

Основна музичка школа "Вук Караџић"

П Р А В И Л Н И К
о р а д у
(пречишћен текст)

Лозница, септембра 2014. године

На основу члана 29. Пословника о раду Школског одбора Основне музичке школе "Вук Караџић" у Лозници (дел. бр. 356 од 31.08.2010. године), члана 89. став 1. тачка 1. Статута Основне музичке школе "Вук Караџић" у Лозници (Дел.бр.48 од 14.03.2012. године), члана 57. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања (Сл. Гл. РС бр. 72/2009, 52/2011 и 55/2013), одредаба Посебног Колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (Сл. гл. РС бр. 12/2009 и 67/2011) одредаба Закона о раду (Сл.гл.РС бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013) и одредаба Правилника о наставном плану и програму основног музичког образовања и васпитања (Сл.гл. РС-Просветни гласник бр.5/2010), Школски одбор Основне музичке школе "Вук Караџић" у Лозници је на својој 4-ој редовној седници одржаној дана 25.09.2014. године једногласно донео измене Правилника о раду Основне музичке школе "Вук Караџић" у Лозници, на основу којих је сачињен

П Р А В И Л Н И К
О Р А Д У
Основне музичке школе "Вук Караџић" у Лозници
(пречишћен текст)

I.- ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада запослених у Основној музичкој школи "Вук Караџић" у Лозници (у даљем тексту: Школа), у складу са законом, колективним уговором и Статутом Школе, и то: заснивање радног односа; распоређивање запослених и обављање послова; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зарада, накнада и друга примања; дисциплинска одговорност и удаљење са рада; накнада штете; престанак радног односа; вишак запослених; остваривање и заштита права запослених; посебне одредбе; услови рада Синдиката; заштита на раду.

Члан 2.

О правима, обавезама и одговорностима запослених у Школи утврђеним овим правилником одлучује директор Школе, а директора Школе Школски одбор, ако законом није друкчије утврђено.

Члан 3.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада као и услове и правила Школе у вези са испуњавањем обавеза из радног односа.

Члан 4.

Број и структура запослених у Школи утврђује се Правилником о систематизацији радних места.

Члан 5.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног инегритета 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 овим Правилником.

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 и овим Правилником.

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

Запослени одговара лично за повреду забране дискриминације, забране насиља, злостављања и занемаривања, забране страначког организовања и деловања, за повреду радних дужности и обавеза прописаних законом и овим Правилником, као и за штету коју проузрокује намерно или из крајње непажње.

II.- ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1.- Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

Преузимање запослених

Запослени који је у Школи у радном односу на неодређено време, а остао је нераспоређен или има статус запосленог са непуним радним временом на основу члана 100 овог Статута, остварује право на преузимање стављањем на листу запослених са које се врши преузимање.

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

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

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

Услови за пријем у радни однос

Члан 7.

У радни однос у Школи може да буде примљен наставник под условима прописаним законом и ако:

- 1) има одговарајуће образовање;
- 2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са ученицима;
- 3) није осуђиван правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела

насиља у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављањемалолетног лица или родоскрвњење, за кривично дело примања мита или давање мита, за кривично дело из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;

4) има држављанство Републике Србије

Услови из става 1. овог члана доказују се приликом пријема у радни однос и проверавају се у току рада.

Доказ о испуњености услова из става 1. тачка 1) и 4) овог члана подносе се уз пријаву на конкурс, а из става 1. тачка 2) овог члана пре закључења уговора о раду.

Доказ из става 1. тачка 3) овог члана прибавља Школа.

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

Радни однос може да се заснује са лицем које има општу здравствену способност и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене Правилником о систематизацији радних места у Школи.

Актом из претходног става овог члана утврђује се врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник о систематизацији радних места у Школи доноси директор Школе, на који Школски одбор даје сагласност.

Члан 8.

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, Школи достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђених Правилником о систематизацији.

Од кандидата се не могу тражити подаци о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Заснивање радног односа не може бити условљено тестом трудноће.

Заснивање радног односа не може бити условљено претходним давањем изјаве о отказу уговора о раду од стране кандидата.

Члан 9.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним законом.

2.- Пријем у радни однос

Члан 10.

Пријем у радни однос у Школи врши се на основу преузимања запосленог у Школи и конкурса.

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

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

У поступку одлучивања о избору наставника директор врши ужи избор кандидата које упућује на претходну психолошку процену способности за рад са ученицима у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава.

Психолошку процену способности за рад са децом и ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Директор доноси одлуку о избору наставника у року од осам дана од дана добијања резултата психолошке процене способности за рад са ученицима.

Члан 11.

Одлуку о избору других запослених у Школи директор доноси у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава на конкурс.

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

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

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

Услови за пријем у радни однос наставника

Члан 12.

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

Без лиценце послове наставника и стручног сарадника може да обавља:

- 1) приправник;
- 2) лице које испуњава услове за наставника, са радним стажом стеченим ван Школе, под условима и на начин утврђеним за приправнике;
- 3) лице које је засновало радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог.

Лице из става 2. тач. 1) и 2) овог члана може да обавља послове наставника без лиценце најдуже две године од дана заснивања радног односа у Школи, а лице из тачке 3) до престанка радног односа на одређено време.

Услови за обављање послова директора Школе

Члан 13.

Директор Школе може да буде лице које испуњава услове прописане чланом 8. став 2. Закона о основама система образовања и васпитања и чланом 13. овог Правилника.

