

Члан 100.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде, у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

6 Поклон за Нову годину

Члан 101.

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

7 Поклон или новчани износ за Дан жена

Члан 102.

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

Одлуку о овом давању доноси директор, по прибављеном мишљењу синдиката.

8 Награда наставницима за остварен успех ученика на такмичењима

Члан 103.

Послодавац може да, из сопствених прихода, наставницима чији су ученици освојили награде на такмичењима обезбеди новчана средства за награду.

Одлуку о додели награде доноси директор.

Услови и критеријуми за награђивање запослених и ученика ближе се одређују Правилником о награђивању запослених и ученика.

9 Посебна примања по основу резултата рада

Члан 104.

На основу образложене одлуке директора школе, запосленом може увећа плата по основу остварених резултата рада у висини од највише 30% од висине плате, која се исплаћује из сопствених прихода које оствари школа у складу са законом.

IX УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 105.

Запослени може бити привремено удаљен са рада на основу одредаба Закона о основама система образовања и васпитања и Закона о раду.

Члан 106.

За време привременог удаљења са рада, запослени има право на накнаду плате у складу са Законом о раду.

X ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 107.

На дисциплинску и материјалну одговорност запослених примењују се одредбе Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених.

За све што није регулисано Правилником примењују се одредбе Закона и Колективног уговора.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 108.

Радни однос запосленог у школи престаје на основу решења директора, у складу са законом.

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока на који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом од стране послодавца и запосленог;
- 5) смрћу запосленог;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом.

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

Члан 109.

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 правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2) ако му је, по одредбама закона, одн. правоснажној одлуци суда или другог органа забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова- даном достављања правоснажне одлуке;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци – даном ступања на издржавање казне;

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада- даном почетка примењивања мере;

5) услед стечаја, ликвидације, одн.у свим другим случајевима престанка рада послодавца, у складу са законом

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 110.

Радни однос може да престане на основу писаног споразума школе и запосленог.

Пре потписивања споразума, школа је дужна да запосленог писаним путем обавести последицама до којих долази у остваривњу права за случај незапослености.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 111.

Запослени има право да школи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

3. Отказ од стране послодавца

Члан 112.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правоснажно осуђен зх кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад у школу у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. закона о раду , односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и то:

1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;

2) ако злоупотреби положах или прекорачи овлашћења;

3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;

4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;

5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге директора у складу са законом
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 79 овог правилника
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицаја на обављање посла;
- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Послодавац може запосленог да упуту на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. тачка 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив школе да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3 овог члана.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став. 1 тачка 1-5) овог закона.

Члан 113.

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију у складу са законом и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Члан 114.

Оправданим разлогом за отказ, у смислу члана 112. овог Правилника не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;
- 3) одслужења или дослужења војног рока,
- 4) чланства у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са овим законом;
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и овим Правилником

4. Поступак у случају отказа

Члан 115.

Отказ у смислу члана 112. став 1. тачка 1) и став 2. и 3. овог Правилника послодавац може дати запосленом у року од 6 месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ из члана 112 став 1. тачка 2) овог Правилника послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости утврђеног законом за кривично дело.

Послодавац је дужна да, пре отказа запосленом, затражи мишљење синдиката чији је члан запослени.

Синдикат је дужан да достави мишљење из става 3 овог члана у року од 5 дана.

Члан 116.

Отказ се даје у писменом облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Отказни рок запосленом траје до 30 дана.

Члан 117.

До дана престанка радног односа послодавац је дужан да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

5. Незаконит отказ

Члан 118.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, на захтев запосленог, одлучиће да се запослени врати на рад, да му се исплати накнада штете и уплате припадајући доприноси за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се у висини изгубљене зараде која у себи садржи припадајуће порезе и доприносе у складу са законом, у коју не улази накнада за исхрану у току рада, регреса за коришћење годишњег одмора, бонуси, награде и друга примања по основу доприноса пословном успеху послодавца.

Накнада штете из става 1. овог члан исплаћује се запосленом у висини изгубљене зараде, која је умањена за износ пореза и доприноса који се обрачунавају по основу зараде у складу са законом.

Порез и допринос за обавезно социјално осигурање за период у коме запослени није радио обрачунава се и плаћа на утврђени месечни износ изгубљене зараде из става 2 овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће, на захтев запосленог, обавезати послодавца да запосленом исплати накнаду штете у износу од највише 18 зарада запосленог, у зависности од временаведеног у радном односу код послодавца, година живота запосленог и броја издржаваних чланова породице.

Ако суд у току поступка утврди да је запосленом престао радни однос без правног основа, али у току поступка послодавац докаже да постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране у спору, није могућ, суд ће одбити захтев запосленог да се врати на рад и досудиће му накнаду штете у двоструком износу од износа утврђеног у складу са ставом 5 овог члана.

Ако суд у току поступка утврди да је постојао основ за престанак радног односа, али да је послодавац поступио супротно одредбама закона којима је прописан поступак за престанак радног односа, суд ће одбити захтев запосленог за враћање на рад, а на име накнаде штете досудиће запосленом износ до шест зарада запосленог.

Под зарадом из става 5. и 7. овог члана сматра се зарада коју је запослени остварио у месецу који претходни месецу у коме је престао радни однос.

Накнада из става 1, 5, 6 и 7 овог члана умањује се за износ прихода које је запослени остварио које је запослени остварио по основу рада, по престанку радног односа.

ХП ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 119.

