|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| *OСНОВНА ШКОЛА „ПЕТЕФИ ШАНДОР“ 24400 Сента, ул. Aрпадова 83*  Дел.бр./Ikt.sz.:19/2022-19  Датум/Dátum: .08.12 2022.g. | *D:\_Desktop\Petofi Sandor A.I\2020-2021\Pályázatok logo, kép, madárház\LOGO\Petőfi Sándor logo.jpg* | *PETŐFI SÁNDOR ÁLTALÁNOS ISKOLA 24400 Zenta, Árpád utca 83.*  🕿: +381 24 811 412 +381 24 815 989 [direktor.petefi@gmail.com](mailto:direktor.petefi@gmail.com) |

На основу члана 20.став 1.и члана 135. став 2 . Статута Основне школе “ Петефи Шандор“ Сента (Дел.број 35-2019/1 од 15.08.2019), Школски одбор је на основу овлашћења из члана 49. став 1 тачка 1) , на седници одржаној дана 08. 12 .2022. године донео

ОДЛУКУ О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О РАДУ

ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „ПЕТЕФИ ШАНДОР“ У СЕНТИ

Члан 1.

У Правилнику о раду Основне школе “ Петефи Шандор“ у Сенти (Дел.број 35/2019-9 од 21.10.2019) у члану **30.став 1.**

**тачка 9**) мења се и гласи: „отклањање штедних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром-5 радних дана;

**тачка 11)** мења се и гласи:“ коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инавалидности у организацији послодавца или синдиката-5 радних дана;

након тачке 12)додаје се нова тачка

**12а)** **првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе-2 радна дана;**

**У ставу 2.** након тачке 1) додаје се тачка 1а) и гласи:“ због смрти другог рођака-2 радна дана;

**Став 3** мења се и гласи:“ Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник*,* штићеник и стартељ.“

Члан 2.

**У члану 31. став 1**. мења се и гласи: “Послодавац **може** да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:“

Након става 1.додаје се **став 2**.и гласи:“ Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију( доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства) и ако се одобреним одсуством не угрожава процес и организација рада.“

Досадашњи став 2. постаје став 3. а **став 3. постаје став 4. који се мења и гласи**: “Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа , сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.“

Досадашњи став 4. постаје став 5.који остаје непромењен.

Члан 3.

**У члану 44. у тачки 2) након речи** :“повредом на раду и професионалном болешћу „додаје се*:“* **и малигним обољењем**“а наставак остаје исти.

Члан 4.

**У члану 45**. након става1 .додаје се **став 2.**и гласи:“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.“**

Досадашњи став 2.постаје став 3.и тако редом.

Члан 5.

**У члану 47.став 1**. након тачке 4) **додаје се тачка 5)** која гласи:“ **рођења или усвoјења детета запосленог-у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса“.**

Члан 6.

**У члану 48.став 2**. мења се и гласи:“ Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20 ,30, 35 **или 40 година** рада оствареног у радном односу.“

**У члану 48. у ставу 4**.додаје се **тачка 5)** и гласи:“ две и по просечне плате-за 40 година рада проведених у радном односу“.

**У члану 50.у ставу 1.мења** се **тачка 3. „**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.

**Тачке 5. и 7. бришу се** у целости.

Члан 7.

**У члану 51.став 3**.мења се и гласи: “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 8.

У члану **52. у ставу 1.** речи“ школски одбор“ мењају се на“ директор“.

Након става 1 додаје се нови **став 2**.и гласи:“Комисија из става 1. овог члана има најмање три члана, са тим да је број чланова комисије увек непаран.Обавезни члан комисије је секретар установе.“

Досадашњи став 2. постаје став 3.и остаје непромењен.

Члан 9.

**Члан 55.мења** се и гласи: “Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос у складу са законом.“

Члан 10.

Измене и допуне Правилника о раду донесене су ради усклађивања са Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, бр.123/2022 од 04.11.2022.(ступио на снагу 12.11.2022. године).

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе.

Одлука објављена дана 2022. године.

Председник Школског одбора

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

/ Ливиа Барањи/

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| ***OСНОВНА ШКОЛА „ПЕТЕФИ ШАНДОР“ 24400 Сента, ул. Aрпадова 83***  **Дел.бр./Ikt.sz.:19/2022- 9**  **Датум/Dátum: 28.02. 2022.g.** | ***D:\_Desktop\Petofi Sandor A.I\2020-2021\Pályázatok logo, kép, madárház\LOGO\Petőfi Sándor logo.jpg*** | ***PETŐFI SÁNDOR ÁLTALÁNOS ISKOLA 24400 Zenta, Árpád utca 83.***  🕿: +381 24 811 412 +381 24 815 989 [direktor.petefi@gmail.com](mailto:direktor.petefi@gmail.com) |

На основу члана 20.став 1.и члана 135. став 2 . Статута Основне школе “ Петефи Шандор“ Сента (Дел.број 35-2019/1 од 15.08.2019), Школски одбор је на основу овлашћења из члана 49. став 1 тачка 1) , на седници одржаној дана 28.02.2022. године донео

**ОДЛУКУ О ИЗМЕНАМА И ДОПУНАМА ПРАВИЛНИКА О РАДУ**

**ОСНОВНЕ ШКОЛЕ „ПЕТЕФИ ШАНДОР“ У СЕНТИ**

**Члан 1.**

У Правилнику о раду Основне школе “ Петефи Шандор“ у Сенти (Дел.број 35/2019-9 од 21.10.2019) у члану 11.став 1. мења се и гласи:

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

став 3. мења се и гласи:

„**Кандидати из**  става 2.овог члана у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака“

став 5 .мења се и гласи:

„Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима из става 4. овог члана, **сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима“,**

**Након става 5. додају се став 6.,7.,8.,9.,10. и 11., и гласе:**

став 6. „ Директор установе доноси решење о избору кандидата по конкурсу у року од осам дана од достављања образложене листе из става 5.овог члана“;

став 7.“ Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу школском одбору, у року од осам дана од дана достављања решења из става 6.овог члана“;

став 8.“Школски одбор о жалби одлучије у року од 15 дана од дана подношења жалбе.“;

став 9.“Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у установи, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са Законом“;

став 10.“Ако по конкурсу није изабран ни један кандидат, расписује се нови конкурс у року од осам дана“;

став 11.“Решење из става 6. овог члана оглашава се на званичној инернет страници Министарства, када постане коначно“.