Дужност директора Школе може да обавља лице које има одговарајуће образовање из члана 8. став 2. Закона о основама система образовања и васпитања за наставника Школе, дозволу за рад, обуку и положен испит за директора школе и најмање пет година рада у установи на пословима образовања и васпитања, након стеченог одговарајућег образовања.

Изузетно, дужност директора школе може да обавља лице које има одговарајуће образовање из члана 8. став 3. Закона о основама система образовања и васпитања за

наставника те врсте школе, дозволу за рад, обуку и положен испит за директора установе и најмање десет година рада у установи на пословима образовања и васпитања, након стеченог одговарајућег образовања, ако се на конкурс не пријави ниједан кандидат са одговарајућим образовањем из члана 8. став 2. Закона. На поновљеном конкурс у кандидати који имају одговарајуће образовање из члана 8. ст. 2. и 3. овог закона, равноправни су.

Испит за директора школе може да полаже и лице које испуњава услове за директора школе и које има и доказ о похађаном прописаном програму обуке.

Лице које положи испит за директора стиче дозволу за рад директора (у даљем тексту: лиценца за директора).

Изабрани директор који нема положен испит за директора, дужан је да га положи у року од годину дана од дана ступања на дужност.

Директору који не положи испит за директора у року од годину дана од дана ступања на дужност, престаје дужност директора.

Лиценца за директора одузима се директору који је осуђен правноснажном пресудом за кривично дело или привредни преступ у вршењу дужности.

Директор Школе бира се на период од четири године.

Мандат директора тече од дана ступања на дужност.

Директору Школе мирује радни однос за време првог изборног периода на радном месту са кога је изабран.

Директору Школе престаје радни однос ако се у току трајања мандата утврди да не испуњава услове из става 2. овог члана или одбије да се подвргне лекарском прегледу на захтев Школског одбора.

О правима, обавезама и одговорностима директора одлучује Школски одбор.

Услови за обављање послова секретара Школе

Члан 14.

Послове секретара може да обавља дипломирани правник - мастер или дипломирани правник који је стекао високо образовање на основним студијама у трајању од најмање четири године, са положеним стручним испитом за секретара.

Секретар је дужан да у року од две године од дана заснивања радног односа положи стручни испит за секретара.

Секретару који не положи стручни испит у року из става 4. овог члана престаје радни однос.

Секретар који има положен правосудни или стручни испит за запослене у органима државне управе или државни стручни испит не полаже стручни испит за секретара.

Изузетно од става 2. овог члана, за секретара основне школе може да буде изабрано и друго лице, уколико се и на поновљени конкурс не пријави ниједан кандидат са одговарајућим образовањем, најдуже две године.

3.- Заснивање радног односа

Члан 15.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду се закључује након доношења решења о избору запосленог по конкурс у коначне одлуке о пријему у радни однос.

Уговор о раду закључују запослени и директор Школе.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор.
Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор.

Члан 16.

Уговор о раду може да се закључи на одређено или неодређено време.
Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Члан 17.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Члан 18.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште Школе;
- 2) име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
- 3) врсту и степен стручне спреме запосленог;
- 4) врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 11) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 12) позивање на Правилник о раду Школе који је на снази;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона и овог правилника.

4. Ступање на рад

Члан 19.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном 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 ако се директор и запослени друкчије договоре.

Члан 20.

Школа је дужна да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

5.- Радни однос на одређено време

Члан 21.

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

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

Школа прима у радни однос на одређено време по расписаном конкурс лице:

- 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
- 2) у својству приправника.

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

Члан 22.

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

Ако је запослени засновао радни однос са непуним радним временом, права, обавезе и одговорности остварује сразмерно времену проведеном на раду у складу са законом .

6.- Уговор о извођењу наставе

Члан 23.

Директор Школе може да закључи уговор о извођењу наставе или за полагање испита, за највише 30 одсто од пуног радног времена са лицем запосленим у другој школи или код другог послодавца, односно који самостално обавља делатност, у случајевима из члана 107. став 1. Статута.

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

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

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

7.- Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 24.

Наставник, са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања компетенција потребних за рад, у складу са општим принципима и за постизање циљева образовања и стандарда постигнућа.

У току стручног усавршавања наставник може професионално да напредује стицањем звања: педагошки саветник, самостални педагошки саветник, виши педагошки саветник и високи педагошки саветник.

Наставник остварује право на увећану плату за стечено звање.

Наставник има право на одсуство из Школе у трајању од три радна дана годишње ради похађања одобреног облика, начина и садржаја стручног усавршавања. Распоред одсуства наставника ради стручног усавршавања планира педагошки колегијум.

План стручног усавршавања у складу са приоритетима Школе ради остваривања циљева образовања и стандарда постигнућа и приоритетима Министарства, доноси Школски одбор.

Члан 25.

Директор Школе је обавезан да обезбеди средства и утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима Министарства просвете.

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

8.- Приправници

Приправници који нису наставници

Члан 26.

Школа може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и Правилником о систематизацији радних места у Школи.

За време приправничког стажа приправник се оспособљава за вршење одређених послова кроз практичан рад по програму који је утврђен актом Школе.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга права по основу радног односа у складу са законом.

Члан 27.

Да би неко лице било примљено у радни однос у својству приправника, потребно је:

- 1)- да има средњу, вишу или високу школску спрему;
- 2)- да испуњава све услове за заснивање радног односа;
- 3)- да није било у радном односу или да је у другом органу, организацији или заједници провело на раду краће време од времена утврђеног за приправнички стаж приправника с тим степеном стручне спреме;
- 4)- да директор распише конкурс за пријем лица у својству приправника и да по спроведеном поступку донесе одлуку о избору и решење о пријему у радни однос приправника.

