

Република Србија
Електро-саобраћајна техничка школа „Никола Тесла“
Доситејева бр.44Б
Краљево
Дел.бр.1649/01
Датум:15.6.2023.године

На основу члана 3. став 2.тачка 2) Закона о раду („Сл. гласник РС" бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 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.закон, 10/2019, 6/2020 и 129/2021), Школски одбор на својој I конститутивној седници одржаној дана 15.6.2023.године, већином гласова укупног броја чланова, донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту:Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у Електро-саобраћајној техничкој школи „Никола Тесла“ у Краљево (у даљем тексту: запослени), права, обавезе и одговорност послодавца, (у даљем тексту: Школа) из области рада и радних односа и то:

- основна права и обавезе запосленог и школе,
- пријем у радни однос,
- радно време,
- одмори и одсуства,
- заштита запослених,
- зараде, накнаде зарада и остала примања ,
- престанак потребе за радом запосленог,
- накнада штете
- престанак радног односа
- синдикат запослених
- право на штрајк,

Члан 2.

Овим Правилником се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Школи у складу са законом и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: ПКУ).

Овим Правилником запосленом у Школи се не могу утврдити мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и ПКУ.

Овај Правилник примењује се непосредно.

Уколико овим Правилником нису предвиђена нека права и обавезе непосредно се примењују одредбе ПКУ.

Уколико су поједине одредбе ПКУ супротне закону, непосредно ће се примењивати одредбе овог Правилника уколико су у складу са законом.

У случају, да су одредбе овог Правилника у колизији са законом, примењиваће се законске одредбе.

Поједине одредбе појединачног или општег акта које доноси послодавац а којима су утврђени неповољнији услови од услова утврђених законом, ПКУ и овим Правилником а који се заснивају на нетачном обавештењу од стране директора о појединим правима обавезама и одговорностима запосленог, сматрају се ништавим, те се у том случају непосредно примењује закон, ПКУ, односно овај Правилник.

Израз општи акт у овом Правилнику заједничка је ознака за сва општа акта која доноси Школа.

Израз закон у овом Правилнику заједничка је ознака за све законе који регулишу права, обавезе и одговорности послодавца и запослених на основу рада и у вези са радом.

Запослени, у смислу овог Правилника, јесте физичко лице које је у радном односу код послодавца.

Послодавац, у смислу овог Правилника је правно лице тј. школа коју представља директор школе.

II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

Права запослених

Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту 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, право на посебну заштиту ради неге детета и друге облике заштите у складу са законом.

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

Обавезе запослених

Члан 4.

Запослени је дужан да:

- савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтев и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
- да обавести послодавца о свим околностима које утучу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,

-да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за настанак материјалне штете.

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

Обавезе послодавца

Члан 5.

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом и уговором о раду,
- запосленом обезбеди услове рада у складу са законом и другим прописима о безбедности и здрављу на раду,
- запосленом пружи потпуна, благовремена и тачна обавештења о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које призилазе из прописа о раду и прописа о безбедности здрављу на раду
- запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду и решењем о структури 40-часовне радне недеље.
- затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом .

Обавезе послодавца и запосленог

Члан 6.

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

Директор је материјално одговоран за штету коју намерно или крајњом непажњом нанесе школи, у складу са законом.

III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 7.

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 8.

Пре почетка школске године, а најкасније до 25. августа, директори установа достављају надлежној школској управи:

- 1) Листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години и у претходном периоду;
- 2) Листу запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у текућој школској години и у претходном периоду;
- 3) Листу слободних радних места.

Запослени који на лични захтев прекине радни однос у одређеној установи не пријављује се на листе запослених из става 1. овог члана.

Радни однос на неодређено време

Члан 9.

Запослени у школи заснива радни однос преузимањем или путем конкурса.

Преузимање запослених врши се током наставне године уз сагласност радне подгрупе.

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 25. августа.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о испуњености услова из ст. 1. и 2. Овог члана. У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.

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

Члан 10.

Пријем у радни однос на неодређено време врши се и на основу конкурса.

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса, а 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, а чији је рад прописан Статутом школе.

Директор одмах након доношења одлуке о расписивању конкурса и о именовању конкурсне комисије, директор школе саставља текст и потписује текст конкурса који се објављује у листу „Послови“ Националне службе за запошљавање. Рок за подношење пријава на конкурс је осам дана и тече од дана

објављивања конкурса у листу „Послови“ Националне службе за запошљавање.

Секретар пружа стручну подршку конкурсној комисији.

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

Кандидати који испуњавају услове за пријем у радни однос из члана 139. Закона о основама система образовања и васпитања се у року од осам дана упућују на психолошку способности за рад са децом и ученицима коју врши надљжна 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 претходног става, сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

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

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

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 из школе, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

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

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

Услови за пријем у радни однос

Члан 11.

