

На основу члана 3.став 2. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 13/17-УС и 113/17 и 95/18), члана 119.став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", број 88/2017, 27/2018 – др. Закони, 10/2019, 6/2020 и 129/2021– даље: Закон), и члана 57. став 1. тачка 1) Статута Школе, Школски одбор Основне школе „Сава Ковачевић“ у Михајловцу, на седници одржаној 03.06.2026. године

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „САВА КОВАЧЕВИЋ“ У МИХАЈЛОВЦУ**

### **I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником, у складу са Законом и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, у Основној школи „Сава Ковачевић“ у Михајловцу (у даљем тексту: Послодавац) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа.

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

#### **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 утврђеним Законом и Колективним уговором, сматрају се ништавим.

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

### **ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ**

#### **Права и обавезе**

#### **Члан 3.**

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 и старости, 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.

Запослени млађи од 18 године живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом.

#### **Обавезе запослених**

#### **Члан 4.**

**Запослени је дужан:**

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- 2) да поштује организацију рада пословања код послодавца, као и захтев и правила послодавца у вези 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**

### **Члан 5.**

Послодавац је дужан:

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 члана 15. тачка 2 Закона о раду и правима и обавезама које произилазе из 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 а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени

## **Обавезе послодавца и запосленог**

### **Члан 6.**

Директор и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених Законом о раду, овим Правилником и уговором о раду.

## **РАДНИ ОДНОС**

### **Заснивање радног односа**

### **Члан 7.**

У радни однос код Послодавца може да буде примљено лице под условима прописаним Законом, подзаконским актом и Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

### **Члан 8.**

Радни однос се заснива уговором о раду, по поступку утврђеном Законом, другим законом и овим Уговором.

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 с Послодавцем друкчије договори.

### **Члан 9.**

Пријем у радни однос код Послодавца врши се првенствено на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом (у даљем тексту: преузимање са листе), као и на основу преузимања запосленог који није на листи.

На основу конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе

Преузимање из става 1. овог члана врши се следећим редоследом:

1) Преузимањем запослених са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба следећим редом: код Послодавца, 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 код Послодавца;

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.

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

## Члан 10.

Запослени који је код Послодавца 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.

Послодавац је у обавези да министарству надлежном за послове образовања и васпитања 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 тог министарства.

## Члан 11.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и листу запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, **уз сагласност запосленог, директора обе установе и сагласност радне подгрупе при Школској управи Пожаревац.**

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 та разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

## Члан 12.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши се под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос ни са једним лицем које је стављено на листу запослених са које се врши преузимање у оквиру школске управе којој припада Послодавац, а испуњава услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, Послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката Послодавца, а у случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.

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. Закона.

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

Рок за давање мишљења репрезентативног синдиката је петнаест дана од дана пријема захтева, а уколико синдикати у том року не доставе мишљење, директор ће расписати конкурс и без мишљења синдиката.

## Члан 13.

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

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса.

Конкурс се посредством Националне службе за послове запошљавања оглашава у листу „Послови“.

Директор може, пре него што донесе одлуку по конкурс, поништити расписан конкурс уколико утврди да нису постојали или више не постоје услови за расписивање конкурса.

## Члан 14.

Припремне радње у поступку пријема у радни однос по конкурс обавља секретар Послодавца (у даљем тексту: секретар).

Секретар саставља текст конкурса за пријем у радни однос и упућује га на објављивање.

## Члан 15.

Конкурс за пријем у радни однос садржи информацију:

- 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 8 дана од дана објављивања конкурса.

## Члан 16.

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

Уз пријаву на конкурс кандидат треба да поднесе:

1. радну биографију
2. уверење о држављанству
3. извод из матичне књиге рођених
4. диплома или уверење о стеченом образовању
5. уверење о положеном испиту за лиценцу или доказ о положеним испитима из психологије, педагогије и методике од најмање 30 бодова, од којих најмање 6 бодова из психолошких, педагошких и методичких дисциплина и 6 бодова праксе у установи, у складу са европским системом преноса бодова.
6. уверење о неосуђиваности које издаје надлежна полицијска управа

7. кандидати који образовање нису стекли на српском језику потребно је да приложе доказ о знању српског језика

Потребно је тражена документа приложити у оригиналу или оверене фотокопије (овера не сме бити старија од 6 месеци).

Уверење о држављанству, извод из матичне књиге рођених и уверење о неосуђиваности не сме бити старије од 6 месеци.

Уколико се, уместо дипломе, прилаже уверење о стеченом образовању, оно не сме бити старије од 6 месеци.

#### **Члан 17.**

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

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 18.**

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

Доказе о испуњености услова за пријем у радни однос кандидат може доставити после истека рока за достављање пријава на конкурс, али само ако учини вероватним да из оправданих разлога није могао да прибави те доказе.

Доказе о оправданости разлога за пропуштање рока кандидат је обавезан да достави заједно с накнадно поднетим доказима за пријем у радни однос.

Накнадно достављање доказа за пријем у радни однос може се прихватити само ако их је Послодавац примио пре него што Конкурсна комисија започне рад на конкурсном материјалу.

#### **Члан 19.**

Конкурс спроводи Конкурсна комисија коју за сваки случај пријема у радни однос на основу расписаног конкурса (ad hoc) именује директор из редова запослених код Послодавца.

Конкурсна комисија има 3 члана.

Секретар Послодавца пружа стручну подршку конкурсној комисији.

Секретар Послодавца може бити члан конкурсне комисије.

#### **Члан 20.**

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Конкурсна комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова од укупног броја чланова.

#### **Члан 21.**

Конкурсна комисија утврђује благовременост и потпуност пријава на конкурс и испуњеност законских услова за пријем у радни однос кандидата у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава и, на основу увида у конкурсни материјал.

Кандидати из става 1. овог члана, у року од осам дана, упућују се на психолошку процену способности за рад са ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

#### **Члан 22.**

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 1. овог члана.

Разговор из става 2. овог члана заказује се телефонским путем, а уколико се кандидат не може пронаћи на тај начин, писани позив шаље му се електронском поштом, са захтевом да потврди пријем позива.