Члан 28.

Приправник се прима у радни однос на одређено време.

Приправнички стаж за приправнике са средњом стручном спремом траје три месеца, а за оне са вишом и високом школском спремом – 6 месеци.

Директор Школе може лицу које, у тренутку пријема у својству приправника, има радни стаж краћи од времена приправничког стажа утврђеног за приправнике са тим степеном школске спреме, да призна тај стаж као део приправничког стажа уколико је лице радило на истим или сродним пословима.

Када заврши приправнички стаж, приправник је дужан да у року од шест месеци положи приправнички испит. Уколико приправник испит положи у том року, биће распоређен на одговарајуће радно место ако у Школи за то постоје услови. Уколико приправник у прописаном року не положи испит, престаје му радни однос.

Правилником о систематизацији радних места у Школи се утврђује број приправника, у складу са законом.

Члан 29.

Секретар Школе – приправник

Секретар из става 2. овог члана уводи се у посао и оспособљава се за самосталан рад савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за секретара. Секретару - приправнику директор одређује ментора са листе секретара установа коју утврди школска управа.

Наставник и стручни сарадник – приправник

Члан 30.

Приправнички стаж за наставнике-приправнике траје шест месеци.

Директор Школе може лицу које, у тренутку пријема у својству приправника има радни стаж краћи од времена приправничког стажа утврђеног за приправнике, да призна тај стаж као део приправничког стажа уколико је лице радило на истим или сродним пословима.

Правилником о систематизацији радних места у Школи се утврђује број приправника, у складу са законом.

Члан 31.

Да би неко лице било примљено у радни однос у Школи у својству приправника, треба да се испуне следећи услови:

1)- да се ради о лицу које испуњава све прописане услове за пријем у радни однос;

2)- да се ради о лицу које први пут у том својству заснива радни однос у установи и оспособљава се за самосталан образовни- васпитни, односно стручни рад савладавањем програма за увођење у рад наставника и полагањем испита за лиценцу, које прописује Министар просвете;

3)- да директор Школе распише конкурс за пријем приправника и да по спроведеном поступку донесе одлуку о избору и решење о пријему у радни однос приправника.

Члан 32.

Приправник се прима у радни однос на одређено време.

Уколико дође до дужег оправданог одсуства са рада, због дуже болести или породилског, односно одсуства ради неге детета, за дужину одсуства се продужава трајање приправничког стажа.

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

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

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у посао наставника, Школа приправнику одређује ментора.

Прва три месеца приправничког стажа наставник-приправник ради под непосредним надзором наставника који има лиценцу и које му одређује ментор. Наставник-приправник за време прва три месеца не оцењује ученике.

Изузетно, ако Школа нема ментора, односно одговарајућег наставника са лиценцом, ангажоваће наставника са лиценцом из друге школе на основу уговора о допунском раду, у складу са законом.

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

Приправнику у радном односу на неодређено време, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу - престаје радни однос.

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

9.- Приправник- стажиста

Члан 33.

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

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

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

Уговором из става 2. овог члана не заснива се радни однос.

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

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

10.- Распоређивање запослених

Члан 34.

Ако то потреба Школе захтева, директор Школе може распоредити запосленог на друго радно место у Школи које одговара његовој стручној спреми и радним способностима.

Члан 35.

Запослени у Школи дужан је да обавља послове који не одговарају његовој стручној спреми, знању и способности у случају више силе, кад треба спречити материјалну штету која прети Школи, и у другим случајевима утврђеним законом.

Запослени је дужан да послове из става 1. овог члана обавља док трају наведене околности, док се не отклоне последице таквих околности и док се не успостави несметан рад у Школи, а за то време остварује зараду као да је радио на радном месту за које је засновао радни однос.

III.- РАДНО ВРЕМЕ

Појам радног времена

Члан 36.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

1. Пуно радно време

Члан 37.

Пуно радно време запосленог у Школи износи 40 часова .

У току радне недеље наставник има 24 часа непосредног рада са ученицима (редовна, допунска, додатна, индивидуализовани рад, припремни рад и друге облике рада у складу са законом).

Структуру и распоред обавеза наставника у оквиру радне недеље утврђује Школа годишњим планом рада.

Структура и распоред обавеза наставника у погледу свих облика непосредног рада са ученицима може да се утврди тако да буду различити у оквиру радних недеља.

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

2. Непуно радно време

Члан 38.

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

Правилником о систематизацији радних места утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

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

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

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

3. Скраћено радно време

Члан 39.

У Школи се могу предвидети послови које запослени може да обавља са скраћеним радним временом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права као да ради пуно радно време.

4. Прековремени рад

Члан 40.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 39. овог Правилника не може да се одреди прековремени рад на тим пословима, ако законом није друкчије одређено.

Члан 41.

На захтев директора Школе запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом о раду, и то у следећим случајевима:

- виша сила,
- пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
- обављање пријемног испита,
- изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Директор Школе је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за исплату увећане плате у складу са законом.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

5. Распоред радног времена

Члан 42.

Распоред радног времена обухвата: дневни, недељни и годишњи распоред радних активности.

Радни дан по правилу траје 8 часова.

Радна недеља траје пет радних дана.

Настава се изводи у пет радних дана, с тим што по потреби Школа може радити и шест дана, ради вежбања, припреме ученика за такмичење, концерата и осталих активности.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор Школе.