У радни однос у школи може да буде примљено лице, под условима прописаним законом и ако:

- 1) има одговарајуће образовање;

2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима;

3) није осуђивано правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрнављење, за кривично дело примање мита или давање мита, за кривично дело из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;

4) има држављанство Републике Србије;

5) зна језик на коме се остварује образовно-васпитни рад.”

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

Доказ о испуњености услова из става 1. тач. 1), 4) и 5) овог члана подносе се уз пријаву на конкурс, а из става 1. тачка 2) овог члана пре закључења уговора о раду. Доказ из става 1. тачка 3) овог члана прибавља установа.

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

Наставник, васпитач и стручни сарадник мора да има и образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина, из члана 142. Закона о основама система образовања и васпитања.

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је у току студија положио испите из педагогије и психологије или је положио стручни испит, односно испит за лиценцу, сматра се да има образовање из члана 142. Закона о основама система образовања и васпитања .

Члан 12.

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

Наставник и стручни сарадник који има лиценцу може да остварује индивидуални образовни план за рад са децом и ученицима са сметњама у развоју ако је за то оспособљен, по програму и на начин који прописује министар.

Без лиценце послове наставника 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 условима и на начин утврђеним 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 3. тач. 1) до 3) овог члана може да обавља послове наставника и стручног сарадника без лиценце, најдуже две године од дана заснивања радног односа у установи.

У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.

Радни однос на одређено време

Члан 13.

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

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

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.

Члан 15.

Школа прима у радни однос на одређено време по расписаном конкурс 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 кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. Агуста текуће школске године,
- 3) до преузимања

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

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

Члан 14.

Радни однос у школи се заснива Уговором о раду, са лицем које, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене општим актом школе.

Уговор о раду закључују запослени и директор школе.

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

Уговор о раду може да потпише и запослени кога овласти директор школе.

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

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

Уговор о раду садржи:

- 1)назив и седиште послодавца
- 2)лично име запосленог,место пребивалиште,односно боравишта
- 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),
- 6) 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
- 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 овог Правилника.

Уговор о извођењу наставе

Члан 16.

Директор школе 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, односно који самостално обавља делатност, у случајевима прописаним за радни односа на одређено радно време.

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

Лице ангажовано по основу уговора о извођењу наставе не стиче својство запосленог у школи, учествује у раду стручних органа школе без права

одлучивања, осим у раду одељењског већа.

Лице ангажовано по основу уговора о извођењу наставе је дужно да сачини извештај о одржаним часовима наставе, испитима и другим облицима образовно-васпитног рада на основу чега се исплаћује накнада за рад.

Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 17.

Запослени имају право и обавезу да се у току радног односа стално стручно усавршавају и да на основу стручног усавршавања унапређују свој рад.

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

- 1) педагошки саветник
- 2) самостални педагошки саветник
- 3) виши педагошки саветник и
- 4) високи педагошки саветник.

Распоред одсуства наставника и стручног сарадника ради стручног усавршавања планира педагошки колегијум, а директор школе планира стручно усавршавање за секретара школе.

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

Члан 18.

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређење свог рада.

Директор је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са приоритетима и програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе.

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 19.

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

Наставник и стручни сарадник КОЈИ је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом и ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом.

Наставник, васпитач и стручни сарадник ОЈИ је остао нераспоређен, остварује права запосленог за ЧИИМ је радом престала потреба, у складу са законом.

Пуно радно време

Члан 20.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем о утврђивању статуса наставника у погледу рада са пуним радним временом у оквиру 40 часовне радне недеље за сваку школску годину као и приликом заснивања радног односа, односно закључивања Уговора о раду утврђује статус у погледу рада са пуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и друге облике рада, у складу са посебним законом).

Структура, статус запосленог и распоред обавеза ваннаставног особља уређује се решењем директора школе у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији радних места.

Непуно радно време

Члан 21.

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

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор Решењем о утврђивању статуса наставника у погледу рада са непуним радним временом у оквиру 40 часовне радне недеље за сваку школску годину као и приликом заснивања радног односа, односно закључивања Уговора о раду утврђује статус у погледу рада са непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и друге облике рада, у складу са посебним законом).

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

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

Скраћено радно време

Члан 22.

У школи не постоје послови на којима се рад обавља са скраћеним радним временом, због тешких, напорних и по здравље штетних услова рада, а у случају накнадног утврђивања истих, директор школе је дужан да о томе благовремено обавести Школски одбор, како би се изменом и допуном овог правилника исти утврдили пре ступања на рад запосленог.

