

На основу члана 3. став 2. Закона о раду и члана 57. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања (даље: Закон), директор Станимирка Смиљанић Раонић дана 30.05.2016. године доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „СТАРИ ГРАД“ УЖИЦЕ

Уводне одредбе

Члан 1

Правилником о раду (даље: Правилник), у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених по основу рада и радног односа у Основној школи „Стари град“ (даље: Школа), поступак измене и допуне овог правилника, као и друга питања од значаја за остваривање и обезбеђивање права запослених.

Члан 2

Правилник се доноси на неодређено време, примењује се на све запослене и важи док се не донесе нови правилник или појединачни колективни уговор.

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

Члан 3

Директор Школе решењем или одлуком одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако законом или посебним колективним уговором није другачије уређено.

Члан 4

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

Начин заснивања радног односа

Члан 5.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду са лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и посебне услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

Пријем у радни однос у установи врши се на основу преузимања запосленог у установи чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и конкурса у складу са законом и колективним уговором.

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

Установа може да прими лице у радни однос на одређено време без конкурса или по расписаном конкурс у складу са законом.

О извршеном пријему у радни однос директор је дужан да, у року од пет дана, обавести репрезентативни синдикат у установи.

Члан 6.

Пре почетка школске године, а најкасније до 15. августа, директор школе доставља листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години као и у претходном периоду и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, као и листу слободних радних места, која треба да буде потписана од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката школе.

Уколико листа није потписана од стране овлашћених представника синдиката, директор је дужан да наведе разлоге због којих то није учињено.

Члан 7.

Преузимање се врши следећим редоследом:

1. са листе запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба запослени се може преузети само за проценат за који му је смањено радно ангажовање у односу на проценат са којим је засновао радни однос,
2. запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи,
3. запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе,
4. запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност школских управа.

Члан 8.

Запослени који на лични захтев прекине радни однос у школи не пријављује се на листу запослених за чијим је радом престала потреба.

Члан 9.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о испуњености услова из члана 5. У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.

Рок за давање мишљења је петнаест дана од дана пријема захтева.

Члан 10.

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 15. августа. Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос.

Члан 11.

Слободно радно место и услови за рад на одређеном радном месту пријављују се надлежној филијали Националне службе за запошљавање.

Одлуку о расписивању конкурса директор установе доноси у складу са законом, колективним уговором, потребом и организацијом рада у установи, годишњим планом рада и актом о организацији и систематизацији послова.

Конкурс се расписује за пријем у радни однос на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.

Члан 12.

Пријаву на конкурс кандидати подносе установи у року од 8 дана од дана објављивања конкурса.

Уз пријаву, кандидати достављају податке и документа тражена у конкурсним којима доказују испуњеност услова за пријем у радни однос на оглашено радно место.

Директор установе у поступку одлучивања о избору наставника, васпитача и стручног сарадника 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.

Члан 13.

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

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

Члан 14.

Кандидат незадовољан одлуком о изабраном кандидату може да поднесе приговор органу управљања у року од осам дана од дана достављања одлуке.

Ако орган управљања 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.

Ако по конкурсу није изабран ниједан кандидат, директор расписује нови конкурс, под условом да се није могло извршити преузимање у складу са законом и ПКУ.

Документа за испуњеност услова за рад

Члан 15.

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос у установи.

Контролу исправности исправа и доказа из става 1. овог члана врши овлашћено лице послодавца, секретар школе.

Члан 16.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о: послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа, забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања и другим условима и правилима послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Уговор о раду

Члан 17.

Уговор о раду закључује се у писаном облику пре ступања запосленог на рад и сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор установе.

Уговор о раду закључује се у три примерка од којих се један предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Послодавац је дужан да уговор о раду или његову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту где запослени ради.

Ступање запосленог на рад

Члан 18.

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 послодавац и запослени друкчије договоре.

Оправдани разлози због којих запослени није у могућности да ступи на рад даном утврђеним уговором о раду могу бити:

- 1) болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству,
- 2) смртни случај члана уже породице,
- 3) позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова,
- 4) природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.),
- 5) други оправдани разлози

Уколико кандидат изабран одлуком директора на основу конкурса неоправдано не ступи на рад, директор може одлучити да изабере другог кандидата са листе кандидата који испуњавају услове радног места.