Структура и распоред обавеза наставника у погледу непосредног рада са ученицима, као и других обавеза, може бити различит у оквиру сваке радне недеље и утврђује се Годишњим планом рада Школе.

Распоред рада ненаставног особља уређује се посебним правилником.

Послодавац је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана унапред, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

6.- Прерасподела радног времена

Члан 43.

У Школи може да се изврши прерасподела радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

У случајевима из става 1. овог члана, прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Члан 44.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може да буде дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена из члана 42. овог Правилника не сматра се прековременим радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са чланом 39 овог правилника.

Члан 45.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

IV.- ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1.- Одмор у току дневног рада

Члан 46.

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

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

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

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

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

Одмор у току дневног рада се може користити у времену између два сата након почетка радног времена и два сата пре завршетка радног времена.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

2.- Дневни одмор

Члан 47.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом није друкчије одређено.

3.- Недељни одмор

Члан 48.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора да му се обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

4.- Годишњи одмор

Члан 49.

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

Распоред коришћења годишњег одмора наставног особља утврђује се Годишњим планом рада Школе.

Распоређд коришћења годишњег одмора ненаставног особља утврђује се планом коришћења годишњег одмора, у зависности од потребе посла.

У оправданим случајевима запослени може да годишњи одмор користи ван времена из става 1 овог члана: коришћење дела годишњег одмора неискоришћеног у претходној години због породилског одсуства, одсуства ради неге детета или одсуства ради посебне неге детета, коришћења годишњег одмора у случају престанка радног односа на одређено време у току школске године.

Стицање права на годишњи одмор

Члан 50.

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

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

Право на пун годишњи одмор у текућој години стиче запослени који је засновао радни однос код послодавца у некој претходној години, а под условом да му у текућој години не престаје радни однос.

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

Дужина годишњег одмора

Члан 51.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и овим Правилником..

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

1. доприноса 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. услова рада:

- 1) рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,
- 2) редован рад суботом, недељом и рад ноћу - 2 радна дана,
- 3) рад у две и више установа - 2 радна дана;

3. радног искуства:

- 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. образовања и оспособљености 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. социјалних услова:

- 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) инвалиду - 3 радна дана.

Допринос на раду утврђује се овим Правилником.

Члан 52.

Запослени са навршених 30 година пензијског стажа има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 53.

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

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не рачунају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 54.

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

Сразмерни део годишњег одмора одређује се у односу на пун годишњи одмор конкретне године, а за сваких месец дана рада одобрава се једна дванаестина годишњег одмора.

Послодавац је дужан да запосленом коме престане радни однос а који није у целини или делимично искористио годишњи одмор, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, а сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 55.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са законом и овим Правилником.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 56.

У зависности од потребе посла, послодавац одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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.

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

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог послодавац је дужан да то решење достави и у писаној форми.

5.- Одсуство уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 57.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство) у укупном трајању до пет радних дана у току календарске године:

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

13) одбране магистарске или докторске дисертације до 5 дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство:

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

Запослени има право на одсуствовање са рада и за време државних и верских празника, у складу са законом о државним и другим празницима у Републици Србији.

Члановима уже породице у смислу ст. 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из ст. 1. и 2. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 3. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Општим актом и уговором о раду може да се утврди право на плаћено одсуство у трајању дужем од трајања утврђеног, у смислу ст. 1. и 2. овог члана, односно шири круг лица из става 2. овог члана.

6.- Неплаћено одсуство

Члан 58.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у следећем случају:

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

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

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

7.- Мировање радног односа

Члан 59.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1.- одласка на одслужење односно дослужење војног рока;
- 2.- упућивања на рад у иностранство од стране Школе или у оквиру просветно – културне сарадње;
- 3.- избора директора Школе за време првог изборног периода на радном месту са кога је изабран;
- 4.- избора, односно именовања на функцију у државном органу, помоћника директора Школе, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради у Школи;

4.- издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

Права из става 1. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен у иностранство у оквиру просветно-културне сарадње.

V.- ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1.- Општа заштита

Члан 60.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом.

Школа је дужна да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са посебним законом и другим прописима.

Члан 61.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

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

2.- Заштита жена и омладине

Члан 62.

Запослени млађи од 18 година и запослена жена не могу да раде на пословима који би могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на њихово здравље и живот, с обзиром на њихове психофизичке способности.

Запослена жена може да обавља послове из става 1. овог члана само на основу своје писмене сагласности.

Забрањен је прековремени рад запосленог који је млађи од 18 година живота.

3.- Заштита материнства

Члан 63.

Запослена жена за време породилских осам недеља трудноће не може да ради прековремено, односно ноћу.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради прековремено или ноћу, само на основу његове писмене сагласности.

4.- Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 64.

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

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

Породиљско одсуство траје до навршених три месеца од дана порођаја.

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

Отац детета може да користи права из става 1. 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).

Отац детета може да користи права из става 4. овог члана.

Право из става 5. овог члана има отац детета и када мајка није у радном односу.

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

Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Члан 66.

Запослена жена има право на породиљско 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 породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више 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 ст. 1. и 2. овог члана, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породиљског одсуства из члана 94. став 2. овог закона.

Отац детета из ст. 1. и 2. овог члана може да користи право на породиљско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 94. став 5. Закона о раду, као и право на одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ставу 3. овог члана.

Члан 67.

Ако запослена – жена роди мртво дете или ако јој дете умре пре истека породилског одсуства, има право да користи породилско одсуство из члана 66. овог Правилника.

5.- Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе

Члан 68.

