

Дел.број:121/23  
Датум:31.01.2023.

На основу члана 1.став 2. Закона о раду ("Службени гласник РС"бр.24/05, 61/05, 54/09 , 75/14,13/17 и 113/17), члана 119. став 1.тачка На основу члана 119. став 1 тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања (" Службени гласник РС ", бр.88/17,27/18 др.закон, 10/19,6/20 и 129/21), одредби Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (" Службени гласник РС ", бр.21/15, 92/20 и 123/22), члана 66. Статута Електротехничке школе " Никола Тесла ", Панчево , Школски одбор Електротехничке школе " Никола Тесла. ", Панчево на седници одржаној 31.03.2023. године, је донео:

## ПРАВИЛНИК О РАДУ

### I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту:Правилник ) уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Електротехничкој школи "Никола Тесла" Панчево (у даљем тексту: школа), и то: основна права и обавезе запосленог и школе,заснивање радног односа, распоређивање запослених, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, зараде запослених, накнаде и друга примња , престанак радног односа,дисциплинска одговорност и удаљење са рада и материјална одговорност,вишак запослених, остваривање и заштита права запослених и друга питања у вези са радом запослених у школи , као и обавезе школе у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

На права , обавезе и одговорности из радног односа која нису уређена овим Правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и посебног колективног уговора.

#### Члан 2.

Овим Правилником се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Електротехничкој школи "Никола Тесла" Панчево ( у даљем тексту: Школа) у складу са позитивним законским проописима и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика..

Овим Правилником запосленом у школи се не могу утврдити мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Овим Правилником се могу утврдити већа права као и друга права која нису утврђена Посебним колективним уговором , у складу са законом.

#### Члан 3.

Све одредбе из овог Правилника које су инперативне природе а односе се на обавезу директора школе ,представљају обавезу директора да предузме све потребне радње ради обезбеђивања средстава и задовољавања одговарајућих прописаних права запосленог.

### II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

#### Права запослених

#### Члан 4.

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 .

### **Обавезе запослених**

#### **Члан 5.**

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 Школе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
- да обавести Школу 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 и живот и здравље и настанак материјалне штете.

Запослени одговара лично за повреду забране дискриминације, забране насиља, злостављања и занемаривања , 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 6.**

Школа је дужна да:

- запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом, општим актом и уговором о раду ,
- запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима
- 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 7.**

Школа и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом , Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и овим Правилником.

## **III ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС**

#### **Члан 8.**

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши се, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос.

Преузимање врши директор школе следећим редоследом:

1. Са листе запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба, запослени се може преузети само за проценат за који му је смањено радно ангажовање у односу на проценат са којим је засновао радни однос.
2. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у школи
3. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе

4. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност школских управа

### **Члан 9.**

Пре расписивања конкурса за заснивање радног односа, директор школе је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката Школе о томе да ли је радни однос могао бити заснован преузимањем у смислу члана 8. овог Правилника.

Да би лице било примљено у радни однос у Школи, по основу споразума о преузимању, потребно је да су испуњени следећи услови:

- 1) да у школи постоји потреба за пријем у радни однос на неодређено време,
- 2) да се ради о лицу које је запослено на неодређено време у некој образовно-васпитној установи.
- 3) да то лице у тренутку преузимања испуњава све услове за пријем у радни однос у Школи,
- 4) да се о преузимању закључи споразум између установа, који треба да садржи све битне податке о запосленом, радном месту са којег се преузима и радном месту на које се преузима, дан ступања на рад, као и друге податке, а нарочито код ког ће послодавца и на који начин запослени искористити права која је стекао код претходног послодавца, и
- 5) да је запослени сагласан са преузимањем при чему та сагласност мора бити у писаној форми.
- 6) да се налази на листи запослених за чијим је радом, у потпуности или делимично престала потреба у тој школској години, односно да се налази на листи запослених са непуну нормом а коју, пре почетка школске године, начелници школских управа, активи директора и репрезентативни синдикати заједнички разматрају, односно утврђују.

### **Преузимање запослених**

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.

Наведене листе осим послодавца потписују овлашћени представници репрезентативних синдиката школе.

Уколико листе нису потписане од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

Пре почетка школске године, радне подгрупе при надлежним школским управама утврђују листу из става 1. овог члана.

Преузимање се врши следећим редоследом:

1) На основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба следећим редом: из установе, са територије општине, града, надлежне школске управе и других школских управа.

2) Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи;

3) Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе;

4) Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност радних подгрупа при школским управама.

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

Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос.