Уколико кандидат не потврди пријем позива упућен електронском поштом, позив на разговор му се доставља препорученом поштом.

У позиву ће кандидат бити упозорен на то да ће се, уколико се не одазове позиву, сматрати да је одустао од пријаве на конкурс.

Ако кандидат оправда изостанак, с њим се разговор може одржати накнадно.

Циљ разговора после психолошке процене јесте додатно процењивање спремности кандидата за обављање послова за које је конкурисао.

#### **Члан 23.**

Конкурсна комисија сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Директор Послодавца доноси решење о избору кандидата по конкурс у року од осам дана од дана достаљања образложене листе из става 1. овог члана.

Решење из става 2. овог члана оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

#### **Члан 24.**

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

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

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

#### **Члан 25.**

Директор може донети и решење да се по конкурс у не изабере ниједан кандидат.

Против решења да се не изабере ниједан кандидат сви кандидати, односно учесници конкурса имају право жалбе као и на решење о изабраном кандидату.

Ако по конкурс у не буде изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс у року од осам дана од дана коначности решења.

#### **Члан 26.**

По коначности решења о избору кандидата, директор са изабраним кандидатом закључује уговор о раду.

Пре закључивања уговора о раду, изабрани кандидат је дужан да достави доказ о поседовању психичке, физичке и здравствене способности за рад са децом и ученицима, а за пријем на послове наставника верске наставе и сагласност надлежног органа традиционалне цркве или верске заједнице којој припада за извођење верске наставе у основној школи.

#### **Члан 27.**

Радни однос на одређено време код Послодавца заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

Послодавац може да прими у радни однос на одређено време на основу конкурса, лице:

- 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана
- 2) ради обављања послова педагошког асистента (на 12 месеци за сваку школску годину).

У поступку избора педагошког асистента прибавља се мишљење надлежног органа града Смедерева

#### **Члан 28.**

Послодавац може да прими у радни однос на одређено време без конкурса, 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 у за пријем у радни однос, а најкасније до 31. августа текуће школске године;
- 4) ради извођења верске наставе.

За извођење верске наставе наставника упућује традиционална црква или верска заједница са утврђене листе, који са Послодавцем закључује уговор о раду **до истека текуће школске године, односно до повратка одсутног наставника.**

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

#### **Члан 29.**

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

#### **Пробни рад**

##### **Члан 30.**

Послодавац може да уговори пробни рад с наставником или 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 одређује се уговором о раду и 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.

Пробни рад се обавља у складу са одредбама Закона о раду.

Послодавац може да уговором о раду уговори пробни рад и за обављање других послова, у складу с одредбама Закона о раду.

#### **Услови за рад запослених**

##### **Члан 31.**

Услови за пријем у радни однос морају бити испуњени и после заснивања радног односа.

Поред услова за пријем у радни однос, 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 код Послодавца.

#### **Уговор о извођењу наставе**

##### **Члан 32.**

Директор Послодавца, по потреби, може да закључи уговор о извођењу наставе или за полагање испита, за највише 30% од пуног радног времена, у случајевима у којима се радни однос заснива на одређено време без конкурса.

Директор Послодавца пре закључења уговора о извођењу наставе прибавља сагласност друге установе.

Лице ангажовано по основу уговора из става 1. овог члана не заснива радни однос код Послодавца.

Право на накнаду за обављени рад стиче се на основу извештаја о обављеном раду.

Лице из става 1. овог члана учествује у раду стручних органа Послодавца без права одлучивања, осим у раду одељењског већа, у складу са законом.

#### **Стручно оспособљавање и усавршавање**

##### **Члан 33.**

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.

## **Приправник**

### **Члан 34.**

Приправник је лице које први пут у својству наставника и стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос код Послодавца, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

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

Ако се уговор о стручном усавршавању закључује ради припреме за извођење верске наставе, приправник - стажиста мора имати сагласност надлежног органа традиционалне цркве или верске заједнице којој припада за закључење уговора.

Уговор о стручном усавршавању приправника - стажисте за извођење верске наставе престаје пре истека времена на које је закључен, ако надлежни орган традиционалне цркве или верске заједнице повуче сагласност дату на тај уговор из разлога што приправник стажиста својим активностима, ставовима и понашањем подрива углед традиционалне цркве или верске заједнице, односно учи и поступа супротно учењу, ставовима, моралу и вредностима које заступа традиционална црква, односно верска заједница којој припада.

### **Члан 35.**

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

Изузетно, ако Послодавац нема ментора, односно одговарајућег наставника и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће наставника и стручног сарадника са лиценцом из друге установе.

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

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

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу а трошкове полагање испита сноси Послодавац.

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

### **Члан 36.**

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

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.

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

## **Приправник – стажиста**

### **Члан 37.**

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, при чему остварује права која се односе на приправника.

Послодавац и приправник – стажиста закључују уговор о стручном усавршавању у трајању од најмање годину, а најдуже две године, којим се не заснива се радни однос.

Приправник – стажиста има право да учествује у раду стручних органа без права одлучивања и нема право да оцењује ученике код Послодавца.

### **Члан 38.**

Послодавац може на основу уговора о допунском раду ангажовати из друге установе:

- ментора и/или наставника, стручног сарадника и/или секретара који има лиценцу и под чијим ће непосредним надзором наставник приправник радити током прва три месеца приправничког стажа,
- ментора секретару – приправнику.

### **Члан 39.**

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.

## **ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА**

### **Разлози за измену уговорених услова рада**

### **Члан 40.**

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада, односно закључивање анекса уговора о раду:

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- 4) ако је запосленом за чијим је радом престала потреба, односно који је остао нераспоређен, обезбедио други одговарајући посао;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате (дodatка на плату) и других примања запосленог, који су садржани у уговору о раду;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом, општим актом и уговором о раду.

Одговарајућим послом смислу става 1. тач. 1 – 4) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен образовања, радне способности и други услови за обављање тог посла који су утврђени у закону, подзаконском акту и Правилнику о организацији и систематизацији послова код Послодавца и у уговору о раду.