На престанак потребе за радом запослених, на критеријуме за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба са пуним или непуним радним временом, на поступак утврђивања запослених за чијим радом је престала потреба, на мере за запошљавање као и на права запослених за чијим је радом престала потреба, примењују се одредбе правилника о утврђивању престанка потребе за радом запослених у ОШ "Ђура Јакшић" у Крагујевцу.

За све што није регулисано правилником примењују се одредбе Закона и Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

ХП ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Остваривање права запослених

Члан 120.

Запослени се ради остваривања својих права у писменом облику обраћају директору.

Захтев треба да садржи:

- 1) податке о праву које запослени жели да оствари;
- 2) чињенице на којима се захтев заснива;
- 3) име, презиме, потпис подносиоца захтева.

Захтев се предаје секретару школе, који га заводи у деловодник и без одлагања прослеђује директору.

Члан 121.

Директор је обавезан да о захтеву одлучи у року који омогућава остваривање права запосленог, а најкасније у року од 15 дана од дана предаје захтева, а ако у том року не одлучи о захтеву, сматра се да је захтев запосленог одбио.

Члан 122.

Директор ће захтев запосленог одбацити решењем ако је неблагоприятен, недопуштен или поднет од неовлашћеног лица.

У случају предаје неуредног захтева, то јест захтева који не садржи све елементе за поступање по истом, директор ће запосленом наложити да недостатке отклони у примереном року, који не може бити дужи од пет дана.

Тек ако запослени не поступи по налогу директора, он ће донети решење да се захтев одбацује.

Члан 123.

Директор ће донети решење да се захтев запосленог усваја ако је захтев заснован на важећем пропису и/или општем акту.

Члан 124.

Директор ће донети решење да се захтев запосленог одбија ако захтев није заснован на важећем пропису и/или општем акту.

2. Заштита права запослених

Члан 125.

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

Жалба се у два примерка предаје секретару, који га заводи у деловодник и прослеђује га без одлагања директору и председнику школског одбора.

Члан 126.

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

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

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

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

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

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

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

Члан 127.

Сва новчана потраживања из радног односа, осим потраживања доприноса за пензијско и инвалидско осигурање, застаревају у року од три године од дана доспелости.

XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 128.

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова и колективним уговором.

Члан 129.

Радни спорови могу бити колективни и индивидуални.

Члан 130.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним Законом о мирном решавању радних спорова.

Члан 131.

Колективним радним спором сматрају се спорови поводом:

- закључивања, измена и допуна, примене и тумачења Правилника;
- остваривања права на синдикално организовање;
- остваривања права на штрајк.

Члан 132.

Индивидуалним радним спором сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе и/или одговорности запосленог, из радног односа или у вези са радним односом.

Индивидуални радни спорови могу се решавати мирним путем, у складу са Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова и колективним уговором.

XV ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 133.

Запослени код Послодавца остварују право на штрајк под условима и по поступку утврђеним у Закону о штрајку, Закону о основном образовању и васпитању, подзаконском акту, колективном уговору и другом општем акту.

Члан 134.

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.

Члан 135.

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

Штрајк се мора најавити у складу са Законом о штрајку.

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

Члан 136.

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 упути Послодавац, и да на њу одговори на начин на који му је та иницијатива и упућена.

Члан 137.

Штрајк код Послодавца може да почне тек ако се обезбеди минимум процеса рада, у складу са Законом о штрајку и Законом о основном образовању и васпитању.

Минимум процеса рада за запослене: шефа рачуноводства, секретара школе, референта за финансијско – рачуноводствене послове, домара и помоћно особље је 6 часова дневно, тј. 30 часова недељно.

Члан 138.

Садржину минимума процеса рада утврђује оснивач Послодавца, у складу са законом, а начин његовог обезбеђења утврђује се општим актом Послодавца, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 139.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором и другим општим актом, запослени не могу бити стављени у неповољан положај, а организовање штрајка и учешће у штрајку не представља повреду радне обавезе.

Члан 140.

Послодавац не сме да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Члан 141.

Директор не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором и другим општим актом.

XVI СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Оснивање синдиката и чланство у синдикату

Члан 142.

Запосленом се јамчи слобода синдикалног удруживања и деловања.

Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова

Запослени имају право да без претходног одобрења оснују синдикат.

Синдикат не може бити распуштен, нити његова делатност може бити обустављена или забрањена актом Послодавца.

Синдикат се уписује у регистар у складу са Законом и другим прописима.

Синдикална организација је дужна да директору школе достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

На услове за рад синдиката примењују се одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

XVII НАДЗОР

Члан 143.

Надзор над применом Закона о раду, других прописа о радним односима и општим аката, којима се утврђују права, обавезе и одговорности запослених врши инспекција рада.

Члан 144.

У вршењу инспекцијског надзора, инспектор рада је овлашћен да решењем наложи послодавцу да у одређеном року отклони утврђене повреде закона и опшних аката.

Послодавац је дужан да, најкасније у року од 15 дана од дана достављања решења из ст.1 овог члана, обавести инспекцију рада о извршењу решења.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 145.

За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе закона, одредбе колективних уговора и други прописи који регулишу ову материју

Члан 146.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важи Правилник о раду од 29.11.2024. године заведен под деловодним бројем 1726 са изменама и допунама.

Члан 147.

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

ПРЕДСЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА

Стефан Симовић

Правилник о раду ОШ „Ђура Јакшић“, Крагујевац заведен је под деловодним бројем 924 од 30.06.2025. године, објављен је на огласној табли Школе дана 30.06.2025. године, а ступио је на снагу дана 09.06.2025. године.

Секретар Школе

Божовић Маријана