### **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 ст. 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) , 3) - 5) овог члана подносе се уз пријаву на конкурс, а из става 1. тачка 2) овог члана пре закључења уговора о раду.

#### **Члан.12.**

Послове наставника, васпитача 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, васпитача и стручног сарадника може да обавља:

- 1) приправник;
- 2) лице које испуњава услове за наставника, васпитача и стручног сарадника, са радним стажом стеченим ван установе, под 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, васпитача и стручног сарадника без лиценце, најдуже две године од дана заснивања радног односа у установи.

### **Пријем у радни однос на неодређено време**

#### **Члан 13.**

Пријем у радни однос у Школи врши се на основу конкурса или преузимањем са листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, коју формира Школска управа

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

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

Рока за пријаву кандидата на конкурс је 8 дана од дана објављивања .

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор.

Обавезни члан комисије је секретар установе. Комисија има три члана. Секретар установе пружа стручну подршку конкурсној комисији.

Комисија се именује приликом расписивања конкурса и њен састав зависи од врсте радног места за које се расписује конкурс.

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава, о чему сачињава записник.

Кандидати који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања..

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 који су прошли психолошку процену способности за рад са децом и ученицима , сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

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

О свакој радњи у поступку пријема у радни однос Комисија сачињава записник.

### **Разговор са кандидатима**

#### **Члан 14**

Конкурсна комисија обавља разговор (интервју) са кандидатима. Када води разговор ради у пуном саставу. Сваки члан Комисије има право да поставља питања кандидатима.

О вођењу разговора се води записник.

Комисија са свим кандидатима води разговор о истим темама.Теме за разговор сачињава Комисија.

Приликом састављања питања Комисија води рачуна о заштити података о личности кандидата.

### **Доношење решења**

### **Члан 15.**

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

Приликом доношења решења о избору кандидата директор води рачуна да изабере кандидата за кога сматра да ће најбоље одговорити потребама радног места.

### **Члан 16.**

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу школском добору у року од осам дана од дана достављања решења.

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

Ако по конкурс није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс.

Ако Школски одбор у утврђеном року не одлучи о приговору или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може да се обрати надлежном суду у року од 30 дана, од дана достављања одлуке.

## **Радни однос на одређено време**

### **Члан 17.**

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

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

За запосленим се може засновати радни однос са непуним радним временом у складу са Законом, посебним законом и планом образовања школе, након расподеле предмета на наставнике .

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

### **Члан 18.**

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.

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

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

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

## **Пробни рад**

### **Члан 19.**

Пробни рад може да уговори Школа са наставником и стручним сарадником који има лиценцу и и запосленим на другим пословима који се прима у радни однос на неодређено време.

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

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

Запослени који је за време пробног рада показао да својим компетенцијама може успешно да ради на постизању прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа, наставља са радом у истом радно-правном својству, а ако се на основу оцене директора, а по прибављеном мишљењу педагошког колегијума, утврди да то није показао, престаје му радни однос.

Радни однос престаје даном истека отказног рока, без права на отпремнину. Отказни рок је 15 радних дана.

## **Уговор о извођењу наставе**

### **Члан 20.**

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 однос на оређено 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 21.**

Наставник и стручни сарадник, са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања компетенција потребних за рад, у складу са општим принципима и за постизање циљева образовања и стандарда постигнућа.

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

- педагошки саветник,
- самостални педагошки саветник,
- виши педагошки саветник и
- високи педагошки саветник.

Наставник и стручни сарадник остварује право на увећану плату за стечено звање.

Наставник и стручни сарадник има право на одсуство из школе у трајању до пет радних дана годишње ради похађања одобреног облика, начина и садржаја стручног усавршавања.

Распоред одсуства наставника и стручног сарадника ради стручног усавршавања планира педагошки колегијум.

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

### **Члан 22.**

Директор школе је обавезан да обезбеди средства и утврди начин стручно оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима мадлежних министарстава.

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

## **IV РАДНО ВРЕМЕ**

### **Пуно радно време**

#### **Члан 23.**

Пуно радно време запосленог износи 40 часова .

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље, норма непосредног рада наставника је:

- 1) 24 школска часа (у даљем тексту: час) непосредног рада са ученицима, од чега 20 часова наставе обавезних предмета, изборних програма и активности, с тим да се непосредни рад до 24 часа допуњује другим активностима (допунски, додатни, индивидуални, припремни рад и други облици рада) у складу са наставним планом;
- 2) 26 часова наставе са ученицима за наставнике практичне наставе;

Стручни сарадник у установи у оквиру пуног радног времена у току радне недеље остварује 30 сати свих облика непосредног рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима, педагошким асистентима, родитељима, односно другим законским заступницима деце и ученика и другим сарадницима.

