

На основу члана 3. став 2. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-ОУС, 113/2017 и 95/2018-аут.тумачење), члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС", бр. 88/2017, 27/2018-др.закони, 10/2019, 6/2020, 129/2021, 92/2023 и 19/2025) Школски одбор дана 27.02.2025.године, доноси:

ПРАВИЛНИК О РАДУ У ШКОЛИ

Опште одредбе

Члан 1.

Овим правилником о раду у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности запослених по основу рада и радног односа у Пољопривредно-хемијској школи „Др Ђорђе Радић“ (у даљем тексту: Школа), права, обавезе и одговорност послодавца из области рада и радних односа, као и сва друга питања од значаја за остваривање и обезбеђивање права запослених.

Запосленим у смислу овог правилника сматра се лице које у складу са законом и овим правилником заснује радни однос са Пољопривредно-хемијском школом „Др Ђорђе Радић“ у Краљеву

Овај правилник се доноси на неодређено време, а примењује се на све запослене у Школи.

Овим правилником уређују се:

- 1) права и обавезе послодавца и запосленог;
- 2) заснивање радног односа;
- 3) радно време;
- 4) зараде, накнаде и друга примања;
- 5) одмори и одсуства;
- 6) остваривање и заштита права запослених;
- 7) накнада штете;
- 8) престанак радног односа
- 9) радне обавезе и радна дисциплина;
- 10) заштита на раду;
- 11) друга питања од значаја за рад.

Одредбе овог правилника сходно се применују и на друга лица радно ангажована код послодавца по било ком основу.

Члан 2.

Правилник не сме да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени позитивним прописима.

Правилником о раду и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ПОЉОПРИВРЕДНО-ХЕМИЈСКА ШКОЛА
„ДР ЂОРЂЕ РАДИЋ“
Број 106/1
27-02 2025
КРАЉЕВО

На права, обавезе и одговорности запослених у Школи које нису уређене овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду, важећег посебног колективног уговора за запослене у школама, Закона о основама система образовања и васпитања, важећих подзаконских аката донетих на основу закона, као и других прописа којима се уређује област рада и запошљавања, финансијско пословање Школе и обрачун и исплата зарада запослених у школама.

Права запослених

Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, као и запослена жена која доји дете.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

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.

Члан 4.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени у току радног односа остварује права прописана законом и у обавези је да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, поштује организацију рада и пословања у Школи и захтеве и правила Школе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа; да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете. поступак и мере које се могу изрећи за лакше и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописаних законом, као и материјална штета.

Обавезе послодавца

Члан 6.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са прописима;

- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима рада и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду и решењем о структури 40-часовне радне недеље;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом;

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 7.

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

Члан 8.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација (у смислу закона) лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Дискриминација је забрањена у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Забрањено је узнемиравање било које врсте дефинисано ордедбама закона, као и сексуално узнемиравање на послу.

Заснивање радног односа

Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор Школе.

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, као и на основу преузимања запосленог који није на листи или конкурса ако се није могло извршити преузимање.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу из става 2. овог члана, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе у смислу закона.

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

Члан 10.

Запослени који је у радном односу на неодређено време, а има статус запосленог за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом, остварује право на преузимање стављањем на листу запослених са које се врши преузимање у складу са законом.

Члан 11.

Уколико се нису стекли услови прописани законом за пријем у радни однос преузимањем, директор Школе доноси одлуку о расписивању конкурса. Слободно радно место и услове за рад на одређеном радном месту Школа пријављује надлежној служби за послове запошљавања.

Услови за пријем у радни однос

Члан 12.

Кандидати су у обавези да попуне пријавни формулар објављен на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају Школи, у року од осам дана од дана објављивања конкурса.

Уз пријаву, кандидати подносе и документа којима доказују да имају одговарајуће образовање, држављанство Републике Србије, да познају језик на коме се остварује образовно-васпитни рад и доказ о неосуђиваности у смислу закона.. Пре закључења уговора о раду, изабрани кандидат је у обавези да поднесе доказ да има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима.

Члан 13.

Конкурс у школи се спроводи у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

Члан 14.

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

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

Члан 15.

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

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

Уговор о раду

Члан 16.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор.

Члан 17.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време.

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

Члан 18.

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);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

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

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

Члан 19.

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

Ако запослени не ступи на рад у року који му је одлуком директора Школе одређен, сматра се да је одустао од запослења, сем у случају да је из оправданих разлога спречен да ступи на рад, или уколико се директор и запослени другачије не договоре.

