**ПРАВИЛНИК О РАДУ**

**ШКОЛЕ ПРИМЕЊЕНИХ УМЕТНОСТИ**

Јун 2022. године

**САДРЖАЈ:**

[I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ 1](#_Toc105059745)

[II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА 2](#_Toc105059746)

[1. Услови за заснивање радног односа 2](#_Toc105059747)

[2. Начин заснивања радног односа 2](#_Toc105059748)

[3. Уговор о раду 4](#_Toc105059749)

[4. Ступање запосленог на рад 5](#_Toc105059750)

[5. Пробни рад 6](#_Toc105059751)

[6. Радни однос на одређено време 7](#_Toc105059752)

[7. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком 7](#_Toc105059753)

[8. Радни однос са непуним радним временом 7](#_Toc105059754)

[9. Обављање послова ван просторија послодавца 8](#_Toc105059755)

[10. Приправници 8](#_Toc105059756)

[11. Уговор о правима и обавезама директора установе 9](#_Toc105059757)

[III СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ 10](#_Toc105059758)

[IV РАДНО ВРЕМЕ 10](#_Toc105059759)

[1. Пуно и непуно радно време 10](#_Toc105059760)

[2. Скраћено радно време 11](#_Toc105059761)

[3. Прековремени рад 11](#_Toc105059762)

[4. Распоред радног времена 11](#_Toc105059763)

[5. Прерасподела радног времена 11](#_Toc105059764)

[V ОДМОРИ И ОДСУСТВА 12](#_Toc105059765)

[1.Одмор у току дневног рада 12](#_Toc105059766)

[2. Дневни одмор 12](#_Toc105059767)

[3. Недељни одмор 12](#_Toc105059768)

[4. Годишњи одмор 13](#_Toc105059769)

[5. Плаћено одсуство 15](#_Toc105059770)

[6. Неплаћено одсуство 16](#_Toc105059771)

[VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ 16](#_Toc105059772)

[VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА 17](#_Toc105059773)

[1. Елементи за утврђивање плате 18](#_Toc105059774)

[2. Плата за обављени рад и време проведено на раду 18](#_Toc105059775)

[3. Додатак на плату 18](#_Toc105059776)

[4. Накнада плате 19](#_Toc105059777)

[5. Накнада трошкова 20](#_Toc105059778)

[6. Друга примања 21](#_Toc105059779)

[7. Солидарна помоћ 21](#_Toc105059780)

[8. Јубиларна награда 21](#_Toc105059781)

[9. Отпремнина 22](#_Toc105059782)

[10. Увећање плате из сопствених прихода 22](#_Toc105059783)

[VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ 23](#_Toc105059784)

[IX БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ 26](#_Toc105059785)

[X НАКНАДА ШТЕТЕ 27](#_Toc105059786)

[XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ 27](#_Toc105059787)

[1. Измена уговорених услова рада 27](#_Toc105059788)

[2. Премештај у друго место рада 28](#_Toc105059789)

[3. Упућивање на рад код другог послодавца 29](#_Toc105059790)

[XII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА 29](#_Toc105059791)

[1. Разлози за престанак радног oдноса 29](#_Toc105059792)

[XIII ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА 30](#_Toc105059793)

[XIV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ 30](#_Toc105059794)

[ХV ПРАВО НА ШТРАЈК 32](#_Toc105059795)

[ХVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ 33](#_Toc105059796)

На основу члaнa 3. став 4. *Закона о раду* („Слу­жбени гласник РС” бр. 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18), члана 119. став 1. тачка 1. *Закона о основама система образовања и васпи­тања* („Службени гласник РС“ бр. 88/17, 27/18 – др. закон, 10/19, 27/18 – др. закон 6/20 и 129/21), Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС“ бр. 21/15 и 92/20) и члана 62. став 1. тачка 1) Статута *Школе примењених уметности* у Шапцу, Школски одбор *Школе примењених уметности* у Шапцу на седници број 10-11, одржаној дана 1. 6. 2022. године, доноси

**ПРАВИЛНИК О РАДУ**

# I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 1.

Овим правилником о раду (даље: Правилник), у складу са законом, посебним законом и ПКУ уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у *Школи примењених уметности* у Шапцу (даље: запослени).

## Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених у Школи који нису уређени Правилником непосредно се примењују одредбе закона и ПКУ.

Уколико су Правилником утврђена ма­ња права или не­повољнији услови рада од права и услова утврђених за­коном и ПКУ, примењују се одредбе закона и ПКУ.

## Члан 3.

Послодавац и запослени дужни да су се при­државају права и обавеза утврђених законом, ПКУ, Правилником и уговором о раду.

Послодавац у смислу Правилника је *Школа примењених уметноси* у Шапцу. О појединачним правима, обавезама и одго­ворностима запослених одлучује директор установе или запослени којег он овласти, ако законом није другачије одређено.

# II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

# 1. Услови за заснивање радног односа

## Члан 4.

Радни однос у Школи 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.

# 2. Начин заснивања радног односа

## Члан 5.

Пријем у радни однос у Школи врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом (у даљем тексту преузимање са листе), као и на основу преузимања или конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу из става 1. овог члана, уколико на тој листи нема лица лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе из члана 153. став 7. Закона о основама система образовања и васпитања.

Установе могу вршити и узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

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 6. Правилника.

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.

Уколико нису испуњени услови из члана 5, радни однос у Школи може се засновати на основу конкурсa на неодређено време и одређено време, у складу са законом или преузизимањем из друге јавне службе, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

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

## Члан 12.

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

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса. Кандидати попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају школи.

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Комисија има најмање три члана. Секретар установе пружа стручну подршку конкурсној комисији.

Директор школе доноси решење о избору кандидата по конкурсу у року од осам дана од достављања образложене листе из става 7. овог члана.

## Члан 13.

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. Закона о основама система образовања и вааспитања, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Кандидати из става 4. овог члана у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

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

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 6. овог члана, сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

.

## Члан 14.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу Школском одбору, у року од осам дана од дана достављања решења из става 8. овог члана.

Школски одбор о жалби одлучује у року од 15 дана од дана подношења жалбе.

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

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

Решење из става 8. овог члана оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно**.**

## Члан 16.

Директор 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.

## Члан 17.

Контролу да ли је лице са којим се заснива радни однос оба­вештено у складу са чланом 16. Пра­вилника обавља овлашћено лице пос­лодавца.

# 3. Уговор о раду

## Члан 18.

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 Школа.

Школа је дужна да уговор о раду или његову копију држи у се­дишту или другој пословној прос­торији Школе или на другом месту где запослени ради.

## Члан 19.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца,
2. лично име запосленог, место пребива­лишта, односно бо­ра­вишта запосленог,
3. врсту и степен стручне спреме, односно обра­зовања запосленог који су услов за обављање пос­лова за које се за­кључује уговор о раду,
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља,
5. ме­сто рада,
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
7. трајање уговора о раду на одређено вре­ме и основ за зас­ни­вање радног одно­са на одре­ђено време,
8. дан почетка рада,
9. радно време (пуно, непуно или скраћено, рад у сменама),
10. новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду,
11. елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, нак­наде плате, уве­ћа­не плате и друга примања за­по­сле­ног у складу са законом, ПКУ и Правилником,
12. рокове за исплату плате и других при­мања на која за­по­слени има право у складу са законом, ПКУ и Правилником,
13. трајање дневног и недељног радног вре­мена у складу са законом, ПКУ и Правилником.

На права и обавезе који нису утврђени угово­ром о раду примењују се одговарајуће од­ре­д­бе закона, ПКУ и Правилника.

## Члан 20.

Пре потписивања уговора о раду ко­­н­тролу да ли су сви подаци исправно унети у уговор врши лице које је овластио директор из реда запослених.

# 4. Ступање запосленог на рад

## Члан 21.

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.

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана запослени је дужан да се бла­говремено, најкасније у року од три дана јави ради постизања договора о дану сту­пања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није могао ступити на рад.

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.

#

# 5. Пробни рад

*Наставници, васпитачи и стручни сарадници*

Члан 22.

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 23.

Ради сагледавања радних и стручних спо­соб­ности запосленог на пробном раду директор, 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 23а.

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.