Пробни рад

Наставници, васпитачи и стручни сарадници

Члан 19.

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

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

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

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

Отказни рок је 15 радних дана.

Члан 20.

Ради сагледавања радних и стручних способности запосленог на пробном раду послодавац може, из реда својих запослених, да одреди лице или формира комисију која прати рад запосленог на пробном раду.

Лице из става 1. овог члана, односно члан комисије, мора да поседује одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, односно образовање као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о сагледаним радним и стручним способностима доставља редовне извештаје директору, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директор непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије из става 1. овог члана.

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

Други запослени

Члан 21.

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

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

Радни однос на одређено време

Члан 22.

Радни однос у Школи заснива се на одређено време без конкурса:

1. ради замене запосленог одсутног до 60 дана
2. до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата на

конкурсу

3. до избора кандидата – када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове- до завршетка школске године
4. ради извођења верске наставе

За извођење верске наставе наставник са Школом закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

У радни однос на одређено време по расписаном конкурсном може се примити лице:

1. ради замене одсутног запосленог преко 60 дана
2. у својству приправника
3. ради обављања послова педагошког асистента

У поступку избора педагошког асистента прибавља се мишљење надлежног органа Града Ужица.

Члан 23.

Установа може да прими у радни однос на одређено време лице у складу са законом.

Уговор о раду на одређено време у установи образовања и васпитања не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 24.

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима и на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 25.

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на одређено или неодређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, ПКУ, Правилником и уговором о раду није другачије одређено.

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је на основу решења директора о утврђивању статуса у погледу рада са пуним или непуним радним временом у школској години распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са ученицима има статус запосленог са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Обављање послова ван просторија послодавца

Члан 26.

Запослени може да обавља послове ван просторија послодавца ако такви послови нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

Решење из става 1. овог члана садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада,
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог,
- 3) средства за рад за обављање послова,
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог,
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања,
- 6) начин и рокове подношења извештаја о раду,

Основна плата запосленог за време обављања послова ван просторија послодавца из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне плате запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Количина и рокови за извршење послова ван просторија послодавца не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом, ПКУ и Правилником.

Приправници

Члан 27.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и актом о организацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Лице у својству приправника у установи јесте лице које први пут заснива радни однос на одређено или неодређено време, са пуним или непуним радним временом, које се оспособљава за самосталан образовно-васпитни рад наставника, васпитача и стручног сарадника савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу.

Приправнички стаж наставника, васпитача и стручног сарадника траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

Приправнику наставнику, васпитачу и стручном сараднику 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 наставнику, васпитачу и стручном сараднику 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.

Члан 28.

Секретару установе који је засновао радни однос у установи у својству приправника, а који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи стручни испит за секретара престаје радни однос.

Члан 29.

Приправник има право да учествује у раду стручних органа без права одлучивања и у току прва три месеца приправничког стажа нема право да оцењује ученике код Послодавца.

Уговор о раду са приправником наставником, васпитачем и стручним сарадником садржи и дужину приправничког стажа, податке о ментору и обавезу полагања испита за лиценцу.

Уговор о правима и обавезама директора установе

Члан 30.

О правима, обавезама и одговорностима директора одлучује орган управљања.

Уговор о правима и обавезама директора закључује се у писаном облику на одређено време, на период од четири године почев од дана ступања на дужност директора установе у складу са законом.

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

Лице изабрано да обавља дужност директора установе, које на дан ступања на дужност директора није у радном односу у установи, радни однос у установи заснива на период од четири године у складу са законом.

III СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 31.

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

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

Наставник, васпитач и стручни сарадник, са лиценцом или без ње, дужан је да се стално усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања компетенција потребних за рад.

Наставник, васпитач и стручни сарадник остварују право на увећану плату за стечено звање.

Члан 32.

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.

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 33.

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 и годишњим планом рада.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

Члан 34

Наставнику, васпитачу и стручном сараднику, на почетку сваке школске године, директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом и годишњим и недељним задужењем фонда часова.

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

Скраћено радно време

Члан 35.

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком – нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

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

Прековремени рад

Члан 36.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом, и то 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) извршавања других послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Послодавац 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.

Распоред радног времена

Члан 37.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред радног времена запослених.