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

Право у смислу става 1. овог члана утврђује надлежни орган за оцену степена психофизичке ометености детета, у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

За време рада са половином пуног радног времена, у смислу става 1. овог члана, запослени има право на зараду у складу са законом и колективним уговором, а за другу половину пуног радног времена накнаду у складу са прописима о друштвеној бризи о деци.

Члан 69.

Један од усвојилаца, 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 усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до навршених пет година живота детета.

Ако је смештај у усвојитељску, хранитељску, односно старатељску породицу из става 1. овог члана наступио пре навршених три месеца живота детета, један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета има право да, ради неге детета одсуствује са рада до навршених 11 месеци живота детета.

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

Члан 70.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечјом парализом, неком врстом пlegије или оболелој од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, на основу мишљења надлежног здравственог органа, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена.

Запослени који ради са скраћеним радним временом у смислу става 1. овог члана има право на одговарајућу зараду, сразмерно времену проведеном на раду, у складу са законом.

Члан 71.

Права из члана 67 и 68. овог Правилника има и један од усвојилаца, хранитељ, односно старатељ детета, ако је детету, с обзиром на степен психофизичке ометености, потребна посебна нега.

Члан 72.

Један од родитеља има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота.

За време одсуствовања са рада из става 1. овог члана права и обавезе по основу рада мирују, ако за поједина права законом није друкчије одређено.

6.- Забрана отказа

Члан 73.

За време трудноће, породилског одсуства са рада ради неге детета, као и одсуства са рада ради посебне неге детета, запослени не може добити отказ, осим ако је радни однос заснован на одређено време или ако су се стекли услови из члана 100. став 2. алинеја 1,2 и 6 овог Правилника.

7.- Заштита инвалида

Члан 74.

Запосленом инвалиду рада, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, Школа је дужна да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Запосленом код кога је, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању, утврђено да постоји опасност од настанка инвалидности на одређеним пословима, Школа је дужна да обезбеди обављање другог одговарајућег посла.

Члан 75.

Запосленом, који у смислу члана 74. овог Правилника одбије да прихвати посао, може да престане радни однос у Школи.

8.- Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 76

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 Школи потврду лекара који садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, потврду из става 1. овог члана, уместо запосленог могу доставити чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

Ако запослени живи сам, потврду из става 1. овог члана дужан је да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

Ако постоји сумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, Школа може поднети захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VI.- ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1.- Висина основице

Члан 77.

Влада Републике Србије и Синдикати у поступку преговарања договарају висину основице за обрачун и исплату плате, односно цену рада, као и могућност и потребу корекције коефицијената.

2. Елементи за утврђивање зараде

Члан 78.

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

Члан 79.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду. Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

3.- Радни учинак

Члан 80.

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, с тим да се зарада запосленог по овом основу може увећати највише до 30% и то из сопствених прихода које оствари Школа.

Критеријуми за утврђивање радног учинка

- долазак на посао без кашњења;
- сталност на послу;
- обављање својих радних обавеза у предвиђеном року;
- поштовање радне дисциплине;
- уредно вођење евиденције из области рада;
- квалитетно обављање свог посла по мишљењу школског надзорника или директора Школе;
- организовање приредби, семинара, исл.;
- припремање ученика за такмичење;
- обављање других активности Школи за потребе Школе ван свог радног

времена.

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

4.- Увећана плата

Члан 81.

Запослени има право на увећану плату у следећим случајевима:

- за рад на дан празника који је нерадан дан 110% од основице
- за рад ноћу и рад у сменама 26% од основице
- за прековремени рад 26% од основице
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) - најмање 0,4% од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

Члан 82

Приправник има право на зараду најмање у висини 80% основне зараде за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са општим актом и уговором о раду.

5.- Накнада плате

Члан 83.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није друкчије одређено.

Члан 84.

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

- 1) најмање у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 85.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са овим законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години. Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана. Пре давања сагласности из става 2. овог члана, министар ће затражити мишљење репрезентативног синдиката гране или делатности основаног на нивоу Републике.

Члан 86.

Запослени има право на накнаду зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом. Општим актом и уговором о раду могу да се утврде и други случајеви у којима запослени има право на накнаду зараде.

6.- Накнада трошкова

Члан 87.

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

Накнада путних трошкова за одлазак на посао и повратак са посла признаје се на удаљености већој од 3 километра.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, за време проведено на путу у трајању:

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

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

Накнада трошкова из става 2. овог члана износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

За време проведено на службеном путу са ученицима у иностранству запослени има право на накнаду трошкова, под условима на начин и у висини утврђеној прописима којим се уређују накнаде трошкова државних службеника.

7.- Отпремнина

Члан 88.

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при одласку у пензију, најмање у висини две просечне зараде;

Под просечном зарадом из претходног става сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

8.- Солидарна помоћ

Члан 89.

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

- смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа;
- настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне месечне плате;
- боловања дужег од три месеца – у висини једне просечне месечне плате;
- у случају набавке медицинских помагала или лекова – у висини једне просечне месечне плате.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа.

Просечна плата из става 1. овог члана је зарада по запосленом остварена у Републици Србији у претходном месецу.

Члан 90.

Директор има право да по основу солидарне помоћи запосленом исплати једнократну новчану помоћ до половине просечне плате остварене на нивоу Школе за последња три месеца у случају:

- смрти ужег члана породице (брачни друг, деца и родитељи) као помоћ породици без прилагања рачуна;
- за потребе санирања материјалне штете у домаћинству запосленог, на захтев запосленог уз одговарајуће доказе о фактичком стању.

9.- Накнада штете

Члан 91.