**Члан 2.**

Члан 12. брише се.

**Члан 3.**

У члану 15.став 3.тачка 2) речи“ на неодређено време“ бришу се.

**Члан 4.**

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе.

Председник Школског одбора

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

/ Ливиа Барањи/

REPUBLIKA SRBIJA- AP VOJVODINA

OSNOVNA ŠKOLA „PETEFI ŠANDOR“

Broj: 35/2019-9

Dana 21.10.2019.g.

S E N T A

Na osnovu člana 3.stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US, 113/2017 i 95/2018 - autentično tumačenje) člana 119.stav 1. tačka 1) Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja ("Sl. glasnik RS", br. 88/2017, 27/2018 - dr. zakoni i 10/2019- dalje: Zakon) i člana 20 Statuta Osnovne škole „Petefi Šandor“ u Senti (Del.broj 35-2019/1 od 15.08.2019) Privremeni školski odbor na sednici održanoj dana 21.10.2019.godine doneo je:

**PRAVILNIK**

**O RADU OSNOVNE ŠKOLE ,, PETEFI ŠANDOR “ u Senti**

Uvodne odredbe

**Član 1**

Pravilnikom o radu (dalje: Pravilnik), u skladu sa zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih po osnovu rada i radnog odnosa u Osnovnoj školi „Petefi Šandor" uSenti (dalje: Škola), postupak izmene i dopune ovog pravilnika, kao i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i obezbeđivanje prava zaposlenih.

**Član 2**

Pravilnik se donosi na neodređeno vreme, primenjuje se na sve zaposlene i važi dok se ne donese novi pravilnik.

**Član 3**

Direktor Škole rešenjem ili odlukom odlučuje o pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih, ako zakonom ili posebnim kolektivnim ugovorom nije drugačije uređeno.

**Član 4**

Direktor škole dužan je da zaposlenog pre stupanja na rad upozna sa uslovima i organizacijom rada, pravima i obavezama koje proističu iz propisa o radu i bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

**Radni odnosi**

**Član 5**

Odluku o potrebi zasnivanja radnog odnosa i raspisivanja konkursa donosi direktor Škole.

Radni odnos u Školi zasniva se na osnovu preuzimanja zaposlenog sa liste zaposlenih za čijim radom je u potpunosti ili delimično prestala potreba i zaposlenih koji su zasnivali radni odnos sa nepunim radnim vremenom (dalje: preuzimanje sa liste), na osnovu preuzimanja ili konkursom, ako se nije moglo izvršiti preuzimanje sa liste, u skladu sa Zakonom i zaključivanjem ugovora o radu sa preuzetim zaposlenim ili izabranim kandidatom.

**Član 6**

Zaposleni koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme, a za čijim radom je u potpunosti prestala potreba, smatra se neraspoređenim i ostvaruje pravo na preuzimanje sa liste. Prava neraspoređenog zaposlenog propisana su Zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom.

Zaposleni za čijim radom je delimično prestala potreba i zaposleni koji je zasnovao radni odnos sa nepunim radnim vremenom, stavljanjem na listu zaposlenih sa koje se vrši preuzimanje, ostvaruje pravo na preuzimanje sa liste i ne ostvaruje druga prava koja ima zaposleni za čijim radom je u potpunosti prestala potreba.

**Član 7**

Zaposleni koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom može biti preuzet iako nije stavljen na listu iz člana 6. stav 2. ovog pravilnika, ukoliko na toj listi nema lica sa odgovarajućim obrazovanjem, uz saglasnost zaposlenog, direktora škole i radne podgrupe iz člana 153. stav 7. Zakona.

Uzajamno preuzimanje zaposlenih na neodređeno vreme može se izvršiti zaključivanjem potpisanog sporazuma o uzajamnom preuzimanju zaposlenih na odgovarajuće poslove, uz njihovu prethodnu saglasnost, pod uslovom da razlika u procentu njihovog radnog angažovanja nije veća od 20%.

Radni odnos sa zaposlenim se može zasnovati i preuzimanjem iz druge javne službe, na način propisan zakonom kojim se uređuju radni odnosi u javnim službama.

**Član 8**

Ukoliko se uprazni radno mesto, direktor može rasporediti zaposlenog koji radi sa nepunim radnim vremenom, do punog radnog vremena, bez raspisivanja konkursa, pod uslovom da na listi radnika iz člana 5 stav 2. ovog pravilnika nema zaposlenih koji ispunjavaju uslove za rad na tom radnom mestu.

**Član 9**

Ukoliko se nisu stekli uslovi propisani zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom za prijem u radni odnos preuzimanjem, direktor Škole donosi odluku o raspisivanju konkursa, nakon dobijene saglasnosti radne podgrupe nadležne školske uprave, koja utvrđuje postojanje uslova i daje saglasnost za raspisivanje konkursa.

Direktor je u obavezi da Ministarstvu prosvete, nauke i tehnološkog razvoja (dalje: Ministarstvo) dostavi podatke o potrebi za angažovanjem zaposlenih, odluku o raspisivanju konkursa, kao i odluku o preuzimanju zaposlenih sa liste radi objavljivanja na zvaničnoj internet stranici Ministarstva.

Slobodno radno mesto i uslove za rad na određenom radnom mestu Škola prijavljuje nadležnoj organizaciji za zapošljavanje.

Zavisno od potreba Škole i organizacije rada utvrđene godišnjim planom rada Škole i aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova, radni odnos putem konkursa se zasniva na neodređeno ili određeno vreme, sa punim ili nepunim radnim vremenom.

**Član 10**

Kandidati su u obavezi da popune prijavni formular objavljen na zvaničnoj internet stranici Ministarstva, a potrebnu dokumentaciju, zajedno sa odštampanim prijavnim formularom dostavljaju Školi, u roku od osam dana od dana objavljivanja konkursa.