### **Измена уговорених услова рада у виду распоређивања запосленог на друге послове код Послодавца, у истом месту рада**

### **Члан 41.**

Запослени код Послодавца распоређују се, по правилу, на основу понуде и закључивања анекса уговора о раду, у складу са Законом о раду.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења директора, без понуде анекса уговора о раду, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци (хитно распоређивање запосленог).

У случају распоређивања из става 1. овог члана Уговора, запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта, ако је то за њега повољније.

#### **Члан 42.**

На послове помоћника директора запослени се распоређује решењем директора, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

Ради обављања послова с којих је запослени распоређен на послове помоћника директора, на те послове се привремено распоређује други запослени код Послодавца или се врши пријем у радни однос на одређено време.

По истеку школске године за коју је распоређен на послове помоћника директора, запослени се враћа на послове код Послодавца с којих је распоређен на послове помоћника директора, уколико не буде на послове помоћника директора распоређен и за следећу школску годину.

#### **Измена уговорених услова рада у виду премештаја запосленог у друго место рада код Послодавца**

#### **Члан 43.**

Запослени може да буде премештен у друго место рада-издвојена одељења- у оквиру Послодавца:

1) ако у том месту Послодавац обавља своју делатност;

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

#### **Измена уговорених услова рада у виду упућивања запосленог на рад код другог послодавца**

#### **Члан 44.**

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је код Послодавца привремено престала потреба за његовим радом или је закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

Уз своју писмену сагласност, запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање и у другим случајевима.

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код Послодавца који га је упутио.

#### **Поступак измене уговорених услова рада**

#### **Члан 45.**

Измена уговорених услова рада врши се, по правилу, на основу понуде и закључивања анекса уговора о раду, у складу са Законом о раду, а изузетно на основу решења директора (чл. 41. и чл.42. Уговора).

#### **Члан 46.**

Уз анекс уговора о раду Послодавац је обавезан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора о раду, рок у коме запослени треба да се изјасни и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора о раду у року од 8 радних дана.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора о раду ако не потпише анекс уговора о раду у року из става 2. овог члана.

Ако запослени потпише анекс уговора о раду у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава његову законитост.

Ако запослени у остављеном року одбије понуду анекса уговора о раду, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду оспорава законитост анекса уговора о раду.

Одредбе овог члана не примењују се у случају закључивања анекса уговора о раду на иницијативу запосленог, у случају хитног распоређивања запосленог, као и у случају закључења анекса уговора због измена личних података о запосленом, података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада.

## **Радно време**

### **Пуно радно време**

#### **Члан 47.**

Пуно радно време запосленог код Послодавца износи 40 сати недељно.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење обавезних предмета и изборних програма и активности, у складу са планом и програмом наставе и учења.

### **Норма непосредног рада наставника и стручног сарадника**

#### **Члан 48.**

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

1) 24 школска часа (у даљем тексту: час) непосредног рада са ученицима, од чега 20 часова наставе обавезних предмета, изборних програма и активности, с тим да се непосредни рад до 24 часа допуњује другим активностима (допунски, додатни, индивидуални, припремни рад и други облици рада) у складу са наставним планом;

Стручни сарадник код Послодавца у оквиру пуног радног времена у току радне недеље остварује 30 сати свих облика непосредног рада са ученицима, наставницима, родитељима, односно другим законским заступницима и другим сарадницима.

Структуру и распоред обавеза наставника и стручног сарадника у оквиру радне недеље утврђује Послодавац 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.

### **Рад преко пуне норме**

#### **Члан 49.**

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

Накнада за рад наставника из става 1. овог члана исплаћује се на основу месечног извештаја наставника о одржаним часовима.

Наставнику који нема пуну норму часова, распоређивање часова из става 1. овог члана, сматра се допуном норме.

### **Непуно радно време**

#### **Члан 50.**

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

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

## **Прековремени рад**

### **Члан 51.**

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

- 1) више силе;
- 2) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит;
- 3) обављања завршног и пријемног испита;
- 4) замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу;
- 5) обављања других послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити запослени може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Послодавац је обавезан да пре почетка обављања прековременог рада запосленом 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 52.**

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

Радни дан ненаставног особља и стручних сарадника, по правилу, траје осам часова.

Трајање радног дана наставника везано је за распоред часова.

Структура и распоред радног времена утврђује се годишњим планом рада Послодавца и општим актом Послодавца.

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.

## **Одмори и одсуства**

### **Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 53.**

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 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 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, а наставници тај одмор, по правилу, користе за време великог одмора ученика.

#### **Члан 54.**

Одмор 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.

## Дневни одмор

### Члан 55.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 12 часова непрекидно.

Запослени који ради у режиму прерасподеле радног времена има право на одмору оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

## Недељни одмор

### Члан 56.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 24 часа непрекидно, чему се придодаје време из члана 61. Правилника, ако законом није друкчије одређено.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у 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.

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.

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

## Годишњи одмор

### Члан 57.

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:

- 1) за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
- 2) за врло успешне резултате – 3 радна дана,
- 3) за успешне резултате – 2 радна дана;

2. услови рада:

- 1) рад у две и више установа – 2 радна дана;
- 2) отежани услови рада – 2 радна дана;

3. радно искуство:

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

4. образовање и оспособљеност за рад:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, 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,

2) 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,

3) за средње образовање у трајању од четири године – 2 радна дана,

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан;

5. социјални услови:

- 1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – 2 радна дана,
- 2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
- 3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју – 3 радна дана,
- 4) особи са инвалидитетом – 3 радна дана.

#### **Члан 58.**

Сматра се да је остварио изузетне резултате наставник чији су ученици у текућој школској години освојили једно од прва три места на републичком или међународном такмичењу и који :

- остварује изузетан непосредни контакт са ученицима, другим запосленим и родитељима ученика,
- пружа помоћ другим запосленима,
- ради у различитим комисијама школе
- има повећан обим послова и извршава их пре постављеног рока
- креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад којима школа располаже

Сматра се да је остварио врло успешне резултате наставник чији је ученик учествовао на неком од претходно наведених такмичења или је освојио једно до прва 3 места на општинском или окружном такмичењу и који:

- поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика,
- пружа помоћ другим запосленима,
- испуњава постављене рокове за додељене послове и успешан је у њима,
- учествује на свим културним манифестацијама са ученицима,
- креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад којима школа располаже .