Школа 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 Школе, директор је дужан да образложи отказ уго­вора о раду.

# 6. Радни однос на одређено време

## Члан 24.

Пријем у радни однос на одређено време у Школи заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

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

1. ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
2. ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента;

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

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

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

 Наставника верске наставе упућује у школу традиционална црква или верска заједница са утврђење листе за сваку школску годину.

 За извођење верске наставе наставник са школом у коју је упућен закључује уговор о раду на 12 месеци з асваку школску годину.

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

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

# 7. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

## Члан 25.

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.

*У складу са Законом о без­бед­ности и здрављу на раду радно место са повећаним ризи­ком јесте радно место утвр­ђено актом о про­цени ризика на коме и поред потпуно или дели­мично приме­њених мера безбедности и здравља на раду постоје окол­ности које могу да угрозе безбедност и здравље запо­сленог.*

# 8. Радни однос са непуним радним временом

## Члан 26

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

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

Послови на којима се обавља рад са непуним радним временом утврђују се актом о организацијии систематизацији послова.

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.

Школа је дужна 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.

Школа је дужна да благовремено оба­вести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом

# 9. Обављање послова ван просторија послодавца

## Члан 27.

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,
7. остало у зависности од конкретног случаја.

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.

*Решењем о обављању послова ван прос­то­рија послодавца могу бити дефинисана и дру­га права и обавезе, као нпр. да је запослени одре­ђено време доступан у одређеном простору, код ку­ће, испред компјутера, да је дос­тупан телефоном и сл.*

# 10. Приправници

## Члан 28.

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 оспособљавља 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.

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

Приправнику 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 29.

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 30.

За време приправничког стажа при­прав­ник има право на плату и сва друга права из радног односа у складу са законом, ПКУ, Правилником и уговором о раду.

Уговор о раду са приправником наставником, вас­питачем и стручним сарадником са­држи, поред елемената из члана 19. Правилника, и дужину при­правничког стажа, податке о ментору и обавезу полагања испита за лиценцу.

# 11. Уговор о правима и обавезама директора установе

## Члан 31.

На права, обавезе и одговорности директора који нису уређени Правилником и уговором о пра­вима и обавезама директора непосредно се приме­њују закон и ПКУ.

О правима, обавезама и одговорностима ди­ректора одлучује Школски одбор.

Уговор о правима и обавезама директора за­кључује се у писаном облику 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 32.

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 Школа 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 33.

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

Податке о професионалном развоју наставник, васпитач и стручни сарадник чува у мапи професионалног развоја (у даљем тексту: портфолио).

Приоритетне области стручног усавршавања за период од три године прописује министар на предлог директора Завода за унапређивање образовања и васпитања.

Облике стручног усавршавања, програме и начин организовања сталног стручног усавршавања, услове, орган који одлучује о стицању звања и поступак напредовања, стицање звања у току стручног усавршавања наставника, васпитача, стручних сарадника и секретара, образац уверења о савладаном програму, садржај портфолија и друга питања од значаја за стручно усавршавање, прописује министар.

# IV РАДНО ВРЕМЕ

# 1. Пуно и непуно радно време

## Члан 34.

Радно време је временски период у коме је за­по­слени ду­жан, односно расположив да обавља пос­лове према на­ло­зима директора, 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 35

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.

# 2. Скраћено радно време

## Члан 36.

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.

# 3. Прековремени рад

## Члан 37.

На захтев директора, 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.

Директор 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.

Директор је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених.

# 4. Распоред радног времена

## Члан 38.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред радног времена запослених.

Директор 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.

# 5. Прерасподела радног времена

## Члан 39.

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

## Члан 40.

Запослени у установи има право на одморе и одсус­тва према општим прописима о раду, Пра­вилнику, ПКУ, односно уговору о раду.

# 1.Одмор у току дневног рада

## Члан 41.

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 девно 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 директор.