Uz prijavu, kandidati podnose i dokumenta o ispunjenosti uslova iz člana 139.stav 1. tač. 1) i 3)-5) Zakona, a dokaz iz stava 1. tačka 2) Zakona – dokaz o psihičkoj, fizičkoj i zdravstvenoj sposobnosti za rad sa decom i učenicimapribavlja se pre zaključenja ugovora o radu.

Ukoliko je zakonom ili aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova propisano ispunjavanje još nekog od posebnih uslova za zasnivanje radnog odnosa, kandidat je u obavezi da prilikom podnošenja prijave na konkurs Školi podnese dokaz o ispunjavanju tih uslova.

**Član 11**

Konkurs sprovodi konkursna komisija koju imenuje direktor.Obavezni član komisije je sekretar Škole.Konkursna komisija ima najmanje tri člana.

Komisija utvrđuje ispunjenost uslova kandidata za prijem u radni odnos iz člana 139. Zakona, u roku od osam dana od dana isteka roka za prijem prijava.

Kandidati iz stava 2.ovog člana, koji su izabrani u uži izbor, u roku od osam dana upućuju se na prethodnu psihološku procenu sposobnosti za rad sa decom i učenicima, koju vrši nadležna služba za poslove zapošljavanja primenom standardizovanih postupaka.

Konkursna komisija sačinjava listu kandidata koji ispunjavaju uslove za prijem u radni odnos u roku od osam dana od dana prijema rezultata psihološke procene sposobnosti za rad sa decom i učenicima.

Konkursna komisija obavlja razgovor sa kandidatima sa liste iz stava 4. ovog člana i donosi rešenje o izboru kandidata u roku od osam dana od dana obavljenog razgovora sa kandidatima.

**Član 12**

Kandidat nezadovoljan rešenjem o izabranom kandidatu može da podnese žalbu direktoru, u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja iz člana 11. stav 5. ovog pravilnika.

Direktor odlučuje o žalbi u roku od osam dana od dana podnošenja iste.

Kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku ima pravo da, pod nadzorom ovlašćenog lica pregleda svu konkursnu dokumentaciju, u skladu sa zakonom.

Ako po konkursu nije izabran nijedan kandidat, raspisuje se novi konkurs u roku od osam dana.

Rešenje iz člana 11.stav 5. ovog pravilnika oglašava se na zvaničnoj internet stranici Ministarstva, kada postane konačno.

**Član 13**

Pre raspisivanja konkursa za prijem u radni odnos direktor je u obavezi da pribavi mišljenje reprezentativnog sindikata Škole, koji je u obavezi da mišljenje dostavi direktoru u roku od 15 dana od dana prijema zahteva.

Mišljenje reprezentativnog sindikata predstavlja stav o tome da li su u postupku prijema kandidata poštovane odredbe zakona i posebnog kolektivnog ugovora.

U slučaju da postoji nesaglasnost, nadležna je školska uprava i prosvetni inspektor.

**Član 14**

Ako škola ne može da obezbedi stručno lice za najviše šest časova nastave sedmično iz određenog predmeta, može da rasporedi ove časove nastavnicima tog predmeta, najduže do kraja školske godine i ovaj rad se smatra radom preko pune norme časova.

Nastavniku koji nema punu normu časova, raspoređivanje časova iz stava 1. ovog člana smatra se dopunom norme.

**Član 15**

Radni odnos na određeno vreme zasniva se na osnovu konkursa, sprovedenog na način propisan za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vreme.

Škola može da primi u radni odnos na određeno vreme lice:

1) radi zamene odsutnog zaposlenog preko 60 dana;

2) radi obavljanja poslova pedagoškog asistenta, odnosno andragoškog asistenta.

Izuzetno, Škola bez konkursa može da primi u radni odnos na određeno vreme lice:

1) radi zamene odsutnog zaposlenog do 60 dana;

2) do izbora kandidata - kada se na konkurs za prijem u radni odnos na neodređeno vreme ne prijavi nijedan kandidat ili nijedan od prijavljenih kandidata ne ispunjava uslove, a najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine;

3) do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu za prijem u radni odnos na neodređeno vreme, a najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine;

4) radi izvođenja verske nastave.

**Član 16**

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad u roku koji mu je rešenjem konkursne komisije određen smatra se da je odustao od zaposlenja, osim u slučaju da je iz opravdanih razloga sprečen da stupi na rad.

Ukoliko kandidat koji je izabran rešenjem konkursne komisije ne stupi na rad i odustane od zaposlenja, konkursna komisija može da donese rešenje da izabere drugog kandidata sa liste prijavljenih kandidata koji ispunjavaju uslove radnog mesta.

**Član 17**

Škola može da zasnuje radni odnos s licem koje prvi put zasniva radni odnos, u svojstvu nastavnika - pripravnika, na neodređeno ili određeno vreme, sa punim ili nepunim radnim vremenom, u skladu sa zakonom.

Pripravniku u radnom odnosu na neodređeno vreme, koji u roku od dve godine od dana zasnivanja radnog odnosa ne položi ispit za licencu - prestaje radni odnos.

Ukoliko nadležni organ ne organizuje polaganje ispita za licencu pripravniku koji je u zakonskom roku prijavljen za polaganje, pripravniku se rok za polaganje ispita za licencu produžava do organizovanja ispita.

Pripravniku u radnom odnosu na određeno vreme svojstvo pripravnika prestaje nakon položenog ispita za licencu, a radni odnos istekom vremena na koje je primljen u radni odnos.

**Član 18**

Sekretar - pripravnik polaže stručni ispit za sekretara Škole.

Zaposlenima koji obavljaju finansijske i računovodstvene poslove, eventualna obaveza polaganja stručnog ispita određuje se u skladu sa propisima kojima se uređuje budžetski sistem i budžetsko računovodstvo.

Ostali zaposleni iz reda vannastavnog osoblja ne polažu stručne ispite i ne mogu imati svojstvo pripravnika.

**Član 19**

Poslove nastavnika u Školi može da obavlja i pripravnik - stažista, sa kojim se ne zasniva radni odnos, već se zaključuje ugovor o stručnom usavršavanju u trajanju od najmanje godinu, a najduže dve godine, u skladu sa Zakonom.