Сматра се да је остварио успешне резултате наставник који :

- савесно се залаже и уредно обавља послове свог радног места,
- поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика
- ради на културној и јавној делатности школе,
- користи сва савремена средства за рад којима школа располаже
- није дисциплински кажњаван.

#### **Члан 59.**

За остале запослене, сматра се да су остварили изузетне резултате уколико показују иницијативност у раду, а врло успешне уколико своје радне обавезе извршавају и пре рока одређеног за њихово извршење.

Запослени који уредно извршава своје обавезе и није дисциплински кажњаван сматра се да остварује успешне резултате.

#### **Члан 60.**

Распоред коришћења годишњег одмора наставног особља утврђује се годишњим планом рада школе, а за ненаставно особље у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

### **Накнада штете**

#### **Члан 61.**

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег

одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

### **Плаћено одсуство**

#### **Члан 62.**

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) склапање брака детета – 3 радна дана;
- 3) порођај супруге – 5 радних дана;
- 4) порођај члана уже породице – 1 радни дан;
- 5) усвајање 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) елементарна непогода – 5 радних дана;
- 10) учествовање у културним и спортским приредбама – до 2 радна дана;
- 11) коришћење организованог рекреативног одмора ради превенције радне инвалидности – до 5 радних дана;
- 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. – до 7 радних дана;
- 13) стручно усавшавање – до 5 радних дана;
- 14) полагање испита за лиценцу – до 5 дана;
- 15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању – до 5 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 и у следећим случајевима:

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

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

#### **Члан 63.**

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

#### **Члан 64.**

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

### **Неплаћено одсуство**

#### **Члан 65.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

- 1) дошколовавања – од 30 дана до три године;
- 2) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом – до 6 месеци;
- 3) учешћа у научно-истраживачком пројекту – до окончања пројекта;
- 4) посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године;
- 5) лечење члана уже породице;

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

#### **Члан 66.**

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

#### **Члан 67.**

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и у другим случајевима и удужем трајању од оног утврђеног у Правилнику, на основу образложеног захтева запосленог, ако се тиме не угрожава процес рада код Послодавца.

#### **Члан 68.**

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

### **Мировање радног односа**

#### **Члан 69.**

У случајевима утврђеним законом и општим актом, запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом или уговором о раду друкчије одређено.

## **1. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 70.**

Код Послодавца се, у складу са законом, подзаконским актом и општим актом обезбеђује:

- 1) општа заштита запослених,
- 2) заштита личних података запослених,
- 3) заштита омладине,
- 4) заштита родитељства, и
- 5) заштита инвалида.

### **Општа заштита**

#### **Члан 71.**

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 72.**

Запослени је обавезан 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 73.**

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 74.**

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

#### **Члан 75.**

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти и повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

### **Остали облици заштите запослених**

#### **Члан 76.**

Заштита личних података, заштита омладине и материнства, заштита у виду права на одсуствовање у вези са трудноћом, порођајем и/или негом детета или друге особе, као и заштита инвалида, остварује се у складу са законом и општим актом.

### **Заштита материнства**

#### **Члан 77.**

Запослена жена 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 и вибрацијама.

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

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.

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

### **Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**

#### **Члан 78.**

Запослена жена има право на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у трајању од 365 дана.

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

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 из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи права из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, ако умре или је из других оправданих разлога спречена да користи та права (издржавање казне затвора, тежа болест)

Право из става 4. овог члана има отац детета.

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

#### **Члан 79.**

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 је у првом порођају роди троје или више деце, 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 породилског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породилског одсуства из члана 40. став 2 овог Правилника.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породилско одсуство и у случајевима и под условом утврђеним у члану 40. став 5 овог Правилника, а право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеног у ставу 3. овог члана.

### **Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе**

#### **Члан 80.**

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

Права 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 накнаду зараде, у складу са законом.

За време рада са половином радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са општим актом или уговором о раду, а за другу половину пуног радног времена, накнаду зараде у складу са законом.

Услове, постпак и начин остваривања права на одсуство са рада ради посебне неге детета, ближе уређује министар надлежан за друштвену бригу о деци.

#### **Члан 81.**

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 хранитељску, 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 11 месеци живота детеа.

Право из става 1. и 2. овог члана има и лице које је у складу са прописима о усвојењу, упућено дете на прилагођавање пре заснивања усвојења, а по заснивању усвојења и један од усвојилаца.

За време одсуства са рада ради неге детета, усвојилац, односно старатељ има право на накнаду зараде у складу са законом

### **Обавештење о привременој спречености за рад**

#### **Члан 82.**

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 потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана уместо запосленог послодавацу 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 доставити потврду.

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

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

## **ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

### **Члан 83.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом и овим Правилником.

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

Запосленом се гарантује једнака плата за исти рад исте вредности који остварује код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад који захтева исти степен образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

Плата, у смислу става 1. овог члана, чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећана плата, накнада плате и друга примања утврђена посебним колективним уговором.

### **Елементи за утврђивање плате**

### **Члан 84.**

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

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

### **Висина основице**

### **Члан 85.**

Висина основице и коефицијената за обрачун и исплату плата утврђују се у складу са законом, актом Владе и Посебним колективним уговором.

### **Рокови за исплату плата**

### **Члан 86.**

Плата се исплаћује у два дела и то:

- први део до 6. у наредном месецу;
- други део до 21. 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.

### **Додаци на плату**

### **Члан 87.**

Запослени има право на додатак на плату у следећим случајевима:

- за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице;
- за рад ноћу (ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента) – 26% од основице;
- за прековремени рад – 26% од основице;
- по основу времена проведеног на раду (минули рад) – у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца;

**- за координаторе задужене за електронску евиденцију образовно-васпитног рада, а што ће се утврдити прописима којима се дефинише финансирање установе**

– у другим случајевима утврђеним законом или другим актом.