Директор је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, као и штету коју је запослени претрпео на раду или у вези са радом у висини која се утврђује посебном одлуком директора Школе у складу са законом.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом учини Школи.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао, а ако се део не може утврдити, штету надокнађују у једнаким деловима.

Кривица запосленог за учињену штету мора бити доказана.

10.- Јубиларна награда

Члан 92.

Директор је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларном годином се сматра година у којој запослени навршава 10, 20 односно 30 година рада, а висина јубиларне награде износи:

- за 10 година радног стажа 50% просечне зараде
- за 20 година радног стажа једну просечну зараду
- за 30 година рада. једну и по просечну зараду

Просечна плата јесте плата по запосленом остварена у Школи, односно просечна зарада у Републици Србији у претходном месецу, ако је то повољније по запосленог.

11.- Друга примања

Члан 93.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини новогодишње награде Влада и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку утврђивања предлога буџета Републике Србије.

12.- Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 94.

Школа може, само уз пристанак запосленог или на основу правоснажне одлуке суда, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од зараде.

На основу правоснажне одлуке суда Школа може запосленом да одбије од зараде највише до једне трећине, односно накнаде зараде, ако законом није другачије одређено.

13.- Рокови за исплату плате

Члан 95.

Плата у пуном износу исплаћује се најмање једном месечно, и то у два дела:

- први део до 05.-тог у наредном месецу;
- други део до 20.-ог у наредном месецу.

Директор је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате, и накнада плате, достави обрачун.

VII.- НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 96.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може да утврди део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује утврђује се Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника Школе.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о штети одлучује надлежни суд.

Запослени који у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадила Школа, дужан је да Школи накнади износ исплаћене штете.

Члан 97.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Школа је дужна да му надокнади штету, у складу са законом и Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности радника Школе.

VIII- ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ -ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

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

Члан 98.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се у бодовима и то:

1. Радни стаж

- за сваку годину рада оствареног у радном односу 1 бод
- за сваку годину рада оствареног у радном односу
у Школи 0,35 бодова

2. Образовање

- за високо образовање 15 бодова,
- за више образовање 10 бодова
- за средње образовање 5 бодова
- за сва образовања до средњег 3 бода

3. Резултати рада

- однос према радним обавезама и пословима
(реализација програма и задатака, долазак на посао,

однос према другим запосленима, родитељима и ученицима)	3 бода
- <u>учествовање на такмичењима и освојене награде, и то:</u>	
а)- са Међународних такмичења	3 бода
б)- са Републичког такмичења и Фестивала.....	2 бода
б)- са осталих такмичења	1 бод
- <u>доприноси у педагошком раду</u> (објављени радови, стручни радови, и сл.)	2 бода

4. Имовно стање

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека.....	2 бода
- ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 – 70% републичког просека	3 бода
- ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека	5 бодова

5. Здравствено стање на основу надлежне здравствене установе

- инвалид друге категорије	5 бодова
- хронични и тешки болесник	3 бода
- запослени који болује од професионалне болести	2 бода

6. Број деце на редовном школовању

- ако запослени има једно дете на школовању	1 бод
- ако запослени има двоје деце на школовању	3 бода
- ако запослени има три и више деце на школовању	5 бодова.

Члан 99.

На основу критеријума наведених у члану 94. овог 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 предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа, стручне спреме, резултата рада односно социјалниог статуса, и то наведеним редоследом.

Члан 100.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог, доноси директор Школе, а на основу предлога комисије коју именује Школски одбор на предлог синдиката Школе.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 98. овог Правилника.

2.- Мере за запошљавање

Члан 101.

Решењем директора Школе, запослени, за чијим је радом престала потреба може бити:

- распоређен на друго радно место у Школи;
- распоређен на радно место са непуним радним временом у Школи;
- упућен на рад у другу школу или код другог послодавца;
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 102.

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

- запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
- запосленом самохраном родитељу;
- запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
- ако оба брачна друга раде у Школи, једном од брачних другова, и
- запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

Члан 103.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, односно која је утврђена посебним програмом за решавање вишка запослених у установама из области образовања у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине и свих заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

IX - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 104.

Запосленом престаје радни однос у случајевима, на начин и по поступку предвиђеним Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду и овим Правилником на основу отказа уговора .

Запосленом радни однос престаје :

- истеком рока за који је заснован;
- када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
- споразумом између запосленог и послодавца;
- отказом уговора од стране запосленог;
- отказом уговора од стране послодавца;
- независно од воље запосленог и воље послодавца;
- смрћу запосленог.

Члан 105.

Запослени коме је радни однос престао има право да од послодавца захтева потврду која садржи датум заснивања и престанка радног односа и врсту, односно опис послова на којима је радио.

На захтев запосленог послодавац може дати и оцену његовог понашања и резултата рада у потврди из става 1. овог члана или у посебној потврди.

Члан 106.

Радни однос који престаје **истеком рока** на који је заснован јесте радни однос на одређено време.

Члан 107.

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

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

Члан 108.

Радни однос престаје **споразумом** између Школе и запосленог самим споразумом и није потребно решење директора.

Споразум је закључен када га потпишу директор и запослени и не може се раскинути једнострано.

Споразум садржи дан престанка радног односа, дан закључења, као и међусобно уређена права запосленог на коришћење годишњег одмора, заостале плате, и др.).

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

Члан 109.

Запосленом престаје радни однос **због губитка радне способности**-потпуни губитак радне способности због промена у здравственом стању проузрокованих повредом на раду, професионалном болешћу, повредом ван рада или болешћу, које се не могу отклонити лечењем или медицинском рехабилитацијом.