**Član 20**

Ugovorom o radu može se predvideti probni rad za poslove nastavnika koji ima licencu i koji se prima u radni odnos na neodređeno vreme, a izuzetno i na određeno vreme.

Ocenu probnog rada daje direktor Škole, po pribavljenom mišljenju pedagoškog kolegijuma.

**Radno vreme**

**Član 21**

Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova sedmično.

Nastavniku na početku svake školske godine direktor rešenjem određuje godišnje i nedeljno zaduženje fonda časova i utvrđuje status u pogledu rada sa punim ili nepunim radnim vremenom, u skladu sa zakonom i podzakonskim aktom kojim je propisana norma svih oblika neposrednog rada sa decom i učenicima i drugih oblika rada nastavnika.

Nastavnik koji je raspoređen za deo propisane norme svih oblika neposrednog rada sa učenicima, ima status zaposlenog sa nepunim radnim vremenom, a nastavnik koji je ostao u potpunosti bez časova, odnosno koji je neraspoređen, ostvaruje prava zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom.

**Član 22**

Aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se poslovi na kojima se rad obavlja sa nepunim radnim vremenom.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na platu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom može za ostatak do punog radnog vremena da zasnuje radni odnos u drugoj školi, ili kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

**Član 23**

Na zahtev poslodavca, zaposleni je dužan da radi duže od punog radnog vremena, u skladu sa zakonom, i to u slučaju:

1) više sile,

2) prijema i obrade dokumenata i podataka za prijemni ispit,

3) obavljanja završnog i prijemnog ispita,

4) zamene privremeno odsutnog zaposlenog do pet radnih dana u mesecu,

5) izvršavanja drugih poslova - kada je neophodno da se u određenom roku završi posao.

Direktor je dužan da zaposlenom, pre početka obavljanja prekovremenog rada, izda rešenje o razlozima i trajanju prekovremenog rada i nalog za isplatu uvećane plate u skladu sa zakonom.

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno, uključujući i prekovremeni rad.

**Član 24**

Raspored radnog vremena utvrđuje se godišnjim planom rada Škole.

Direktor može da izvrši preraspodelu radnog vremena posebnim rešenjem, u skladu i pod uslovima utvrđenim zakonom, u slučaju:

- kada to zahteva priroda delatnosti, radi obezbeđivanja potrebnog obima i kvaliteta usluga,

- u cilju bolje organizacije rada,

- zbog racionalnog korišćenja radnog vremena i

- u cilju izvršavanja određenih poslova u utvrđenim rokovima.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenih u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od punog radnog vremena.

**Odmori i odsustva**

**Član 25**

Odmor u toku dnevnog rada traje 30 minuta za puno radno vreme i, po pravilu, ne može se koristiti u prva dva sata nakon početka, niti u poslednja dva sata pre završetka radnog vremena, odnosno za nastavnike tokom neposrednog obrazovno-vaspitnog rada.

Raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada utvrđuje direktor.

**Član 26**

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno i pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

**Član 27**

Zaposleni stiče pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Godišnji odmor koristi se po rešenju direktora, na osnovu rasporeda korišćenja godišnjih odmora, utvrđenim godišnjim planom rada Škole, za nastavno osoblje i planom korišćenja godišnjih odmora, u zavisnosti od potreba posla za nenastavno osoblje.

Zaposleni u Školi, po pravilu, koristi godišnji odmor za vreme školskog raspusta.

Ako zaposleni ne bude u mogućnosti da koristi godišnji odmor bez obzira na to da li postoji krivica poslodavca, ima pravo na naknadu štete zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora, u skladu sa zakonom, samo u slučaju prestanka radnog odnosa.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavlja se zaposlenom najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

**Član 28**

U svakoj kalendarskoj godini zaposleni ima pravo na godišnji odmor, u skladu sa zakonom i Ugovorom.

Dužina godišnjeg odmora utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava po osnovu:

1. **doprinosa na radu**:

1) za ostvarene izuzetne rezultate - 4 radna dana,

2) za vrlo uspešne rezultate - 3 radna dana,

3) za uspešne rezultate - 2 radna dana;

**2. uslova rada**:

1) rad u dve i više ustanova - 2 radna dana;

2) otežani uslovi rada, rad sa decom sa smetnjama u razvoju - 2 radna dana;

**3. radnog iskustva:**

1) od 5 do 10 godina rada - 2 radna dana,

2) od 10 do 20 godina rada - 3 radna dana,

3) od 20 do 30 godina rada - 4 radna dana,

4) preko 30 godina rada - 5 radnih dana;

**4. obrazovanja i osposobljenosti za rad:**

1) za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, počev od 10. septembra 2005. godine i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine - 4 radna dana,

2) za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine, više obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 3 radna dana,

3) za srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine - 2 radna dana,

4) za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine ili srednje obrazovanje u trajanju od tri godine - 1 radni dan;

**5. socijalnih uslova**:

1) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa jednim maloletnim detetom - 2 radna dana,

2) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju za svako naredno maloletno dete po 1 radni dan,

3) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa detetom koje ima poteškoće u razvoju - 3 radna dana,

4) invalidu - 3 radna dana.

**Član 29**

Za ostvaren doprinos na radu, broj dana za koji se može uvećati dužina godišnjeg odmora iznosi:

**- za ostvarene izuzetne rezultate** - četiri radna dana, što podrazumeva:

• da ostvaruje izuzetan neposredni kontakt sa učenicima, drugim zaposlenim i roditeljima učenika,

• pruža pomoć drugim zaposlenima,

• radi u različitim komisijama Škole,

• ima povećan obim posla i izvršava ih pre postavljenih rokova,

• kreativan je u radu i koristi sva savremena sredstva za rad,

• da njegovi učenici postižu izuzetne rezultate u učenju i na takmičenjima osvajaju nagrade, pohvale i zahvalnice;

**- za vrlo uspešne rezultate** - tri radna dana, što podrazumeva:

• da poštuje učenike, druge zaposlene i roditelje učenika,

• pruža pomoć drugim zaposlenima,

• ispunjava postavljene rokove za dodeljene poslove i uspešan je u njima,

• učestvuje na svim takmičenjima i kulturnim manifestacijama sa učenicima,

• kreativan je u radu i koristi sva savremena sredstva za rad;

**- za uspešne rezultate** - dva radna dana, što podrazumeva:

• savesno zalaganje i obavljanje poslova svog ili drugog radnog mesta, ukoliko su mu ti poslovi dodeljeni nalogom direktora,

• da poštuje učenike, druge zaposlene i roditelje učenika,

• da radi na kulturnoj i javnoj delatnosti Škole,

• da koristi sva savremena sredstva za rad.