Послодавцем, у смислу овог члана Правилника, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије, и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, које се финансирају из буџетских средстава.

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

Основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата.

#### **Члан 88.**

Из сопствених прихода које оствари Послодавац, у складу са законом, свим запосленима код Послодавца се у једнаком проценту може увећати плата, и то највише до 30% од висине плате. Одлуку о увећању плате из става 1. овог члана доноси Школски одбор.

#### **Члан 89.**

Послодавац је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из претходног члана Правилника и да о томе обавезно обавештава синдикат код Послодавца.

### **Накнада плате**

#### **Члан 90.**

Запослени има право на накнаду плате, поред случајева утврђених законом, у следећим случајевима:

- стручно усавршавање које је одобрио Послодавац;
- присуствовање, у својству члана, седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, Школског одбора и органа синдиката;
- учешће на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва;

У случајевима из претходног става запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

#### **Члан 91.**

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

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

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да накнада плате 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, заразом COVID-19, или због мера изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, ако законом није друкчије одређено.

#### **Члан 92.**

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада преко 30 дана због привремене спречености за рад, у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад проузрокована малигним обољењем.

Исплата накнаде плате из става 1. овог члана врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%), а из средстава послодавца, за преостали износ до висине од 100% основа за исплату накнаде.

## **Накнада трошкова**

### **Члан 93.**

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

Промена места становања запосленог после закључења уговора о раду не можеда утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности Послодавца.

### **Члан 94.**

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

### **Члан 95.**

Запослени има право на накнаду трошкова које је имао на службеном путу у земљи или иностранству.

Запослени има право на накнаду трошкова које је имао на службеном путу у земљи за трошкове исхране (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се трошкови превоза 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% од дневнице, а за трајање службеног пута дуже од 12 сати – пун износ дневнице.

Запослени има право на накнаду трошкова које је имао на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

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

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

## **Друга примања**

### *1) Отпремнина*

### **Члан 96.**

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 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) *Солидарна помоћ*

### **Члан 97.**

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) *Јубиларна награда*

### **Члан 98.**

Послодавац је обавезан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30 или 35 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 не сматра се радом у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

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

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

Просечна плата из става 4. овог члана јесте плата из члана 96. став 3. Правилника.

### *3)Новогодишња награда*

### **Члан 99.**

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

Новогодишња награда исплаћује се по динамици и у висини које уговоре репрезентативни синдикати у Републици Србији и Влада Републике Србије.

Послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибљено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 11 година старости пригодан поклон за Нову годину.

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

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

## **9. Накнада штете**

### **Члан 100.**

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету коју је претрпео на раду илиу вези са радом, у складу са законом и општим актом.

## **ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 101.**

Послодавац је обавезан да донесе програм решавања вишка запослених у случајевима, под условима, по поступку и са садржином утврђеним у Закону о раду.

Програм из става 1. овог члана Правилника доноси Школски одбор.

### **Члан 102.**

На услове и поступак утврђивања вишка запослених, односно запослених за чијим је радом престала потреба, као и на утврђивање права таквих запослених, примењују се одредбе Закона о раду и општег акта.

Приликом утврђивања наставника и стручних сарадника за чијим је радом престала потреба примењују се, поред одредаба Закона о раду и општег акта, и одредбе

## 1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

### Члан 103.

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**;

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, не сматра се радом у радном односу.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу, без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

**Подаци се узимају из радне књижице или потврде о радном стажу из ПИО фонда**

#### 2. образовање:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, 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 – **20 бодова**,

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

3) за специјалистичко образовање након средњег 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**;

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

**Фотокопија дипломе (персонални досије)**

#### 3. такмичења:

1) број бодова за општинско такмичење и смотру:

– за освојено прво место – **2 бода**,

– за освојено друго место – **1,5 бод**,

– за освојено треће место – **1 бод**;

2) број бодова за окружно/регионално, односно градско такмичење и смотру:

– за освојено прво место – **4 бода**,

– за освојено друго место – **3 бода**,

– за освојено треће место – **2 бода**;

3) број бодова за републичко такмичење и смотру:

– за освојено прво место – **8 бодова**,

– за освојено друго место – **6 бодова**,

– за освојено треће место – **4 бода**;

4) број бодова за међународно такмичење:

– за освојено прво место – **15 бодова**,

– за освојено друго место – **12 бодова**,

– за освојено треће место – **10 бодова**.

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

Приликом бодовања запослених у обзир се узима резултат постигнут на такмичењима и смотрама који су организовани у складу са стручним упутством министарства о организовању такмичења и смотри ученика и коју су утврђени наведеним календаром.

**Вреднује се само један резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри.**

Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току целокупног рада оствареног у образовању;

**Веродостојан доказ о резултатима постигнутим на такмичењима у организацији Министарства просвете предвиђене календаром**

- извештај школе организатора
- фотокопија дипломе ученика
- потписана изјава из евиденције педагошке службе Школе и сл.

**4. педагошки допринос у раду:**

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра у складу са прописима из области образовања и васпитања: аутор – **7 бодова**,

– сарадник на изради уџбеника – илустратор – **5 бодова**,

– рецензент – **4 бода**;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или иностраној литератури – **1 бод**;

Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.

**За педагошки допринос раду бодови се добијају само по једном основу.**

Доказ за допринос у педагошком раду прибавља запослени достављањем на увид стручног часописа у коме је рад објављен, односно достављањем уџбеника на увид.

**5. 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 здрав. установе – **3 бода**,

3) запослени који болује од професионалне болести – **2 бода**.

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

Доказ о здравственом стању запосленог доказује се на основу налаза надлежне здравствене установе.

Тешка болест запосленог утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града на коме је формирана таква комисија.