# 2. Дневни одмор

## Члан 42.

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

# 3. Недељни одмор

## Члан 43.

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, директор је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

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

# 4. Годишњи одмор

## Члан. 44.

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

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

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

## Члан 45.

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 – четири радна дана,
2. за врло успешне резултате – три радна дана,
3. за успешне резултате – два радна дана;

**2. услова рада:**

1. рад са скраћеним радним временом – три радна дана,
2. редован рад суботом, недељом и рад ноћу – два радна дана,
3. рад у две и више установа – два радна дана,
4. отежани услови рада, у складу са општим актом установе – два радна дана;

**3. радног искуства**:

1. од пет до 10 година рада – два радна дана,
2. од 10 до 20 година рада – три радна дана,
3. од 20 до 30 година рада – четири радна дана,
4. преко 30 година рада – пет 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, према пропису који је уре­ђивао високо обра­­зовање до 10. септембра 2005. године – четири 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 – три радна дана,
3. за средње образовање у трајању од четири године – два 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 – један радни дан;

**5. социјалних услова**:

1. родитељу, усвојитељу, старатељу или хра­нитељу са једним малолетним дететом – два радна дана,
2. родитељу, усвојитељу, старатељу или хра­ни­тељу за свако наредно малолетно дете по један радни дан,
3. родитељу, усвојитељу, старатељу или хра­нитељу са дететом које има потешкоће у развоју – три радна дана,
4. инвалиду – три радна дана.

Допринос на раду утврђује директор на основу образ­ложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: *квалитета обав­ље­ног посла, самосталности у раду и иновација, ефикасности рада*, остваривања јавних признања, награда на раду и слично.

## Члан 46.

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 47.

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 48

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 49.

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 поро­диљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

## Члан 50.

О распореду коришћења годишњих одмора одлу­чује директор у за­вис­ности од потребе посла, уз претходну консултацију за­по­сленог и у складу са Годишњим планом рада Школе.

## Члан 51.

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.

Директор 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 достављања решења о коришћењу го­диш­њег од­мо­ра запосленом врши се контрола исправности уне­тих по­датака, коју спроводи лице које овласти директор из реда запослених.

## Члан 52.

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.

# 5. Плаћено одсуство

## Члан 53.

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

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

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

1. због смрти члана уже породице – пет рад­них дана,
2. због смрти члана шире породице – један радни дан,
3. два 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.

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

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

# 6. Неплаћено одсуство

## Члан 54.

Директор 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) лечење члана уже породиц

6)учешће у културним и спортским дога­ђајима у својству извођача, док активности трају.

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

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

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

Запослени право на неплаћено доказује следећим документима:

1. у случају дошколовавања – Уверење – Потврда о упису у установу образовања где се дошколовава,
2. у случају завршавања студија другог и трећег степена – Уверење – Потврда о упису студија другог и трећег степена,
3. учешћа у научно-истраживачком пројекту – до окончања пројекта - Потврда – Позив за учешће у научно-истраживачком пројекту и трајање,
4. посете члановима уже породице у ино­странству – до три месеца, у периоду од три годи­не – Позив члана уже породице са адресом и временом посете,
5. лечење члана уже породице – Налаз - Дијагноза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања,
6. учешће у културним и спортским догађајима у својству извођача, док активности трају – Позив – Потврда о учешћу и време.

## Члан 55.

 Пре достављања решења запосленом из чла­нова 51, 53. и 54. Правилника треба извршити кон­тролу исправ­ности унетих података.

 Контролу из става 1. овог члана спроводи овлашћено лице код послодавца.

# VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 56.

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,
* породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета,
* одуство са рада ради посебне неге детета или друге особе,
* заштиту особа са инвалидитетом и запо­сленог са здравственим сметњама.

## Члан 57.

Запослени има право на заштиту од злос­тав­љања на раду.

Директор 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.

Директор, 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.

## Члан 58.

Поступак за заштиту од злостављања на раду спро­води се у складу са законом. Поступак за заштиту од злос­тављања под­разумева да директор, у року од три дана од дана пријема захтева за заштиту од злос­тављања, стра­нама у спору предложи посредовање као начин раз­ре­шења спорног односа и да предложи да изаберу лице са списка по­средника који се води код репуб­личке аген­ције за мирно решавање спорова, односно да предложи посред­ника за конкретан случај, који у складу са законом даље спроводи поступак.

# VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

## Члан 59.

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.