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

Прерасподела радног времена

Члан 38.

Када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршавање одређеног посла у утврђеним роковима, послодавац може да изврши прерасподелу радног времена у складу са законом.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 39.

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време и, по правилу, не може

се користити у прва два сата након почетка нити у последња два сата пре завршетка радног времена, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада.

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 45 минута дневно.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује послодавац.

Дневни одмор

Члан 40.

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

Недељни одмор

Члан 41.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

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

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

Годишњи одмор

Члан. 42.

Распоред годишњих одмора наставника, васпитача и стручних сарадника утврђује се годишњим планом рада установе, а за остале запослене у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

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

Члан 43.

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:

- 4) рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
- 5) редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
- 6) рад у две и више установе – 2 радна дана,
- 7) отежани услови рада, у складу са општим актом установе – 2 радна дана;

3. радног искуства:

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

4. образовања и оспособљености за рад:

12) 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, према пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана,

13) 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,

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

15) 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:

16) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – 2 радна дана,

17) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

18) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју – 3 радна дана,

19) инвалиду – 3 радна дана.

Допринос на раду утврђује се на основу образложене оцене директора.

Члан 44.

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

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

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

Члан 45.

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

Члан 46.

При утврђивању дужине 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 урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености настави коришћење годишњег одмора.

Члан 47.

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 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.

Члан 48.

О распореду коришћења годишњих одмора одлучује послодавац у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора који доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

Члан 49.

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 се може доставити запосленом 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.

Пре доставе решења о коришћењу годишњег одмора запосленом врши се контрола исправности унетих података, коју спроводи овлашћено лице послодавца.

Члан 50.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, уместо коришћења годишњег одмора исплати накнаду у висини просечне плате запосленог у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Плаћено одсуство

Члан 51.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају:

- 1) склапања брака – 7 радних дана,
- 2) склапања брака детета – 3 радна дана;
- 3) порођаја супруге – 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице – 1 радни дан,
- 5) усвајања детета – 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања – 2 узастопна радна дана,
- 8) селидбе у друго место становања – 3 радна дана,
- 9) елементарне непогоде – 5 радних дана,
- 10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 5 радних дана,
- 12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др., до 7 радних дана,
- 13) стручног усавршавања, до 5 радних дана,
- 14) полагања испита за лиценцу, до 5 дана,
- 15) завршавања студија другог и трећег степена у складу са *Законом о високом образовању* („Сл. гласник РС”, бр. 76/05... 99/14) 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) 2 узаступна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу става 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг,

деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом плаћено одсуство за сроднике који нису наведени у ставу 3. овог члана и лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим у трајању утврђеном решењем послодавца.

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

Неплаћено одсуство

Члан 52.

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

- 1) дошколовања – од 30 дана до три године,
- 2) завршавања студија другог и трећег степена у складу са *Законом о високом образовању* („Сл. гл. РС”, бр. 76/05... 99/14) – до шест месеци,
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта,
- 4) посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године,
- 5) лечења члана уже породице,
- 6) израде магистарског рада – до 6 месеци;
- 7) израда докторске дисертације – до годину дана

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

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

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

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 53.

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

- општу заштиту,
- заштиту личних података,
- заштиту запослених млађих од 18 година живота и запослених између 18 и 21 године живота,
- заштиту материнства,
- породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета,
- одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе,
- заштиту особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама.

Члан 54.

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези са узроцима, облицима и последицама злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

Послодавац, из реда својих запослених, одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима као и способност за сарадњу.

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 55.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и ПКУ.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Уколико се плата или друга примања запосленог посебним обавезујућим прописом привремено регулишу на другачији начин, примењују се одредбе тог прописа.

Елементи за утврђивање плате

Члан 56.

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.

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

Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 57.

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

Додатак на плату

Члан 58.

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице,
- 2) за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента,
- 3) за прековремени рад – 26% од основице,
- 4) по основу времена проведеног на раду – у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу става 1. тачка 4. овог члана, 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, који 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 се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова редовне наставе.

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

Накнада плате

Члан 59.

Запослени има право на увећану зараду/додатак на плату у висини утврђеној овим законом и посебним колективним уговором.

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

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случају:

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

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.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, у складу са законом и Посебним колективним уговором.

Члан 60.