Прековремени рад

Члан 23.

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

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

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

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.

Распоред радног времена

Члан 24.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

За поједине послове може се увести и прерасподела радног времена.

Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена осим у околностима које су хитне када се запослени обавештава у краћем року.

Годишњим планом рада школе и распоредом часова утврђује се распоред радног времена наставника и стручних сарадника.

За ваннаставно особље директор школе дужан је, ако то није утврђено уговором о раду, донети појединачни акт, односно решење о распореду радног времена и доставити га запосленом, у складу са законом, ПКУ и општим актима.

Члан 25.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 26.

За запослене ван наставе 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.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује директор школе.

За наставно и ваннаставно особље одмор у току дневног рада траје укупно 30 минута и за наставно особље утврђује се Распоредом часова.

Годишњи одмор

Члан 27.

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

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

а) допринос на раду

- за остварене изузетне резултате.....4 радна дана
- за врло успешне резултате 3 радна дана
- за успешне резултате 2 радна дана

б) услова рада

- рад са скраћеним радним временом3 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

в) радно искуство

- од 5 до 10 година рада2 радна дана
- од 10 до 20 година рада3 радна дана
- од 20 до 30 година рада4 радна дана
- преко 30 година рада 5 радних дана

г) стручна спрема

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 4 радна дана
- 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 средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан

д) социјални услови

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу - са једним малолетним дететом 2 радна дана
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу - за свако наредно малолетно дете по . . 1 радни дан
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу - са дететом које има потешкће у развоју . . 3 радна дана
- инвалиду 3 радна дана.

ђ) допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

Члан 27.

Запослени користе годишњи одмор по правилу за време школског распуста.

Директор школе може одобрити запосленом годишњи одмор и у другом периоду на његов захтев, ако то не смета обављању процеса рада или наставе у школи.

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

Приликом доношења одлуке о распореду коришћења годишњег одмора за запосленог који има уговоре о раду у две или више установа, установе морају ускладити решења о коришћењу годишњег одмора за запосленог на начин да га запослени користи истовремено у свакој установи.

Решење о коришћењу годишњег одмора доноси директор школе и доставља запосленом најкасније у року од 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Директор школе може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, али не и његово укупно трајање, с тим да је обавезан о томе писмено обавестити запосленог и да му изда ново решење чим се стекну услови за његово коришћење.

Члан 28.

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

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу с критеријумима из члана 30. овог правилника) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му је радни однос престао.

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

Члан 29.

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

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

Плаћено одсуство

Члан 30.

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

- 1) склапање брака..... 7 радних дана
- 2) склапање брака детета..... 3 радна дана
- 3) порођаја супруге 5 радних дана
- 4) порођај члана уже породице..... 1 радни дан
- 5) усвајања детета..... 5 радних дана
- 6) теже болести члана уже породице 7 радних дана
- 7) селидбе у исто место становања2 узастопна радна дана
- 8) селидбе у друго место становања 3радна дана
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром.....5 радних дана
- 10) учествовање у културним и спортским приредбама...до 2 радна дана
- 11) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката до 5 радних дана
- 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана
- 13) првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе2 радна дана
- 14) стручног усавршавања до 5 радних дана
- 15) полагање испита за лиценцу до 5 дана
- 16) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Сл.гласник РС „, 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 5 дана.

Поред права на одсуство из претходног става овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

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

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

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

Неплаћено одсуство

Члан 31.

Директор је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

- 1) дошколовавања - од 30 дана до три године;
- 2) завршетка студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању - до 6 месеци;
- 3) учешћа у научно-истраживачком пројекту - до окончања пројекта;
- 4) посета члановима уже породице у иностранству - до три месеца, у периоду од три године
- 5) лечења члана уже породице;
- 6) на лични захтев запосленог, без навођења конкретног разлога, већ уколико је то запосленом потребно ради завршавања личних или породичних обавеза, најдуже до годину дана у периоду од три године, уколико то не ремети радни процес или процес одвијања наставе .

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

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 32.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим правилником и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду у школи.

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
- одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе
- заштиту особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

VII ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Висина основице

Члан 33.

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 34.

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, плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Члан 35.

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

Увећана плата

Члан 36.

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 за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) - најмање - 0,4% од основице.

Послодавцем се сматра 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 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.

Ако школа не може да обезбеди стручно лице за највише шест часова наставе седмично из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог

предмета најдуже до краја школске године и овај рад се сматра се радом преко пуне норме часова.

Накнада плате

Члан 37.

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 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:

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

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

Члан 38.

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

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

Члан 39.

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

Накнада трошкова

Члан 40.

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.