Уколико кандидат који је изабран одлуком директора не ступи на рад и одустане од запослења, директор може одлучити да изабере другог кандидата са листе пријављених кандидата који испуњавају услове радног места.

Послодавац може да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање уколико запослени то тражи.

Радни однос на неодређено време

Члан 20.

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

Кандидати су у обавези да попуне пријавни формулар објављен на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају Школи, у року од осам дана од дана објављивања конкурса.

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

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. Закона о основама система образовања и васпитања, у року од 8 дана од дана истека рока за пријем пријава. Кандидати се у року од 8 дана упућују на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба запошљавања

Конкурсна комисија сачињава листу кандидата који испуњавају услове за пријем у радни однос у року од 8 дана од дана пријема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима.

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из претходног става, сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору у року од 8 дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Директор доноси решење о избору кандидата по конкурс у року од 8 дана од достављања образложене листе из претходног става.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу Школском одбору у року од 8 дана од дана достављања решења. Школски одбор одлучује о жалби у року од 15 дана од дана подношења жалбе.

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

Ако по конкурс није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс у року од 8 дана.

Решење о избору кандидат оглашава се на интернет страници Министарства, када постане коначно.

Радни однос на одређено време

Члан 21.

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

Установа 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, установа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:

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

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

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

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

У установи од посебног интереса и националног значаја за Републику Србију може да се ангажује наставник или асистент одговарајуће високошколске установе или запослени у научном институту с одговарајућим звањем, на одређено време за сваку школску годину, за највише 30% од пуног радног времена, уз сагласност министра.

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

Услови за рад наставника, васпитача и стручног сарадника

Члан 22.

Послове наставника, васпитача и стручног сарадника може да обавља лице које има дозволу за рад (у даљем тексту: лиценца)

Без лиценце послове наставника, васпитача и стручног сарадника може да обавља:

1. приправник

2. лице које испуњава услове за наставника, васпитача и стручног сарадника са радним стажом стеченим ван установе, под условом и на начин утврђен за приправнике

3. лице које је засновало радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог

4. педагошки асистент и помоћни наставник

Лице из става 2. Тачка 1-3 овог члана може да обавља послове наставника, васпитача и стручног сарадника без лиценце, најдуже две године од дана заснивања радног односа у установи.

Приправник

Члан 23.

Школа може да заснује радни однос са лицем које први пут у својству наставника, васпитача и стручног сарадника заснива радни однос у установи, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара установе, на начин и под условима прописаним законом.

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

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

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

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу.

Секретар установе

Члан 24.

Правне послове у школи обавља секретар.

Секретар мора да има образовање из области правних наука у складу са чланом 140.став 1. ЗОСОВ, савладан програм обуке и дозволу за рад секретара(у даљем тексту: лиценца за секретара)

Секретар се уводи у посао и оспособљава се за самосталан рад савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за секретара Школе.

Секретару - приправнику директор одређује ментора са листе секретара установа коју утврди школска управа.

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

Секретару који не положи испит за лиценцу за секретара у року од две године престаје радни однос.

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

Приправник – стажиста

Члан 25.

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

Приправник - стажиста обавља приправнички стаж, савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу под непосредним надзором ментора.

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

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

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

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

Уговор о извођењу наставе

Члан 26.

Директор школр може да закључи уговор о извођењу наставе или за полагање испита за највише 30% од пуног радног времена са лицем запосленим у другој установи или код другог послодавца, у случајевима прописаним за радни однос на одређено време.

Директор школе пре закључења уговора о извођењу наставе прибавља сагласност друге установе.Лице ангажовано по основу уговора не заснива радни однос у школи.Право на накнаду за обављени рад стиче на основу извештаја о обављеном раду.

Лице учествује у раду стручних органа школе без права одлучивања, осим у раду одељенског већа.

Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 27.

Запослени имају право да се стално стручно усавршавају ради успешнијег остваривања и унапредјивања образовно-васпитног рада.

Утоку стручног усавршавања наставник и стручни сарадник може професионално да напредује стицањем звања:

- педагошки саветник
- самостални педагошки саветник
- виши педагошки саветник
- високи педагошки саветник

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

Радно време

Члан 28.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Наставнику, васпитачу и стручном сараднику на почетку сваке школске године директор решењем одређује годишње и недељно задужење фонда часова и утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, у складу са законом и подзаконским актом којим је прописана норма свих облика непосредног рада са децом и ученицима и других облика рада наставника, васпитача и стручног сарадника.