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

Накнада трошкова

Члан 61.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, куповином месечне превозне карте у јавном саобраћају.

Изузетно, запосленом који од места становања до места рада нема организовани јавни превоз, као и запосленом који због распореда радног времена не може користити јавни превоз, надокнадиће се трошкови превоза у новцу у висини цене превозне карте за ту релацију.

Право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са посла, запослени остварује у складу са одлуком Града Ужица, уз обавезу запосленог да докаже растојање од места до места становања.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

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

Накнада трошкова из става 3 тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне 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 путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

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

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

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

Друга примања

Члан 62.

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

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

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

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

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

Мерила и критеријуми за остваривање права на награду из става 5. овог члана утврђују се општим актом.

Солидарна помоћ

Члан 63.

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

1) смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа,

2) настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне плате,

3) боловања дужег од три месеца у континуитету – у висини једне просечне плате једном у календарској години,

4) у случају набавке медицинских помагала или лекова који су дефинисани правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава осигурања – у висини једне просечне плате.

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

Просечна плата је просечна плата по запосленом у станови у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Јубиларна награда

Члан 64.

Послодавац је дужан 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:

1) пола просечне плате – за 10 година рада оствареног у радном односу,

2) једну просечну плату – за 20 година рада оствареног у радном односу,

3) једну и по просечну плату – за 30 година рада оствареног у радном односу,

4) две просечне плате – за 35 година рада проведених у радном односу.

Отпремнина

Члан 65.

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

Члан 66.

Плата се исплаћује у два дела:

- 1) први део до петог у наредном месецу,
- 2) други део до 20. у наредном месецу.

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

Члан 67.

Пре потписивања одлуке о обрачуну и исплати плате и накнаде плате запосленом из овог правилника врши се контрола исправности унетих података и могућности исплате у складу са важећим прописима.

VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у бодовима:

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;

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 вишим образовањем – 15 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања – 13 бодова,

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

5) за средње образовање у трајању од три 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;

3. такмичења

- 1) број бодова за општинско такмичење и смотре за освојено:

- прво место – 2 бода,
- друго место – 1,5 бод,
- треће место – 1 бод;

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

- прво место – 4 бода,
- друго место – 3 бода,
- треће место – 2 бода;

3) број бодова за републичко такмичење и смотреу за освојено:

- прво место – 8 бодова,
- друго место – 6 бодова,
- треће место – 4 бода;

4) број бодова за међународно такмичење за освојено:

- прво место – 15 бодова,
- друго место – 12 бодова,
- 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 надлежног министарства о организовању такмичења и смотри ученика и који су утврђени 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 настави.

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 страниј 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;

5. 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;

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

1) инвалид друге категорије – 3 бода,

2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – 3 бода,

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

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

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;

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

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

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

Деца предшколског узраста су деца старости до шест и по, а највише седам и по година, односно узраста пред упис у први разред.

Члан 69.

На основу критеријума сачињава се ранглиста према редоследу бодова, почев од највећег.

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

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

Члан 70.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога комисије коју именује орган управљања установе на предлог синдиката и запослених.

Комисија утврђује предлог на основу листе која је сачињена према наведеним критеријумима.

Члан 71.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- 1) распоређен на друго радно место у установи,
- 2) распоређен на радно место са непуним радним временом у установи,
- 3) преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог,
- 4) упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 72.

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

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

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, 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 овог члана, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 73.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно 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.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених плата, накнада плата и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

IX БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 74.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених образују одбор за безбедност и здравље на раду.

Послодавац и представник запослених, односно одбор, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 75.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу или трећем лицу, 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 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.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, податак ко је штету проузроковао и друге околности утврђује трочлана комисија коју у сваком конкретном случају именује послодавац.

На основу спроведеног поступка од стране комисије из става 5. овог члана, прави се записник у коме се наводи:

- 1) постојање штете и њена висина,
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- 3) друге околности битне за утврђивање штете (изјава запосленог, сведока, вештака, одговорност и др.).

На основу записника из става 6. овог члана послодавац одлучује о висини и начину накнаде проузроковане штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама ст. 5. и 6. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 76.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом.