Радни однос из става 1. овог члана престаје даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности, а као релевантан дан сматра се дан достављања решења Школи.

Члан 110.

Запосленом престаје радни однос 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.

Радни однос из става 1. овог члана престаје даном достављања правоснажне одлуке.

Члан 111.

Запосленом престаје радни однос у случају његове **одсутности са рада у трајању дужем од шест месеци због издржавања казне затвора.**

Радни однос из става 1. овог члана престаје даном ступања запосленог на издржавање казне, а одсуство са рада због притвора није основ престанка радног односа.

Смањење изречене казне затвора у току издржавања казне на период краћи од шест месеци, не ставља ван снаге одлуку о престанку радног односа.

Члан 112.

Запосленом престаје радни однос ако му је **изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци.**

Радни однос из става 1. овог члана престаје даном почетка примењивања мере.

Члан 113.

Запосленом престаје радни однос ако је **Школа укинута** у складу са законом.

Члан 114.

Радни однос може престати на основу **писменог отказа запосленог.**

Запослени је дужан да отказ Школи достави у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Отказ мора да буде изричит и недвосмислен, а мотиви давања отказа су ирелевантни. Запослени не може да повуче поднети отказ.

Мане воље запосленог (принуда, претња, превара и заблуда) обеснажују отказ. Неспособност за расуђивање запосленог у моменту подношења отказа такође лишава отказ правног дејства.

Члан 115.

Радни однос запосленом може престати **отказом од стране Школе**, у складу са законом.

Школа може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдан разлог из члана 179. Закона о раду, а који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Школе.

Радни однос запосленом престаје када запослени изврши повреду забране из члана 44. до 46. Закона о основама система образовања и васпитања

Мера престанка радног односа изриче се запосленом за повреду радне обавезе из члана 141. став 1. тачка 1) до 7) Закона о основама система образовања и васпитања и члана 117. став 1. тачка 1) до 7) Статута Школе.

Мера престанка радног односа изриче се запосленом за повреду радне обавезе из члана 141. став 1. тачка 8) до 17) Закона о основама система образовања и васпитања и члана 117. став 1. тачка 8) до 17) Статута Школе, ако је учињена са умишљајем или из свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог.

Члан 116.

Наставнику у Школи престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да **не испуњава услове** из члана 121. став 2. Закона о основама система образовања и васпитања и ако одбије да се подвргне лекарском прегледу.

Члан 117.

Наставнику без лиценце, који испуњава услове за наставника и радним стажом стеченим ван Школе, радни однос престаје ако у року од две године од дана заснивања радног односа у Школи, **не положи испит за лиценцу**.

Члан 118.

Наставнику престаје радни однос **на крају школске године у којој наврши 40 година стажа осигурања или 65 година живота**.

Дан престанка радног односа из става 1. овог члана је увек 31. август.

Члан 119.

Секретару Школе, који у року од две године од дана заснивања радног односа, **не положи стручни испит за секретара**, престаје радни однос.

Члан 120.

Наставнику, приправнику, који у року од две године од дана заснивања радног односа **не положи испит за лиценцу**, престаје радни однос.

Члан 121.

Запосленом, **инвалиду рада**, који одбије да обавља одговарајуће послове према преосталој радној способности, Школа може да откаже уговор у раду.

Члан 122.

Радни однос престаје **смрћу запосленог**.

Разлог престанка радног односа констатује се решењем о престанку радног односа.

Чињеница смрти запосленог доказује се изводом из матичне књиге умрлих.

Члан 123.

Радни однос запосленом може да престане по основу права на:

- а)- **старосну пензију**, под условима утврђеним Законом о пензијском и инвалидском осигурању;
- б)- **породичну пензију**, под условима утврђеним Законом о пензијском и инвалидском осигурању;
- в)- **Инвалидску пензију**, под условима утврђеним Законом о пензијском и инвалидском осигурању.

Члан 124.

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на његово понашање и потребе Школе:

- 1.- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене законом и актима Школе;
- 2.-ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3.- ако се запослени не врати на рад у Школу у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу закона и овог Правилника;
- 4.- ако запослени злоупотреби боловање;
- 5.- ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављање одређеног посла.

Члан 125.

До дана престанка радног односа Школа је дужна да изврши исплату свих доспелих зарада и других примања.

1.- Удаљење запосленог са рада

Члан 126.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреде забране из чл. 44. до 46. Закона о основама система образовања и васпитања и теже повреде радне обавезе из члана 141. тач. 1) до 5) и тач. 10) и 16) истог закона и члана 117. тач. 1) до 5) и тач. 10) и 16) Статута Школе до окончања дисциплинског поступка.

Наставник, коме је суспендована лиценца на основу члана 127. ст. 5. и 6. Закона о основама система образовања и васпитања и члана 104. став 5 и 6 Статута Школе, удаљава се привремено из образовно-васпитног рада, до укидања суспензије лиценце.

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

Наставник се удаљава са рада због учињене теже повреде радне обавезе до окончања дисциплинског поступка.

Против наставника који ван редовне наставе припрема ученике Школе за полагање поправног испита покреће се дисциплински поступак.

У случају удаљења наставника са часа директор Школе може наложити другом наставнику да одржи час.

Члан 127.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Члан 128.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.

Члан 129.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Накнада зараде за време привременог удаљења са рада запосленог коме је одређен притвор исплаћује се на терет органа који је одредио притвор.

Члан 130.