Procenu uspešnosti rezultata na radu vrši direktor na osnovu praćenja rada zaposlenog tokom godine.

Zaposlenom se može uvećati godišnji odmor samo po jednoj od napred navedenih kategorija.

**Član 30**

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u toku kalendarske godine, u slučaju:

1) sklapanja braka - 7 radnih dana,

2) sklapanje braka deteta - 3 radna dana,

3) porođaja supruge - 5 radnih dana,

4) porođaja člana uže porodice - 1 radni dan,

5) usvajanja deteta - 5 radnih dana,

6) teže bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana,

7) selidbe u istom mestu stanovanja - 2 uzastopna radna dana,

8) selidbe u drugo mesto stanovanja - 3 radna dana,

9) elementarne nepogode - 5 radnih dana,

10) učestvovanja u kulturnim i sportskim priredbama do 2 radna dana,

11) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti do 5 radnih dana,

12) učestvovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. do 7 radnih dana,

13) stručnog usavršavanja do 5 radnih dana,

14) polaganja ispita za licencu do 5 dana,

15) završavanje studija drugog i trećeg stepena u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju ("Službeni glasnik RS", br. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) do 5 dana.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo:

1. zbog smrti člana uže porodice - 5 radnih dana.

2) dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i staratelj.

Zaposleni može da ostvaruje pravno na plaćeno odsustvo samo u momentu kada nastupi slučaju po osnovu koga ostvaruje to pravo.

**Član 31**

Poslodavac je dužan da zaposlenom omogući pravo na neplaćeno odsustvo u slučaju:

1) doškolovavanja - od 30 dana do tri godine,

2) završavanje studija drugog i trećeg stepena u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju ("Službeni glasnik RS", br. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) do 6 meseci,

3) učešća u naučno istraživačkom projektu - do okončanja projekta,

4) posete članovima uže porodice u inostranstvu - do tri meseca, u periodu od tri godine,

5) lečenje člana uže porodice,

6) banjskog lečenja koje se ne vrši po nalogu lekara - do 30 dana

7) izvršenja posla koji mora lično obaviti iz opravdanih i neodložnih razloga do 30 dana u period od jedne godine

8) drugih razloga lične i porodične prirode ukoliko direktor proceni da je zahtev opravdan.

Ne može se smatrati doškolovavanjem sticanje iskustva radom kod drugog poslodavca.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i staratelj.

Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

**Zaštita zaposlenih**

**Član 32**

Direktor je dužan da organizuje rad na način kojim se obezbeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Zaštitu žena, omladine, invalida i materinstva, kao i porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege i posebne nege deteta, direktor je dužan da obezbedi u skladu sa zakonom.

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege i posebne nege deteta, direktor ne može zaposlenom da otkaže ugovor o radu, osim ako su se stekli zakonom propisani uslovi.

**Član 33**

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom.

Direktor je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, imajući u vidu posebnu zaštitu omladine, invalida, zaštitu zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama i zaštitu materinstva.

**Član 34**

Direktor je dužan da zaposlenom pruži obaveštenja o uslovima rada, o pravima i obavezama koje proizlaze iz propisa o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu, da utvrdi program osposobljavanja zaposlenih i obezbedi osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad, kao i da obezbedi zaposlenima korišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu.

Direktor je dužan da prilikom organizovanja rada i radnog procesa obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih i da zaustavi svaku vrstu rada koji predstavlja neposrednu opasnost za njihov život i zdravlje.

Direktor je dužan da zaposlenom obezbedi obavljanje periodičnih lekarskih pregleda, u cilju zaštite zdravlja zaposlenog i učenika sa kojima dolazi u kontakt, u skladu sa važećim propisima iz oblasti zdravstvene zaštite i bezbednosti i zdravlja na radu.

**Član 35**

Zaposleni ima pravo i obavezu da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima na kojima radi, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje.

Zaposleni ima pravo da odbije da radi ako mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na kome radi, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

**Član 36**

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, dostavi Školi potvrdu lekara o sprečenosti za rad koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

Ako direktor posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

**Član 37**

Direktor je dužan da zaposlenog, pre stupanja na rad, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, u skladu sa Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu.

Direktor je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja.

Zaposleni je dužan da se uzdrži od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja.

Zaposleni koji vrši zlostavljanje, kao i zaposleni koji zloupotrebi pravo na zaštitu od zlostavljanja, odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

**Zaštita pojedinačnih prava**

**Član 38**

Na rešenje o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti zaposleni ima pravo na žalbu školskom odboru, u roku od 15 dana od dana dostavljanja rešenja direktora.

Školski odbor dužan je da odluči po žalbi u roku od 15 dana od dana dostavljanja žalbe.

Škloski odbor rešenjem će odbaciti žalbu, ukoliko je neblagovremena, nedopuštena ili izjavljena od strane neovlašćenog lica.

Školski odborće rešenjem odbiti žalbu kada utvrdi da je postupak donošenja rešenja pravilno sproveden i da je rešenje na zakonu zasnovano, a žalba neosnovana.

Ako školski odbor utvrdi da su u prvostepenom postupku odlučne činjenice nepotpuno ili pogrešno utvrđene, da se u postupku nije vodilo računa o pravilima postupka ili da je izreka pobijanog rešenja nejasna ili je u protivrečnosti sa obrazloženjem, rešenjem će poništiti prvostepeno rešenje i vratiti predmet direktoru na ponovni postupak.

Protiv novog rešenja direktora zaposleni ima pravo na žalbu.