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је распоређен за део прописане нормe свих облика непосредног рада са децом и ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом, а наставник, васпитач и стручни сарадник који је остао у потпуности без часова, односно који је нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

Запосленом који ради са непуним радним временом има права и обавезе као да ради са пуним радним временом, осим права на зараду, која му припада сразмерно радном времену.

Запослени који ради са непуним радним временом може за остатак до пуног радног времена да заснује радни однос у другој школи, или код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Члан 29.

Запослени је дужан, на основу решења директора, да ради дуже од пуног радног времена, у случајевима предвиђеним законом и посебним колективним уговором али не дуже од четири сата дневно, односно осам сати недељно.

По основу прековременог рада запослени има право на увећану зараду, на основу налога директора, у складу са законом.

Одмори и одсуства

Члан 30.

Запослени у Школи има право на одморе и одсуства према општим прописима о раду, општем акту, односно уговору о раду.

Запослени има право на коришћење одмора у току дневног рада у трајању од 30 минута и не може га користити на почетку и на крају радног времена, а за наставно особље у току непосредног образовно-васпитног рада.

Време одмора урачунава се у радно време.

Директор утврђује распоред коришћења одмора у току дневног рада запослених.

Годишњи одмор

Члан 31.

Запослени стиче право на годишњи одмор у складу са законом и користи га по решењу директора, на основу распореда коришћења годишњих одмора, утврђеним годишњим планом рада Школе, за наставно особље и планом коришћења годишњих одмора, у зависности од потреба посла, за ненаставно особље.

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

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

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

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористионог годишњег одмора, при чему наведена накнада има карактер накнаде штете.

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

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

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 овим законом.

Члан 32.

Дужина годишњег одмора за сваког запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава одговарајућим бројем радних дана, по основима прописаним посебним колективним уговором.

Допринос на раду:

- за остварене изузетне резултате – 4 радних дана:
- за врло успешне резултате -3 радна дана
- за успешне резултате – 2 радна

Услови рада

- рад са скраћеним радним временом-3 радна дана
- редован рад суботом, недељом и рад ноћу- 2 радна дана
- рад у две и више установа-2 радна дана
- отежани услови рада, у складу са општим актом установе- 2 радна дана

Радно искуство:

- од 5-10 година рада ____ 2 радна дана
- од 10-20 година рада ____ 3 радна дана
- од 20-30 година рада ____ 4 радна дана
- преко 30 година рада ____ 5 радних дана

Образовање и оспособљеност за рад:

-за високо образовање на студијама другог степена(мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10.септембра 2005.године и на основним студијама у трајању од најмање четири године по пропису који је уређивао високо образовање до 10. Септембра 2005.године ____ 4 радан дана

-за високо образовање на студијама првог степена(основне академске ,односно струковне студије),студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања ____ 3 радна дана

-за средње образовање у трајању од четири године ____ 2 радна дана

- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или срење образовање у трајању од три године ____ 1 радни дан

Социјални услови:

-родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом ____ 2 радна дана

-родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са свако наредно малолетно дете по 1 радни дан

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју ____ 3 радна дана

-инвалиду ____ 3 радна дана

Допринос на раду се утврђује општим актом послодавца

Плаћено одсуство

Члан 33.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седан радних дана у календарској години у следећим случајевима:

-склапања брака ____ 7 радних дана

-склапања брака детета ____ 3 радна дана

-порођај супруге ____ 5 радних дана

-порођај члана уже породице ____ 1 радни дан

-усвајање детета ____ 5 радних дана

теже болести члана уже породице ____ 7 радних дана

-селидбе у исто место становања ____ 2 узастопна радна дана

-селидбе у друго место становања ____ 3 радна дана

-отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром ____ 5 радних дана

-учествовање у културним и спортским приредбама ____ до 2 радна дана

-коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката ____ до 5 радних дана

-учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности :::до 7 радних дана

- првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе ____ 2 радна дана
 - стручног усавршавања ____ до 5 радних дана
 - полагања испита за лиценцу ____ до 5 радних дана
 - завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању (Службени гласник РС број: 88/17, 73/18, 27/18-др. закон, 67/19, 6/20-др закони, 11/21-аутентично тумачење, 67/21, и 76/23) до 5 дана
 - вантелесне оплодње или унсеминације ____ 3 радна дана
 - смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства ____ 1 радни дан
 - смрт члана уже породице ____ 5 радних дана
- Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браће, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.
- Три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

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

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

Неплаћено одсуство

Члан 34.