**Члан 104.**

На основу критеријума из члана 102. Правилника 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, примењује се бодовање по оба допунска критеријума и то:

**1. имовно стање:**

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

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

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

Потврда о примањима запослених за три месеца који претходе месецу у којем се врши бодовање ( обрачунска служба Школе)

О приходима осталих чланова домаћинства ПОТВРДЕ од надлежних органа (односе се на остале приходе у смислу примања брачног или ванбрачног друга, алиментације, породичне пензије, приватне делатности, катастарског прихода и др) такође за ТРИ месеца која претходе месецу у којем се врши бодовање, а за незапослене чланове домаћинства достављају се потврде са евиденције Националне службе за запошљавање

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

- 1) ако запослени има једно дете – **1 бод**,
- 2) ако запослени има двоје деце – **3 бода**,
- 3) ако запослени има троје и више деце – **5 бодова**.

Број деце која су на школовању доказује се потврдом о уписаном разреду односно години студија, коју издаје надлежна образовна институција

- извод из матичне књиге рођених све рођене деце
- потврда о редовном школовању

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

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

Сва потребна документација предаје се Комисији у затвореној ковери у року који одреди Комисија, а који не може бити краћи од пет радних дана од дана објављивање листе запослених које је потребно бодовати

## **2. Поступак за утврђивање вишка запослених**

### **Члан 105.**

Поступак за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба обавезно се спроводи и у случају када за радом запосленог делимично престане потреба.

### **Члан 106.**

На основу критеријума из члана 102. Правилника сачињава се ранг листа запослених који раде на радном месту на којем се смањује број извршилаца.

### **Члан 107.**

Ранг листу сачињава Комисија коју именује директор на предлог репрезентативних синдиката код Послодавца (даље у тексту: Комисија).

Ако синдикати не доставе предлог за састав Комисије у року од 5 дана од писменог позива да то учине, директор ће комисију именовати без њиховог предлога.

Комисија се именује за сваки случај утврђивања вишка запослених.

Комисија има три члана, и то:

- два члана из реда наставног особља, и
- једног члана из реда ненаставног особља.

Сваки члан Комисије има заменика.

### **Члан 108.**

Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

Радам Комисије руководи председник, којег, као и његовог заменика, бирају чланови Комисије из својих редова, на почетку прве њене седнице.

Рад Комисије је хитан.

На остала питања у вези са радом Комисије сходно се примењују одредбе Пословника о раду Школског одбора.

#### **Члан 109.**

Комисија саставља ранг листу запослених према редоследу додељених бодова, на тај начин што ће се на првом месту на ранг листи наћи запослени с највећим бројем бодова, а на последњем месту ће се наћи запослени с најмањим бројем бодова.

Запосленим за чијим је радом престала потреба прогласиће се запослени с најмањим бројем 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.

У случају да се запослени за чијим радом престаје потреба не може одредити ни применом методологије из претходног става, одлуку о избору између двоје или више запослених с једнаким најмањим бројем бодова доноси директор, по својој процени, која мора бити образложена.

#### **Члан 110.**

После сачињавања ранг листе, Комисија саставља предлог за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба и доставља га директору.

#### **Члан 111.**

На основу предлога Комисије, директор без одлагања доноси решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог и, такође без одлагања, доставља га запосленом.

### **Мере за запошљавање**

#### **Члан 112.**

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- распоређен на други одговарајући посао код Послодавца;
- распоређен на други одговарајући посао с непуним радним временом код Послодавца
- преузет на основу споразума о преузимању у другу установу;
- упућен на рад код другог послодавца;
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

### **Престанак радног односа и права запосленог за чијим је радом престала потреба**

#### **Члан 113.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а којем није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених у члану 110. Правилника, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду или у складу са посебним програмом за решавање вишка запослених у установама, у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања.

Исплата отпремнине врши се најдоцније до дана престанка радног односа.

Неисплаћене плате, накнаде плата и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, исплатиће се најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

#### **Члан 114.**

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

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

Самохраним родитељем, у смислу Правилника, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

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

## **УДАЉЕЊЕ СА РАДА**

### **Члан 115.**

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

### **Члан 116.**

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

## **ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 117.**

Дисциплинска одговорност запосленог јесте одговорност за учињену повреду радне обавезе или повреду забране утврђене Законом о основама система образовања и васпитања, посебним просветним законом и Правилником.

### **Члан 118.**

Запослени може одговарати за учињену повреду радне обавезе или забране утврђене законом или Правилником.

Теже повреде радних обавеза и повреде забрана утврђене су законом.

Лакше повреде радних обавеза утврђене су Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених.

### **Члан 119.**

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

### **Члан 120.**

Дисциплинска мера престанак радног односа изриче се:

- 1) за повреду забрана дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања и страначког организовања;
- 2) за поновљену повреду забране понашања које вређа углед, част или достојанство;
- 3) за теже повреде радне обавезе: извршење кривичног дела на раду или у вези са радом; подстрекавање на употребу алкохолних пића ученика, или омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе; подстрекавање на употребу наркотичког средства или друге психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, или непријављивање набавке и употребе; ношење оружја код Послодавца; наплаћивање припреме ученика Послодавца од стране наставника, а ради оцењивања, односно полагања испита; долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других

опојних средстава; неоправдано одсуство са рада најмање три узастопна радна дана; необезбеђивање минимума процеса рада за време штрајка, од стране наставника или стручног сарадника;

4) за теже повреде радне обавезе: неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи; неспровођење мера безбедности ученика и запослених; уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе; одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима; одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом Послодавца, родитељу, односно другом законском заступнику; неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података; незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права ученика или другог запосленог; неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада; злоупотреба права из радног односа; незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином Послодавца; друге повреде радне обавезе у складу са законом, уколико су учињене свесним нехатом, намерно или са циљем прибављања себи или другогме противправне имовинске користи.

#### **Члан 121.**

Дисциплинска мера новчана казна или удаљење са рада у трајању до три месеца изриче за први пут учињену повреду забране понашања које вређа углед, част или достојанство и за теже повреде радне обавезе: неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи; неспровођење мера безбедности ученика и запослених; уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе; одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно другим законским заступницима; одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом Послодавца, родитељу, односно другом законском заступнику; неовлашћено присвајање, коришћење и приказивање туђих података; незаконит рад или **пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права ученика или другог запосленог**; неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада; злоупотреба права из радног односа; незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином Послодавца; друге повреде радне обавезе у складу са законом, уколико нису учињене свесним нехатом, намерно нити са циљем прибављања себи или другогме противправне имовинске користи.