Ako školski odbor ne odluči po žalbi ili ako zaposleni nije zadovoljan drugostepenom odlukom, može se obratiti nadležnom sudu u roku od 30 dana od dana isteka roka za donošenje rešenja, odnosno od dana dostavljanja rešenja.

**Plata**

**Član 39**

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, koja se utvrđuje u skladu sa zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu.

Na utvrđivanje i obračun plata, naknada i dodataka zaposlenih primenjuju se propisi kojima se uređuju plate i naknade i druga primanja zaposlenih u javnim službama.

Plata zaposlenih se utvrđuje na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenta sa kojim se množi osnovica, dodatka na platu i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno osiguranje iz plata, u skladu sa zakonom, iz sredstava budžeta Republike Srbije.

Ukoliko je plata zaposlenog, koja je utvrđena na osnovu osnovice za obračun plata i koeficijenta iz propisa o koeficijentima za obračun i isplatu plata, za puno radno vreme i ostvareni standardni radni učinak, manja od minimalne zarade, plata zaposlenog utvrđena na napred opisan način isplaćuje se u visini minimalne zarade.

**Član 40**

Zaposleni ima pravo na uvećanu platu i to:

1) za rad na dan praznika koji je neradan dan - 110% od osnovice,

2) za rad noću - 26% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan prilikom utvrđivanja koeficijenta,

3) za prekovremeni rad - 26% od osnovice,

4) po osnovu vremena provedenog na radu - u visini od 0,4% od osnovice za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu kod poslodavca.

Osnovica za obračun dodataka na platu iz stava 1 ovog člana je proizvod osnovice za obračun plate i koeficijenta iz propisa kojim se utvrđuju koeficijenti za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama.

**Član 41**

U slučaju zamene odsutnog nastavnika plata se uvećava po času, a vrednost časa se utvrđuje tako što se ukupna plata zaposlenog podeli sa mesečnim brojem časova u redovnoj nastavi.

**Član 42**

Plata se isplaćuje u dva dela, i to:

1) prvi deo do petog u narednom mesecu,

2) drugi deo do 20. u narednom mesecu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, prilikom svake isplate plate i naknada plate, dostavi obračun.

**Naknade plate**

**Član 43**

Na utvrđivanje i obračun naknada primenjuju se propisi kojima se uređuju plate i naknade i druga primanja zaposlenih u javnim službama.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini prosečne zarade u prethodnih 12 meseci za vreme odsustvovanja sa rada na dan praznika koji je neradni dan, godišnjeg odmora, plaćenog odsustva, vojne vežbe i odazivanja na poziv državnog organa.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini koja se obračunava i isplaćuje u visini prosečne plate u prethodnih 12 meseci i u slučajevima:

1) stručnog usavršavanja,

2) prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa udruženja poslodavaca, privredne komore, organa upravljanja kod poslodavca, organa sindikata u svojstvu člana,

3) učešća na radno-proizvodnim takmičenjima i izložbama inovacija i drugih vidova stvaralaštva.

Direktor je obavezan da za edukativne seminare i sl., a prema odluci nadležnog organa sindikata, omogući odsustvovanje sa rada predstavnicima sindikata u trajanju od najmanje sedam radnih dana godišnje.

**Član 44**

Zaposleni ima pravo na naknadu plate za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad do 30 dana, i to:

1) u visini od 65% prosečne plate u prethodiha 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana bolešću ili povredom van rada, ako zakonom nije drukčije određeno,

2) u visini 100% prosečne plata u prethodnih 12 meseci pre meseca u kojem je nastupila privremena sprečenost za rad, s tim da ne može biti niža od minimalne zarade utvrđene u skladu sa Zakonom o radu, ako je sprečenost za rad prouzrokovana povredom na radu ili profesionalnom bolešću, ako zakonom nije drukčije određeno.

**Član 45**

Zaposleni ima pravo na naknadu za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju (gradski, prigradski, međugradski), koja mora biti isplaćena do petog u mesecu za prethodni mesec, ukoliko nije obezbedio sopstveni prevoz. Ukoliko je peronska karta uslov korišćenja prevoza, smatra se da je ista sastavni deo troškova prevoza.

Na zahtev zaposlenog poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi mesečnu kartu za dolazak i odlazak sa rada, ukoliko nije obezbedio sopstveni prevoz.

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

1) za vreme provedeno na službenom putu u zemlji,

2) za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu, pod uslovima i na način utvrđen propisima kojima se reguliše službeni put državnih službenika i nameštenika.

Naknada troškova iz stava 3.tačka 1. ovog člana isplaćuje se zaposlenom za troškove ishrane za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnice za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.

Za vreme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati, zaposlenom pripada naknada u visini od 50% dnevnice, a za trajanje duže od 12 sati, pun iznos dnevnice.

Naknada troškova za vreme službenog puta se isplaćuje na osnovu popunjenog putnog naloga i priloženog računa.

Zaposlenom se pre službenog puta isplaćuje akontacija troškova za službeni put.

Poslodavac je dužan da zaposlenom obezbedi naknadu troškova korišćenja sopstvenog automobila u službene svrhe u visini 30% cene jednog litra pogonskog goriva po pređenom kilometru.

**Otpremnina**

**Član 46**

Poslodavac je dužan da isplati zaposlenom otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju, u visini trostrukog iznosa poslednje isplaćene plate zaposlenog, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne plate po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Isplata otpremnine vrši se u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

**Solidarna pomoć**

**Član 47**

Poslodavac je dužan da zaposlenom, po osnovu solidarnosti, isplati pomoć u slučaju:

1) smrti bračnog druga ili deteta - u visini troškova sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa,

2) nastanka trajne teške invalidnosti - u visini dve prosečne plate,

3) bolovanja dužeg od tri meseca u kontinuitetu - u visini jedne prosečne plate jednom u kalendarskoj godini,

4) u slučaju nabavke medicinskih pomagala ili lekova koja su definisana pravilnikom o medicinsko-tehničkim pomagalima koja se obezbeđuju iz sredstava osiguranja - u visini jedne prosečne plate.

U slučaju smrti zaposlenog, porodica ima pravo na naknadu troškova sahrane prema priloženim računima, do neoporezivog iznosa, samo kod jednog poslodavca.