Директор може, на захтев запосленог, да му омогући коришћење неплаћеног одсуства у случајевима:

- дошколовавања –од 30 дана до три године
 - завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању – до 6 месеци
 - ућешћа у научноистраживачком пројекту-до окончања пројекта
 - посета члановима уже породице у иностранству-до три месеца у периоду од три године
 - лечење члана уже породице
- Неплаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију и ако се одобреним одсуством не угрожава процес и организација рада како за наставно, тако и за ненаставно особље.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

Заштита запослених

Члан 35.

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

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

- заштита личних података
- заштита запослених млађих од 18 година живота и запослених између 18. и 21. Године живота
- заштита материнства

- породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета
- одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе
- заштита особа са иввалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Зарада, накнада зараде и друга примања

Висина основице

Члан 36.

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

Елементи за утврђивање зараде

Члан 37.

Плата се утврђује на основу:основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка 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 коефицијената из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата , за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

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

Додатак на плату

Члан 38.

Запослени има право на додатак на плату :

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

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

Накнада плате

Члан 39.

Запослени има парво на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду за време проведено на годишњем одмору,плаћеном одсуству и државном празнику.Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци у случају:

- стручног усавршавања

-присуствивања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана
-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.

Члан 40.

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

-у висини од 65% просечне плате у претходна 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 болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено
-у висини 100% просечне плате у претходна 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, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако законом није другачије одређено.

Накнада трошкова

Члан 41.

Запослени има право на накнаду трошкова за одлазак и долазак 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.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника или на конкретној релацији нема организованог јавног превоза при утврђивању стварних трошкова узима се у обзир просечна карта превозника за ту релацију, односно за сличну релацију.

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

Када је запослени упућен на службено путовање за време проведено на путу у трајању:
-до 12 сати-исплаћује се 50% дневнице

-дуже од 12 сати-исплаћује се пун износ дневнице

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

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 возила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Отпремнина

Члан 42.

Директор је дужан да запосленом исплати отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене

плате запосленог, стим 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.

Право из става 1.овог члана припада члану репрезентативног синдиката потписника Колективног уговора за запослене у основном и средњем образовању и домовима ученика.

Запосленима који не припадају репрезентативним синдикатима припада на отпремнину право у складу са законом.

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

Солидарна помоћ

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ у случају:

-дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог

-набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице(признаје се уколико право на медицинско-техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима)-највише до висине два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана

-здравствене рехабилитације запосленог

-настанак теже инвалидности запосленог

-набавке лекова за запосленог или члана уже породице

-поступка вантелесне оплодње- у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у РС према последњем објављеном податку РЗЗС

-помоћ члановима уже породице за случај смрти запосленог и запосленог за случај смрти члана уже породице, у висини трошкова сахранепрема приложеним рачунима до неопрезивог износа

-рођења или усвојења детета запосленог-у висини месечне зараде без пореза и доприноса у РС према последњем објављеном податку РЗЗС

Штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем(пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта.....)у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања-у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у РС према последњем објављеном податку РЗЗС.

Дужа или тежа болест , односно тежа повреда постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.Исплата солидарне помоћи за случај дуже или теже болести члана уже породице није условљена одсуством са рада запосленог у трајању најмање 30 дана непрекидно.

Члановима уже породице сматрају се брачни или ванбрачни друг, деца, родитељи, усвојилаци усвојеник запосленог

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

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

Јубиларна награда

Члан 44.

Диоректор је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се за када запослени наврши 10, 20, 30, 35, или 40 година рада оствареног у радном односу. Време проведено на раду по основу уговора о повременим и привременим пословима, о делу, стручном усавршавању и оспособљавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања (рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносеи сл.) као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу. Висина јубиларне награде износи:

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

Запослени који нису чланови репрезентативних синдиката имају право на јубиларну награду у износу 50% у односу на напред наведене износе.

Просечна плата је просечка плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у РС у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне награде, према следећем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленом.

Друга примања

Члан 45.

Запосленима припада право на Новогодишњу награду у једнаком износу.