Новчана казна за повреду забране или теже повреде радне обавезе из члана става 1. овог члана Уговора изриче се у висини од **20-35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.**

#### **Члан 122.**

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

За исту повреду радне обавезе или забране запослени не може два пута дисциплински одговарати, нити му се за исту повреду обавезе или забране могу изрећи две дисциплинске мере.

#### **Члан 123.**

Правила вођења дисциплинског поступка, врсте и начин изрицања дисциплинских мера и сва друга питања од значаја за дисциплинску одговорност уређене су Законом и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорностим запослених.

### **ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 124.**

Радни однос запосленом у установи престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, споразумом са директором, отказом уговора о раду од стране запосленог или директора, изрицањем коначне мере престанка радног односа у дисциплинском поступку, смрћу запосленог и у другим случајевима, у складу са Законом, на основу решења директора.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

Радни однос запослених може престати независно од његове воље или воље директора у случајевима прописаним законом.

### **Престанак радног односа независно од воље запосленог и послодавца**

#### **Члан 125.**

##### **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, односно 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 шест месеци – даном ступања на издржавање казне
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере,
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом

#### **Члан 126.**

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писани путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

### **Отказ од стране запосленог**

#### **Члан 127.**

Запослени има право да послодавцу 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.

### **Отказ од стране послодавца**

#### **Члан 128.**

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

- 1) ако запослени не остварује резултате рада, или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради,
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом,
- 3) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног однос у смисла Закона о раду.

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

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- 2) ако злоупотреби положај 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 у случајевима и на начин утврђен Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених.

**Наставнику верске наставе престаје радни однос даном достављања образложеног акта о повлачењу сагласности за извођење верске наставе од стране надлежног органа традиционалне цркве или верске заједнице, из разлога што наставник верске наставе својим активностима,**

**ставовима и понашањем подрива углед традиционалне цркве или верске заједнице, односно учи и поступа супротно учењу, ставовима, моралу и вредностима које заступа традиционална црква, односно верска заједница којој припада.**

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања да ли је запослени користио алкохол или друга опојна средстава, које има или може да има утицаја на обављање посла,

Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе 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 о раду у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5 Закона о раду.

### **Члан 129.**

#### **Оправданим разлогом за отказ уговора о раду 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) одслужење или дослужење војног рока,

4) чланство у политичкој организацији, синдикату, национална оправданост, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог,

5) деловање у својству представника запослених, у складу са законом,

6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду

### **Поступак у случају отказа**

#### **Члан 130.**

Уговор о раду отказује се решење, у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта заапосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

#### **Члан 131.**

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са уговором о раду.

Исплату обавезе из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

### **Посебна заштита од отказа уговора о раду**

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета, послодавац не може запосленој да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана, рок за који је уговором заснован радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан отказа уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослена у року од 30 дана од дана пријема отказа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

## **МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

### **Накнада штете коју је запослени причинио Послодавцу**

#### **Члан 133.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу, у складу са законом и општим актом.

#### **Члан 134.**

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 1. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

#### **Члан 135.**

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

#### **Члан 136.**

Директор доноси решење којим запосленог обавезује да накнади штету и доставља га запосленом. Решење садржи чињенице о постојању штете и њеној висини, о околностима под којима је настала, о запосленом који је причинио штету и о року и начину на који штета треба да буде накнађена.

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

#### **Члан 137.**

У зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, запосленом се може омогућити исплата накнаде штете у више рата, а може се и, делимично или потпуно, ослободити плаћања накнаде штете.

#### **Члан 138.**

Директор може донети решење којим запосленог обавезује да делимично накнади штету или констатује да је запослени ослобођен од плаћања накнаде штете.

#### **Члан 139.**

Ако запослени не пристане на закључивање споразума о исплати накнаде штете у складу са решењем директора, о накнади штете одлучује надлежни суд.

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

#### **Члан 140.**

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 његов писмени захтев, накнади штету, у складу са законом и општим актом.

#### **Члан 141.**

Директор доноси решење којим се утврђује право запосленог на накнаду штете и доставља га запосленом. Решењем може бити предвиђено да се накнада штете запосленом исплати у више рата.

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

#### **Члан 142.**

Ако запослени не пристане на закључивање споразума о исплати накнаде штете у складу са решењем директора, о накнади штете одлучује надлежни суд.

### **ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Остваривање права запослених**

#### **Члан 143.**

О остваривању права запослених стара се директор.

У случају да сматра да његова права нису остварена, запослени се може у обратити директору писаним захтевом.

Захтев треба да садржи:

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

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

#### **Члан 144.**

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 145.**

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

У случају предаје неуредног захтева, то јест захтева који не садржи све елементе из члана 111. став 3. Правилника, директор ће запосленом наложити да недостатке отклони у примереном року, који не може бити дужи од 5 дана.

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

#### **Члан 146.**

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

#### **Члан 147.**

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

#### **Заштита права запослених**

#### **Члан 148.**

Против решења директора о правима, обавезама и одговорностима запослених, донетог по службеној дужности или на захтев запосленог, запослени има право да изјави жалбу Школском одбору у року од 15 дана од дана достављања решења.

Жалба треба да садржи:

- 1) број и датум решења и захтева запосленог који је одбијен или одбачен,
- 2) одређење у ком смислу је запослени незадовољан решењем,
- 3) име, презиме, потпис и назив посла које обавља подносилац жалбе.

Жалба се предаје секретару или административном раднику, који је заводи у деловодник и прослеђује без одлагања директору и председнику Школског одбора.

#### **Члан 149.**

Првостепена решење директора, постаје коначно истеком рока за изјављивање жалбе, одрицањем од права на жалбу, одустанком од жалбе, као и одбацивањем или одбијањем жалбе.