*Овом одредбом у ставу 3. обухваћена је ситуација настала доношењем Закона о привре­ме­ном уре­ђив­ању основица за обрачун и исплату пла­та, односно зарада и других стал­них примања код корис­ника јавних средстава, којим је пред­виђено прив­ремено умањење основица, односно вредност радног часа, вред­ност бода и вредност основне за­раде за обра­чун и исплату плата, односно зарада као и других сталних примања, код корис­ника јавних средстава.*

# 1. Елементи за утврђивање плате

## Члан 60.

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.

# 2. Плата за обављени рад и време проведено на раду

## Члан 61.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду

# 3. Додатак на плату

## Члан 62.

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.

# 4. Накнада плате

## Члан 63.

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.

Директор 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 ПКУ.

## Члан 63а.

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

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

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

## Члан 63б.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основе за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

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

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

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

## Члан 64.

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

# 5. Накнада трошкова

## Члан 65.

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

На захтев запосленог директор је дужан да му обезбеди месечну карту за долазак и одла­зак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Накнада трошкова превоза се детаљније регулише посебним Правилником.

Запослени има право на накнаду трошкова:

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.

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

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

# 6. Друга примања

## Члан 66.

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.

Директор 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.

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

Директор 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.

# 7. Солидарна помоћ

## Члан 67.

Директор 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.

Услучају 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.

# 8. Јубиларна награда

## Члан 68.

Директор 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 ивреме 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 платe – за 35 година рада прове­дених у радном односу.

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.

# 9. Отпремнина

## Члан 69.

Директор је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради ко­ришћења права на пензију. Висина отпремнине не може бити нижа од збира трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

# 10. Увећање плате из сопствених прихода

## Члан 70.

Запослени има право на увећање пла­те у висини до 30% од висине плате која се исплаћује из сопствених прихода које оствари Школа, у складу са законом, а по основу критеријума 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 другог надлежног органа
* органозовање изложби, пројеката, радионица, приредби, семинара, уређивање паноа и слично
* припремање ученика за такмичење
* обављање других активности у Школи за Школу ван свог радног времена

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

## Члан 71.

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 72.

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.

Контролу из става 1. овог члана врши лице које овласти директор.

#  VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 73.

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 – један бод,
2. за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања – један 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 – пет бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговара­јућем образовању;

**3. такмичења**

1. број бодова за општинско такмичење и смотру за освојено:
* прво место – два бода,
* друго место – један и по бод,
* треће место – један бод;
1. број бодова за окружно/регионално, одно­с­но градско такмичење и смотру за освојено:
* прво место – четири бода,
* друго место – три бода,
* треће место – два бода;
1. број бодова за републичко такмичење и смотру за освојено:
* прво место – осам бодова,
* друго место – шест бодова,
* треће место – четири бода;
1. 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 образовању;

**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 – седам бодова,
* сарадник на изради уџбеника – илустратор – пет бодова,
* рецензент – четири бода;
1. објављен рад из струке у стручној домаћој или страној литератури – један 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 – један 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 – три бода,
2. тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – три бода,
3. запослени који болује од професионалне болести – два 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 – један бод,
2. ако запослени има двоје деце – три бода,
3. ако запослени има троје и више деце – пет 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.

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

Документа на основу којих се критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују бодовима:

1) за критеријум рад остварен у радном односу – Уверење за рад остварен у радном односу и у установама образовања,

2) за критеријум образовање – Оверена копија дипломе о стеченом образовању,

3) за критеријум такмичења – Потврда о постигнутом резултату и рангу такмичења и смотри,

4) за критеријум педагошки допринос раду – Копија уџбеника где се види да ли је аутор, сарадник на изради уџбеника или рецензент са доказом да ли је објавњен рад из струке у стручној домаћој или страној литератури,

5) за критеријм имовно стање – Уверење о имовном стању – примања домаћинства по члану домаћинства,

6) за критеријум здравствено стање – Налаз- дијагноза надлежне здравствене установе, односно фонда пензијског и инвалидског осигурања,

7) за критеријум број деце предшколског узра­ста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости – Уверење – Потврда установе образовања.

## Члан 74.

На основу критеријума сачињава се ранг-листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

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

## Члан 75.

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.