О висини новогодишње награде 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 15 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 утврђује се општим актом школе које доноси Школски одбор.

Рокови за исплату плата

Члан 46.

Плата се исплаћује у два дела и то:

- први део до петог у наредном месецу
- други део до 20 у наредном месецу.

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

Престанак потребе за радом запослених

Члан 47.

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

1. рад остварен у радном односу

-за сваку годину рада оствареног у радном односу -1 бод

-за сваку годину рада оствареног у радном односу у становама образовања-1 бод

2. образовање

-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

-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

3. такмичења:

1. број бодова за општинско такмичење и смотру:

-за освојено прво место-2 бода

-за освојено друго место-1,5 бод

-за освојено треће место-1 бод

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

-за освојено прво место-5 бодова

-за освојено друго место-4 бода

-за освојено треће место-3 бода

3. број бодова за републичко такмичење и смотру:

-за освојено прво место-8 бодова

-за освојено друго место-7 бодова

-за освојено треће место-6 бодова

4. број бодова за међународно такмичење:

-за освојено прво место-15 бодова

-за освојено друго место-12 бодова

-за освојено треће место-10 бодова

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

Приликом бодовања запослених у обзир се узима резултат постигнут на такмичењима и смтрама који су организовани у складу са стручним упутством министарства о организовању такмичења и смотри ученика и који су утврђени наведеним календаром. Вреднује се само 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 ућешћа 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 обласи образовања и васпитања

-аутор-7 бодова

-сарадник на изради уџбеника или 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.

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

Уколико више запослених има исти број бодова, примењује се бодовање по оба допунска критеријума и то:

1. Имовно стање

-ако се укупна примања домаћинства по члану на нивоу или изнад републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике-0,5 бодова

-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.

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

-ако запослени има једно дете-1 бод

-ако запослени има двоје деце-3 бода

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 31.

Августа године у којој дете има својство редовног ученика завешног разреда.

Члан 48.

За запосленог за чијим радом је престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова. Решењем којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога комисије коју именује директор на предлог синдиката. Комисија има најмање три члана са тим да је број чланова комисије увек непаран. Обавезан члан комисије је секретар установе. Комисија утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима за рангирање запослених.

Мере запошљавања

Члан 49.

Запослени за чијим радом је престала потреба може бити:

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

Члан 50.

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 испуњава један од услова за пензију.

Самохраним родитељем 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 живи са дететом а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.Родитељ ћесе 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 самохраним родитељ који по престанку брачне односно ванбрачне заједнице заснује нову брачну односно ванбрачну заједницу.

Запосленом за чијим радом је престала потреба а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом може престати радни однос у складу са законом.

Престанак радног односа

Члан 51.

Радни однос запосленог у установи престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. Став 1. Овог закона или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.Запослени коме престане радни однос из разлога утврђеног чланом 139.став1. тачка 2. Овог закона остварује право на отпремнину.Висина отпремнине из става 3. Овог члана утврђује се општим актом установе с тим што 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.

Члан 52.

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

Запосленом из става 1. Овог члана за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Члан 53.

Запослени може да одговара за лакше повреде радних обавеза прописане статутом и општим актом Школе и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописане Законом о основама система образовања и васпитања, као и за материјалну штету коју нанесе Школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

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 одговорност запослених уређене су Законом, статутом Школе и актом којим се уређује дисциплинска одговорност запослених.

Синдикат запослених

Члан 54.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења организују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима да се придржавају његових статута и правила. Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административним актом установе.

Члан 55.

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

Члан 56.

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

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

Техничко-просторни услови

Члан 57.

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

- одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака
- право на копирање телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме
- слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката-за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Права синдикалних представника

Члан 58.

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

Директор је дужан да овлашћеном представнику 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 има право на сразмерно увећану месечну плату од 12%.

Члан 59.

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

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

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

Члан 60.

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 61.

Директор не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених.

Право на штрајк

Члан 62.

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остаривању Уставом загарантованих слобода и права других.

Одлуку о штрајку синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката. Штрајк се мора најавити у складу са законом. У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка као и податке о штрајкачком одбору.

Прелазне и завршне одредбе

Члан 63.

Даном ступања на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду дел. број: 118/4 од 25.02.2010. године.

Члан 64.

Правилник ступа на снагу осмог дана од објављивања на огласној табли Школе. Овај правилник важи до доношења новог правилника о раду.

Председник Школског одбора

Воштинић Јулија