Првостепена решење не сме се извршити пре него што постане коначно, осим у случају када жалба запосленог нема суспензивно дејство.

Жалба запосленог има суспензивно дејство, осим жалбе изјављене против решења о удаљењу, о хитном распоређивању на друге послове или о одређивању прековременог рада.

#### **Члан 150.**

Школски одбор ће донети решење да се жалба одбацује, ако је жалба неуредна, неблаговремена, недопуштена или изјављена од неовлашћеног лица.

У случају предаје неуредног жалбе, то јест жалбе који не садржи све елементе из члана 146. став 2. Правилника, Школски одбор ће запосленом наложити да недостатке отклони у примереном року, који не може бити дужи од 8 дана.

Тек ако запослени не поступи по том налогу, Школски одбор ће донети решење да се жалба одбацује.

#### **Члан 151.**

Школски одбор ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак у следећим случајевима:

- 1) ако су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене;
- 2) ако се у првостепеном поступку није водило рачуна о правилима поступка;
- 3) ако је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем;
- 4) ако је решењем повређено материјално право.

Ако је о предмету на који се решење односи неопходно донети ново решење, Школски одбор ће наложити директору да то учини у одређеном року, при чему треба да отклони све недостатке који су наведени у другостепеној одлуци.

#### **Члан 152.**

Школски одбор ће донети решење да се жалба запосленог одбије као неоснована, а решење директора потврђује, ако утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је одлука заснована на закону и општем акту.

#### **Члан 153.**

Школски одбор је обавезан да одлучи о жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Решење по жалби је коначно.

Уколико Школски одбор не одлучи о жалби у утврђеном року или је запослени незадовољан донетом одлуком, запослени има право да покрене спор пред надлежним судом у року од 30 дана од дана истека рока за доношење другостепеног решења, односно од дана достављања другостепеног решења.

### **МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 154.**

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

#### **Члан 155.**

Радни спорови могу бити колективни и индивидуални.

#### **Члан 156.**

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

#### **Члан 157.**

Колективним радним спором сматрају се спорови поводом:

- 1) закључивања, измена и допуна или примене колективног уговора;
- 2) примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката;
- 3) остваривања права на синдикално организовање и деловање;
- 4) штрајка;
- 5) остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом.

#### **Члан 158.**

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.

### **ПРАВО НА ШТРАЈК**

#### **Члан 159.**

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 и општем акту.

#### **Члан 160.**

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 161.**

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 162.**

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и дали 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 163.**

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.

#### **Члан 164.**

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 и учешће у таквом штрајку не представља повреду радне обавезе.

#### **Члан 165.**

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

#### **Члан 166.**

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом, подзаконским актом и општим актом.

### **СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Оснивање синдиката и чланство у синдикату**

#### **Члан 167.**

Запослени имају право да без претходног одобрења оснују синдикат.

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

#### **Члан 168.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

#### **Техничко-просторни услови**

#### **Члан 169.**

Послодавац је дужан да, посредством својих служби, без накнаде:

– одбија износ синдикалне чланарине од плате запосленог, на основу његове писане изјаве, и уплати га на одговарајући рачун синдиката, као и на рачуне виших органа синдиката којем члан припада према статуту синдиката;

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

– врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

#### **Члан 170.**

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату код Послодавца обезбеди следеће услове за рад:

– просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;

– право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;

– слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката – за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;

#### **Члан 171.**

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања, без права одлучивања, и у том смислу је дужан да синдикату достави уредан позив са седницу.

#### **Права синдикалних представника**

#### **Члан 172.**

Синдикална организација је дужна да Послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, и то у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

#### **Члан 173.**

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику Посебног колективног уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату.

#### **Члан 174.**

Лице овлашћено за заступање и представљање синдиката код Послодавца, који није потписник Посебног колективног уговора, има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са споразумом Послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.

Ако споразум из става 1. овог члана не буде закључен, лице овлашћено за заступање и представљање репрезентативног синдиката код Послодавца за обављање синдикалне функције има право:

1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;

2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Председник подружнице и члан органа синдиката код Послодавца, у одсуству повољнијег споразума са Послодавцем, имају право на 50% од плаћених часова који припадају лицу овлашћеном за заступање и представљање репрезентативног синдиката код Послодавца.

#### **Члан 175.**

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени којем права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати код Послодавца на рад на посао који је обављао непосредно пре избора на синдикалну функцију, а ако таквог посла нема – на други одговарајући посао.

#### **Члан 176.**

Поред наведених права на плаћено одсуство, овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања следећих синдикалних функција:

– ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање – за време преговарања;

– када је одређен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред арбитром или судом – за време заступања.

#### **Члан 177.**

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

#### **Члан 178.**

Синдикални представник који одсуствује са рада из наведених разлога има право на накнаду плате у висини своје просечне плате у претходних 12 месеци.

#### **Члан 179.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, , проглашавање технолошким вишком) представника запослених

(председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

#### **Члан 180.**

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно ради заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

#### **Члан 181.**

Послодавац је дужан да представнику синдиката код Послодавца омогући присуствовање седницама Школског одбора и учествовање у раду на тим седницама, без права одлучивања, и у том смислу је дужан да синдикату уредно доставља позиве са материјалом за седницу Школског одбора.

### **ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 182.**

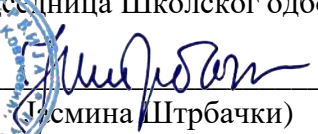
За све што није регулисано овим Правилником, примењиваће се одредбе Закона о раду, Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о основном образовању и васпитању и Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и општим актима Школе.

#### **Члан 183.**

Даном ступања на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о раду Основне школе „Сава Ковачевић“ у Михајловцу, заведен под деловодним бројем 329 од 21.03.2018. године

#### **Члан 184.**

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

Председница Школског одбора  
  
(Јасмина Штрбачки)



Правилник је заведен под деловодним бројем 698 од 03.06.2026.године, објављен је на огласној табли Школе дана 04.06.2026. године, а ступио је на снагу дана 15.06.2026.године.

Секретар школе



(Игор Девић)