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

## Члан 76.

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 77.

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 78.

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 79.

Директор 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 80.

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 81.

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

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

# XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

# 1. Измена уговорених услова рада

## Члан 82.

Директор 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.

 *Други случајеви измене уговора о раду могу се везати нпр. за распоређивање запо­слених особа са инвалидитетом који, у складу са про­ценом радне спо­собности, могу да обављају друге послове код послодавца (Закон о професио­налној ре­хабили­тацији и запошљавању особа са инва­ли­дитетом).*

## Члан 83.

Уз анекс уговора директор 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.

*Чланом 172. ЗОР де­таљно су уређени слу­чајеви потписивања и одби­јања потписивања анекса уго­вор, те се непосредно при­мењују одредбе закона.*

# 2. Премештај у друго место рада

## Члан 84.

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,
3. други случаје­ви у складу са потребама послодавца, али за које је потребан пристанак запосленог.

Запослени се не може преместити у друго мес­то рада без своје сагласностиако је: особа са инва­лидитетом, жена за време трудноће, ро­дитељ детета са инвалидитетом или детета које болује од ретке болести.

 *Премештај запосленог у другим слу­ча­јевима може настати нпр. због злос­тављања на раду, када се запослени и послодавац спо­разумеју да се запослени премести због откла­њања могућ­ности настављања злостављања, као посебна мера у складу са Законом о спречавању злостављања на раду („Сл. гл. РС” бр. 36/10).*

# 3. Упућивање на рад код другог послодавца

## Члан 85.

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 80. тач­ка 2) овог пра­вилника.

## Члан 86.

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 ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

# 1. Разлози за престанак радног oдноса

## Члан 87.

Радни однос запосленог у Школи 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) збoг пoврeдe рaднe oбaвeзe,

11) збoг пoврeдe зaбрaнe,

12) у другим случајевима утврђеним законом.

# XIII ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

## Члан 88.

Запослени има право приговора Школском одбору, 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.

Школски одбор, приговор који је небла­говремен, недопуштен или достављен од стране не­овлаш­ћеног лица одбацује закључком.

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

Школски одбор 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,

# XIV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 89

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 90.

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 у времену када је то потребно.

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 91.

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодаваца 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 92.

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 Републикe, 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 93.

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 94.

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 95.

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 96.

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 97.

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.

# ХV ПРАВО НА ШТРАЈК

## Члан 98.

Запослени у Школи остварују право на штрајк под условима и по поступку утврђеним у Закону о штрајку, Закону о средњем образовању и васпитању и општем акту.

## Члан 99.

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 100.

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

Штрајк се мора најавити послодавцу, односно директору Школе, у складу са Законом о штрајку.

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

## Члан 101.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упути Школа, и да на њу одговори на начин на који му је та иницијатива и упућена.

## Члан 102.

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

Наставник и стручни сарадник остварују право на штрајк под условом да обезбеде минимум процеса рада Школе, у остваривања права грађана од општег интереса у средњем образовању и васпитању.

Минимум процеса рада за наставника је извођење наставе у трајању од 30 до 40 минута по часу у оквиру дневног распуста и обављање испита, а за стручног сарадника, односно васпитача 20 часова рада недељно.

Ако наставник и стручни сарадник учествује у штрајку не обезбеђујући минимум процеса рада из става 3. овог члана, директор Школе покреће дисциплински поступак.

Наставнику и стручном сараднику за повреду из става 4. Овог члана, изриче се мера престанка радног односа.

Директор Школе је дужан да за време штрајка организованог противно одредби става 3. овог члана, обезбеди остваривање наставе или обављање испита, односно дежурства наставника док траје штрајк.

## Члан 103.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим правилником, запослени не могу бити стављени у неповољан положај, а организовање и учешће у таквом штрајку не представља повреду радне обавезе.

## Члан 104.

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

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

## Члан 105.

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

# ХVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

## Члан 106.

Усвајањем овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Школе примењених уметности у Шапцу бр. 10- 18 од 27. 11. 2020. године.

## Члан 107.

Правилник ступа на снагу осам дана након објављивања на огласној табли.

 Председник Школског одбора

 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

 Младен Пантелић