Ако се у року од 30 дана од дана настанка штете запослени и послодавац не спорузмеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Измена уговорених услова рада

Члан 77

Послодавац може, у складу са законом, запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 80. овог правилника,

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 81. овог правилника,

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права,

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зарада, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду,

6) у случају усклађивања са новодонетим прописима и актима установе,

7) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачке 1) и 3) и става 2) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

Члан 78

Уз анекс уговора послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од осам радних дана, и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Премештај у друго место рада

Члан 79.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела,

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км 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 се не може преместити у друго место рада без своје сагласности ако је: особа са инвалидитетом, жена за време трудноће, родитељ детета са инвалидитетом или детета које болује од ретке болести.

Упућивање на рад код другог послодавца

Члан 80.

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

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 79. тачка 2) овог правилника.

Члан 81.

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.

XII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 82.

Запослени се привремено удаљава са рада у складу са *Законом о основама система образовања и васпитања*.

XIII ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 83.

Запослени може да одговара за лакше повреде радних обавеза прописане статутом и општим актом Установе и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописане законом, као и за материјалну штету коју нанесе Установи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Члан 84.

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

Начин вођења дисциплинског поступка, врсте и начин изрицања дисциплинских мера и сва друга питања од значаја за дисциплинску и материјалну одговорност запослених уређене су законом, статутом Установе и актом којим се уређује дисциплинска и материјална одговорност запослених.

XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа

Члан 85.

Радни однос запосленог у установи престаје у у складу са законом, решењем директора:

- 1) по основу истека рока за који је заснован,
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју,
- 3) по основу споразума између запосленог и послодавца,
- 4) ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање,
- 5) у случају непоштовања радне дисциплине,
- 6) ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца (ако због

технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла; ако одбије закључење анекса уговора),

7) због отказа од стране запосленог,

8) по основу смрти запосленог,

9) наставнику, васпитачу и стручном сараднику престаје радни однос на крају школске године у којој напуни 40 година стажа осигурања или 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,

10) због повреде радне обавезе,

11) због повреде забране,

12) у другим случајевима утврђеним законом.

XV ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

Члан 86.

Запослени има право приговора органу управљања на свако решење директора о остваривању права, обавеза и одговорности, у року од осам дана од дана достављања решења, а орган управљања је у обавези да у року од 15 дана од дана достављања одлучи по приговору.

Орган управљања, приговор који је неблаговремен, недопуштен или достављен од стране неовлашћеног лица одбацује закључком.

Орган управљања решењем одбија приговор када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење засновано на закону, а приговор неоснован.

Орган управљања ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак када 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.

Против решења школског одбора запослени има право на приговор.

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

Члан 87.

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 88.

Колективни и индивидуални радни спорови између послодавца и запослених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку мирног

решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

V МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Колективни радни спорови

Члан 89

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Члан 90

Колективним радним спором, у смислу овог уговора, сматрају се спорови поводом:

- 1) закључивања, измена и допуна или примене Уговора,
- 2) остваривање права на синдикално организовање,
- 3) остваривање права на штрајк,
- 4) остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

Индивидуални радни спорови

Члан 91

Индивидуалним радним спором, у смислу овог уговора, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

Члан 92

Мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

XVII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 93.

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 94.

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

Штрајк се мора најавити у складу са Законом о штрајку.

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

Члан 95.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета рад и да ли се

штрајк спроводи на законит начин, и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

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

Члан 96.

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

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

Члан 97.

Послодавац установе не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и Уговором.

Послодавац се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

XVIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 98.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења организују синдикат, као и да му приступају под искљученим условима, да се придржавају његових статута и правила.

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

Члан 99.

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

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

Члан 100.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности:

- 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 101.

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 установе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

Члан 102.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику овог 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 овог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана не може се вршити по два основа.

Члан 103.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном 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 коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад у установу на исте послове, а ако таквих послова нема, на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 104.

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.

Члан 105.

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 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 106.

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, упућивање на рад код другог послодавца, 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 107.

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

Члан 108.

Поступак измена и допуна овог правилника спроводи се на исти начин и по поступку прописаном за његово доношење.

Члан 109.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Колективни уговор у Основној школи „Стари град“ Ужице бр. 0306/408 од 07.06.2012 године.

Члан 110.

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

Број _____
дана _____ године

ДИРЕКТОР ШКОЛЕ

Станисмирка Смиљанић Раонић