Prosečna plata iz stava 1. ovog člana je prosečna plata po zaposlenom u ustanovi u prethodnom mesecu, odnosno prosečna zarada isplaćena u Republici Srbiji u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate solidarne pomoći, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to povoljnije po zaposlenog.

**Jubilarna nagrada**

**Član 48**

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se zaposlenom u godini kada navrši 10, 20, 30 ili 35 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.

Vreme provedeno na radu po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, o delu, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o dopunskom radu, kao i poseban staž osiguranja u skladu sa propisima PIO (npr. rođenje trećeg deteta, sportski staž, vreme za koje je osiguranik samostalno uplaćivao doprinose i sl.), kao i vreme obavljanja samostalne delatnosti se ne smatra radom u radnom odnosu.

Visina jubilarne nagrade iznosi:

1) pola prosečne plate - za 10 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,

2) jednu prosečnu platu - za 20 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,

3) jednu i po prosečnu platu - za 30 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,

4) dve prosečne plate - za 35 godina rada provedenih u radnom odnosu.

**Druga primanja**

**Član 49**

Zaposleni ima pravo na isplatu, novogodišnje nagrade i poklona deci zaposlenih za Novu godinu, kao i zaposlenoj ženi za Dan žena, u skladu sa odredbama zakona, posebnog kolektivnog ugovora i akata kojima se uređuje izvršenje budžeta Republike Srbije za određenu godinu.

**Prestanak potrebe za radom zaposlenih**

**Član 50**

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, sa punim ili nepunim radnim vremenom vrednuju se bodovima, na način propisan posebnim kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom i to:

**1. rad ostvaren u radnom odnosu:**

• za svaku godinu rada ostvarenog u radnom odnosu - 1 bod,

• za svaku godinu rada ostvarenog u radnom odnosu u ustanovi obrazovanja - 1 bod, koji se dodaju na ukupan broj bodova ostvarenih na osnovu broja godina rada ostvarenog u radnom odnosu;

**2. obrazovanje**:

• za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili master strukovne studije) po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine - 20 bodova,

• za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno osnovne strukovne studije i specijalističke strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine ili višim obrazovanjem - 15 bodova,

• za specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 13 bodova,

• za srednje obrazovanje u trajanju od 4 godine - 12 bodova,

• za srednje obrazovanje u trajanju od 3 godine - 10 bodova,

• za osnovno obrazovanje i osposobljenost za rad u trajanju od jedne ili dve godine - 5 bodova;

**3. takmičenja:**

• broj bodova za opštinsko takmičenje i smotru:

- za osvojeno prvo mesto - 2 boda,

- za osvojeno drugo mesto - 1,5 bod,

- za osvojeno treće mesto - 1 bod;

• broj bodova za okružno, odnosno gradsko takmičenje i smotru:

- za osvojeno prvo mesto - 4 boda,

- za osvojeno drugo mesto - 3 boda,

- za osvojeno treće mesto - 2 boda;

• broj bodova za republičko takmičenje i smotru:

- za osvojeno prvo mesto - 8 bodova,

- za osvojeno drugo mesto - 6 bodova,

- za osvojeno treće mesto - 4 boda;

• broj bodova za međunarodno takmičenje:

- za osvojeno prvo mesto - 15 bodova,

- za osvojeno drugo mesto - 12 bodova,

- za osvojeno treće mesto - 10 bodova.

Vrednuje se rezultat ostvaren u najvišem rangu takmičenja i smotri. Bodovanje po ostvarenim rezultatima na takmičenju i smotri vrši se ukoliko u toj kategoriji zaposleni imaju mogućnost učešća u takmičenju. Prilikom bodovanja vrednuju se rezultati ostvareni u toku rada ostvarenog u obrazovanju.

**4. pedagoški doprinos u radu:**

• rad na izradi udžbenika koji su odobreni rešenjem ministra:

- autor - 7 bodova,

- saradnik na izradi udžbenika - ilustrator - 5 bodova,

- recenzent - 4 boda;

• objavljen rad iz struke u stručnoj domaćoj ili stranoj literaturi - 1 bod;

**5. imovno stanje:**

• ako su ukupna primanja domaćinstva po članu na nivou republičkog proseka prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike - 0,5 bodova;

• ako su ukupna primanja domaćinstva po članu ispod republičkog proseka prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike - 1 bod.

Kod bodovanja imovnog stanja, pod porodičnim domaćinstvom smatraju se: bračni drug, deca i roditelji koje zaposleni izdržava;

**6. zdravstveno stanje na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove, odnosno nadležnog fonda penzijskog i invalidskog osiguranja:**

• invalid druge kategorije - 3 boda,

• teška bolest zaposlenog na osnovu konzilijarnog nalaza lekara nadležne zdravstvene ustanove - 3 boda,

• zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti - 2 boda.

Bodovanje po ovom osnovu vrši se samo po jednoj od tačaka koja je najpovoljnija za zaposlenog.

**7. broj dece predškolskog uzrasta, odnosno dece na redovnom školovanju do 26 godina starosti:**

• zaposleni koji ima jedno dete - 1 bod,

• zaposleni koji ima dvoje dece - 3 boda,

• zaposleni koji ima troje i više dece - 5 bodova.

Kao dete na redovnom školovanju do 26 godina starosti smatra se i učenik završnog razreda osnovne i srednje škole do kraja školske godine, odnosno do 31. avgusta godine u kojoj dete ima svojstvo redovnog učenika završnog razreda.

Za kriterijum za koji zaposleni ne dostavi potrebnu dokumentaciju u ostavljenom roku za utvrđivanje liste zaposlenih za čijim je radom u potpunosti ili delimično prestala potreba, boduje se sa nula bodova.

**Član 51**

Na osnovu kriterijuma iz člana 50. Pravilnika sačinjava se rang lista prema redosledu bodova, počev od najvećeg.

Za zaposlenog za čijim je radom prestala potreba utvrđuje se zaposleni koji ostvari najmanji broj bodova.

Ukoliko više zaposlenih ima isti broj bodova, prednost ima zaposleni koji je ostvario veći broj bodova po osnovu rada ostvarenog u radnom odnosu, obrazovanja, takmičenja, pedagoškog doprinosa u radu, imovnog stanja, zdravstvenog stanja, broja dece, i to navedenim redosledom.