Удаљење из члана 121. овог Правилника може да траје најдуже три месеца у којем периоду је директор Школе дужан да запосленог врати на рад или донесе решење о престанку радног односа, ако за то постоје оправдани разлози.

Члан 131.

Удаљење са рада запосленог може да буде необавезно (факултативно) о обавезно (облигатно).

Приликом необавезног удаљења запосленог са рада, рок од три месеца почиње од дана достављања решења о изрицању мере удаљења са рада:

1.- када је разлог удаљења у покренутом кривичном поступку због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, односно

2.- када је у питању повреда радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.

Трајање обавезног удаљења са рада траје од првог дана притвора док притвор траје.

Члан 132.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа накнаде зараде примљене по основу члана 131. овог Правилника и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечан пораст зарада запослених у Школи за време у коме му припада накнада, и то:

1.- ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности;

2.- ако запосленом не престане радни однос у смислу члана 131. тачка 1. и 2. овог Правилника.

2.- Вишак запослених

Члан 133.

У случају да запосленом престаје радни однос у смислу члана 124. тачка 5. овог Правилника, Школа је дужна да исплати отпремнину у висини утврђеној законом и колективним уговором, и то запосленом:

1.- до 10 година проведених у радном односу – најмање у висини двоструког износа зараде;

2.- од 10 до 20 година проведених у раданом односу – најмање у висини троструког износа зараде;

3.- од 20 до 30 година проведених у радном односу – најмање у висини четвороструког износа зараде;

4.- преко 30 година проведених у радном односу – најмање у висини петоструког износа зараде.

Зарадом у смислу става 1. овог члана, сматра се зарада коју је запослени остварио у складу са законом или колективним уговором за месец који претходи месецу у коме му престаје радни однос.

Члан 134.

Запослени коме после исплате отпремнине из члана 124. овог Правилника престане радни однос због престанка потребе за његовим радом, остварује право на новчану накнаду и право на пензијско и инвалидско осигурање и здравствену заштиту, у складу са прописима о запошљавању.

X - ПРАВНА ЗАШТИТА

Члан 135.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на приговор Школском одбору у року од 8 дана од дана достављања одлуке, односно решења директора.

Школски одбор дужан је да одлучи по приговору у року од 15 дана од дана достављања приговора.

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

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

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

Против новог решења запослени има право на приговор.

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

Члан 136.

Сва новчана потраживања из радног односа сматрају се оброчним давањима и застаревају у року од три године од дана настанка обавезе.

XI - ПОСЕБНЕ ОДРЕДБЕ

1.- Привремени и повремени послови

Члан 137.

Школа може, за обављање послова из своје делатности који су по својој природи такви да не трају дуже од 180 радних дана у календарској година, са одређеним лицем да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова.

Лице са којим је закључен уговор из става 1. овог члана има право на пензијско и инвалидско и здравствено осигурање, у складу са законом.

Обвезник уплате доприноса из става 2. овог члана је Школа.

Члан 138.

Школа може, за обављање привремених и повремених послова из члана 137. овог Правилника, да закључи уговор са лицем које је члан омладинске задруге.

Лице са којим је закључен уговор у смислу става 1. овог члана има право на осигурање за случај повреде на раду и професионалног обољења, у складу са законом.

2.- Радна књижица

Члан 139.

Запослени има радну књижицу, коју предаје Школи приликом заснивања радног односа.

Радна књижица је јавна исправа.

Школа је дужна да запосленом врати уредно попуњену радну књижицу на дан престанка радног односа.

У радну књижицу забрањено је уносити негативне податке о запосленом.

XI. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 140.

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

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

Члан 141.

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

Школа је дужна да члану синдиката, без накнаде, посредством служби Школе:

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

Члан 142.

Школа је дужна да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

- 1) одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
- 2) право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;
- 3) 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 143.

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

Школа је дужна да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама Школског одбора, без права одлучивања, и у том смислу дужна је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу Школског одбора.

Члан 144.

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

Члан 145.

Школа је дужна да председнику синдикалне организације Школе, која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Председник синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Члан 146.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

- 1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Време проведено у вршењу синдикалне функције, у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

Члан 147.

Школа је обавезна 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.

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

Школа је обавезна да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 148.

Директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и овим уговором, и то:

- 1) председнику синдиката код послодавца;
- 2) представнику запослених у Школском одбору;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном, покрајинском или Републичком нивоу у складу са општим актима синдиката.

Члан 149.

Школа је дужна да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором.

ХП.- КОЛЕКТИВНИ УГОВОРИ

Члан 150.

Колективним уговором, у складу са законом и другим прописима, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак закључивања колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и Школу.

Колективни уговор закључује се у писменом облику.

Члан 151.

Колективни уговор може да се закључи као општи, посебни и појединачни.

Члан 152.

Појединачни колективни уговор закључује оснивач или орган који он овласти, репрезентативни синдикат и директор Школе.

XIII.- ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 153.

Запослени у Школи имају право на штрајк.

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.

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

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

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

Члан 154.

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

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

XIV.- ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 155.

За све што није регулисано овим Правилником примењиваће се Закон о раду и други прописи који регулишу ову материју.

Члан 156.

Овај Правилник је ступио на снагу даном објављивања на огласној табли Школе, а примењиваће се од 27.09.2014. године.

Члан 157.

Ступањем на снагу овог Правилника, престаје да важи Правилник о раду дел.бр.2 од 03.01.20104. године.

У Лозници, 25.09.2014.
Дел.бр. 383/2014

Председник Школског одбора

Катарина Томић