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

- 1) од 8 до 12 сати - исплаћује се 50% дневнице;
- 2) 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 путовање у земљи из става 4. овог члана износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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

Отпремнина

Члан 41.

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

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

Солидарна помоћ

Члан 42.

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

- 1) смрти брачног друга или детета - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа;
- 2) настанка трајне тешке инвалидности - у висини две просечне плате;
- 3) привремене спречености за рад дуже од три месеца у континуитету. Под

привременом спречености за рад подразумева се само одсуство са рада које је проузроковано болешћу, повредом ван рада, повредом на раду и професионалном болешћу-у висини једне просечне плате једном у календарској години;

4) у случају набавке медицинских-техничких помагала која су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава обавезног осигурања-у висини једне просечне плате;

5) рођења или усвојења детета запосленог-у висини једне месечне зараде без пореза и доприноса.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа за помоћ у случају смрти члана породице, само код једног послодавца.

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Јубиларна награда

Члан 43.

Директор је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40 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 (рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.) као и време обављања самосталне делатности не сматра се радом у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

- 1) пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу;
- 2) једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу;
- 3) једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу.
- 4) две просечне плате-за 35 година рада оствареног у радном односу.
- 5) две и по просечне плате-за 40 година рада проведених у радном односу.

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

Друга примања

Члан 44.

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

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

Директор 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.

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 школе који доноси Школски одбор.

Рокови за исплату плате

Члан 45.

Плата се исплаћује у два дела и то:

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

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

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 2. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

Члан 46.

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

1. рад остварен у радном односу:
 - 1) за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод,
 - 2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања - 1 бод;
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 4 године - 12 бодова,
 - 5) за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова,
 - 6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године - 5 бодова;
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
 - 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 такмичење и који је остварио релевантне резултате.

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

Вреднује се 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:

- аутор - 7 бодова,

- сарадник на изради уџбеника - илустратор - 5 бодова,

- рецензент- 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј литератури - 1 бод;

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

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

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

1) инвалид друге категорије - 3 бода,

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

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

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

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

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

1.имовно стање:

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

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

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

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

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

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

Члан 47.

На основу наведених критеријума из претходног члана овог Правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

Члан 48.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси
Директор ,на основу предлога комисије коју именује директор школе на предлог синдиката.

Комисија има најмање три члана , са тим да је број чланова комисије увек непаран.Обавезни члан комисије је секретар установе.

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

Мере за запошљавање

Члан 49.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- распоређен на друго радно место у установи;
- распоређен на радно место са непуним радним временом у установи;
- преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог;
- 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 , и
- 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 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, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 51.

Запослени који је у школи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе.

Запослени из става 1.овог члана остварује право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен до преузимања са листе, а најкасније до 15.септембра наредне школске године.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 52.

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

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

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

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

Члан 53.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, Школа је дужна да му надокнади штету.

Ако запослени који је у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадила Школа, дужан је да Школи надокнади износ исплаћене штете.

Члан 54.

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује директор Школе

Члан 55.

Ако је запослени у таквом материјалном положају да би исплата накнаде штете довела њега и његову породицу испод егзистенцијалног минимума може се делимично ослободити плаћања накнаде.

Решење о смањењу накнаде штете доноси директор Школе.

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 56.

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

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

Запослени коме престане радни однос из разлога утврђеног чланом 139. став 1. тачка 2) овог Закона, остварује право на отпремнину.

Висина отпремнине из става 3. овог члана Закона о основама система образовања и васпитања утврђује се у висини од збира трећине плате запосленог за за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Посебна заштита од отказа уговора о раду

Члан 57.

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 рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

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

XI СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

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

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

Члан 59.

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

Члан 60.

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

- 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;
- 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 61.

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

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

Члан 62.

Синдикат има право да буде обавештен од стране директора школе о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Директор установе је дужан да представнику синдиката омогући присуствовање седницама Школског одбора школе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу.

Права синдикалних представника

Члан 63.

Синдикална организација је дужна да директору школе достави акт о упису у

регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

Члан 64.

Директор је дужан да председнику синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено више од пола запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

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

Члан 65.

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

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

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

Члан 66.

Директор 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.

Директор 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.

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

Члан 67.

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

XII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 68.

Приликом организовања и спровођења штраја синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

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

ХШ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 69.

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

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду дел.бр.2476/01 од 15.9.2015.године.

У случају да се директор школе и представници репрезентативних синдиката договоре о доношењу колективног уговора код послодавца, овај Правилник престаће да важи даном потписивања колективног уговора код послодавца.

Објављено на огласној табпи школе дана _____ . год.

Ступио на снагу _____ .год.

Секретар школе Марија Кнежевић _____

Председник Школског одбора

Ђорђе Миновић