**Član 52**

Rešenje kojim se utvrđuje da je prestala potreba za radom zaposlenog donosi direktor, na osnovu predloga komisije koju imenuje školski odbor na predlog sindikata.

Komisija iz stava 1 ovog člana utvrđuje predlog na osnovu liste koja je sačinjena prema kriterijumima iz člana 50. ovog pravilnika.

**Član 53**

Zaposleni za čijim je radom prestala potreba može biti:

1) raspoređen na drugo radno mesto u Školi;

2) raspoređen na radno mesto sa nepunim radnim vremenom u Školi;

3) preuzet na osnovu sporazuma o preuzimanju u drugu Škol uz saglasnost zaposlenog;

4) upućen na prekvalifikaciju ili dokvalifikaciju.

**Član 54**

Radni odnos zaposlenom za čijim je radom prestala potreba ne može prestati bez njegove saglasnosti:

1) zaposlenoj za vreme trudnoće ili sa detetom do dve godine starosti,

2) zaposlenom samohranom roditelju,

3) zaposlenom čije dete ima teški invaliditet,

4) ako oba bračna druga rade u istoj ustanovi, jednom od bračnih drugova,

5) zaposlenom muškarcu koji ima najmanje 35 godina staža osiguranja i zaposlenoj ženi koja ima najmanje 30 godina staža osiguranja, bez njihove saglasnosti, pod uslovom da ne ispunjava jedan od uslova za penziju.

**Član 55**

Zaposlenom za čijim je radom prestala potreba, a kome nije moglo da se obezbedi ni jedno od prava utvrđenih zakonom, kolektivnim ugovorom kod poslodavca ili ugovorom o radu, može prestati radni odnos pod uslovom da mu se prethodno isplati otpremnina, i to najmanje u visini koja je utvrđena Zakonom o radu, odnosno koja je utvrđena posebnim programom za rešavanje viška zaposlenih u ustanovama iz oblasti obrazovanja u procesu racionalizacije broja zaposlenih, koji se donosi u skladu sa opštim aktom Vlade koji uređuje ta pitanja.

Isplata otpremnine vrši se najkasnije do dana prestanka radnog odnosa, a isplata svih neisplaćenih plata, naknada plata i drugih primanja koje je zaposleni ostvario do dana prestanka radnog odnosa, u skladu sa opštim aktom i ugovorom o radu, najkasnije u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

**Odgovornost zaposlenih**

**Član 56**

Zaposleni u toku radnog odnosa ostvaruje prava propisana zakonom i u obavezi je da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi, poštuje organizaciju rada i poslovanja u školi i zahteve i pravila Škole u vezi sa ispunjavanjem radnih obaveza.

Zaposleni može da odgovara za lakše povrede radnih obaveza propisane opštim aktom škole i zakonom i teže povrede radnih obaveza i povrede zabrana propisane Zakonom, kao i za materijalnu štetu koju nanese Školi, namerno ili krajnjom nepažnjom, u skladu sa zakonom.

Mere koje se mogu izreći za lakše i teže povrede radnih obaveza i povrede zabrana propisane su Zakonom.

**Član 57**

Direktor Škole pokreće i vodi disciplinski postupak, donosi rešenje i izriče meru u disciplinskom postupku protiv zaposlenog.

O pravima, obavezama i odgovornostima direktora odlučuje školski odbor.

Način vođenja disciplinskog postupka, vrste i način izricanja disciplinskih mera i sva druga pitanja od značaja za disciplinsku odgovornost zaposlenih uređene su Zakonom i opštim aktom Škole.

**Prestanak radnog odnosa**

**Član 58**

Radni odnos prestaje u sklau sa Zakonom:

1) istekom roka za koji je zasnovan;

2) kad zaposleni navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, ako se poslodavac i zaposleni drukčije ne sporazumeju;

3) sporazumom između zaposlenog i poslodavca;

4) otkazom ugovora o radu od strane poslodavca ili zaposlenog;

5) smrću zaposlenog;

7) u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

**Član 59**

Zaposlenom prestaje radni odnos nezavisno od njegove volje i volje poslodavca:

1) ako je na način propisan zakonom utvrđeno da je kod zaposlenog došlo do gubitka radne sposobnosti - danom dostavljanja pravnosnažnog rešenja o utvrđivanju gubitka radne sposobnosti;

2) ako mu je, po odredbama zakona, odnosno pravnosnažnoj odluci suda ili drugog organa, zabranjeno da obavlja određene poslove, a ne može da mu se obezbedi obavljanje drugih poslova - danom dostavljanja pravnosnažne odluke;

3) ako zbog izdržavanja kazne zatvora mora da bude odsutan sa rada u trajanju dužem od šest meseci - danom stupanja na izdržavanje kazne;

4) ako mu je izrečena mera bezbednosti, vaspitna ili zaštitna mera u trajanju dužem od šest meseci i zbog toga mora da bude odsutan sa rada - danom početka primenjivanja te mere;

5) u slučaju prestanka rada poslodavca, u skladu sa zakonom.

**Član 60**

Zaposlenom prestaje radni odnos ako se u toku radnog odnosa utvrdi da ne ispunjava uslove iz člana 139.stav 1. Zakona ili ako odbije da se podvrgne lekarskom pregledu u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi na zahtev direktora.

Zaposleni kome prestane radni odnos zbog gubitka psihičke, fizičke i zdravstvene sposobnosti za rad sa učenicima ostvaruje pravo na otpremninu u visini zbira trećine plate zaposlenog za svaku navršenu godinu rada u radnom odnosu kod poslodavca kod koga ostvaruje pravo na otpremninu.

**Prelazne i završne odredbe**

**Član 61**

Postupak izmena i dopuna ovog pravilnika sprovodi se na isti način i po postupku propisanom za njegovo donošenje.

Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana donošenja i objavljivanja na oglasnoj tabli Škole.

Predsednik Privremenog školskog odbora

Čizik Ibolja

Pravilnik je objavljen na oglasnoj table škole, dana 22.10.2019.g.