Структуру и распоред обавеза наставника и стручног сарадника у оквиру радне недеље утврђује школа годишњим планом рада.

Структура и распоред обавеза наставника у погледу свих облика непосредног рада са ученицима може да се утврди тако да буду различити у оквиру радних недеља.

Структура и распоред обавеза ваннаставног особља уређује се Правилником о систематизацији и организацији радних места.

### **Непуно радно време**

#### **Члан 24.**

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 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 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 25.**

У школи се могу предвидети послови које запослени може да обавља са скраћеним радним временом , а уколико би били утврђени, запослени који ради скраћено радно време имао би сва права као да ради пуно радно време.

### **Прековремени рад**

#### **Члан 26.**

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



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

Директор Школе 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.

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

### **Распоред радног времена**

#### **Члан 27.**

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

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.

## **V ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 28.**

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за најмање шест часова рада и по правилу не може се користити у пре почетка, нити после завршетка радног времена, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада.

Распоред коришћења дневног радног времена утврђује директор установе. Време одмора из ст. 1 овог члана урачунава се у радно време.

### **Годишњи одмор**

#### **Члан 29.**

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

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

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

##### 1) допринос на раду

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

## 2) услови рада

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

## 3) радно искуство

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

## 4) образовање и оспособљеност за рад

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

## 5) 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.

Допринос на раду у смислу овог Правилника је: резултат који је запослени остварио поред основних послова које обавља: припрема ученика за такмичења и освојено прво, друго или треће место из одређеног предмета, припрема и организовање радионице са ученицима за коју је награђен , допринос на усавршавању процеса рада личним радом и ангажовањем –констатовано од стране надзора , својим радом дао допринос подизању угледа школе .

### Члан 30.

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

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

Распоред коришћења годишњег одмора, утврђује се планом коришћења годишњих одмора.

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 најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора и да му изда ново решење чим се стекну услови за његово коришћење.

Уколико запослени поднесе захтев за коришћењем годишњег одмора а послодавац не изда писмено решење о коришћењу годишњег одмора сматра се да га није ни донео.

### **Члан 31.**

Запослени стиче право на сразмеран део годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца, односно за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или му престаје радни однос, по једну дванаестину годишњег одмора .

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

### **Члан 32.**

Запослени може да користи годишњи одмор у целини или из више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у више делова, први део користи у трајању од најмање две радне недеље, а остатак до 30 јуна наредне године.

Када запослени користи годишњи одмор у више делова за сваки део се мора утврдити почетак и крај дела годишњег одмора.

Запослени који је испунио услов за стицање права на коришћење годишњег одмора а није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсуства са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета- има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

### **Члан 33.**

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

## **Плаћено одсуство**

### **Члан 34.**

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

- 1) склапања брака – 7 радних дана,
- 2) склапање брака детета – 3 радна дана,
- 3) порођаја супруге – 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице – 1 радни дан,
- 5) усвајања детета – 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања – 2 узастопна радна дана,

- 8) селидбе у друго место становања – 3 радна дана,
- 9) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром – 5 радних дана,
- 10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката до 5 радних дана,
- 12) учествовања 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 школе – 2 радна дана,
- 14) стручног усавршавања до 5 радних дана,
- 15) полагања испита за лиценцу до 5 дана,
- 16) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 5 дана.

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

- 1) због смрти члана уже породице – 5 радних дана.

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

- 2) два узаступна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

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

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

## **Неплаћено одсуство**

### **Члан 35.**

Послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

- 1) дошколовања – од 30 дана до три године,
- 2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 6 месеци,
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта,
- 4) посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године,
- 5) лечење члана уже породице,
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

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.

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

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

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

Запослени коме мирују права и обавезе дужан је да се, у року од 15 дана по престанку мировања права и обавеза врати на рад.

## **VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

### **Висина основице**

#### **Члан 36.**

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

### **Елементи за утврђивање зараде**

#### **Члан 37.**

Плата се утврђује на основу: основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата у складу са законом.

Овако утврђена плата не може бити мања одд минималне зараде.

#### **Члан 38.**

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

### **Радни учинак**

#### **Члан 39.**

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, с тим да се зарада запосленог по овом основу може увећати највише до 30% и то из сопствених прихода које оствари школа.

Критеријуми за утврђивање радног учинка

- долазак на посао без кашњења
- сталност на послу
- обављање својих радних обавеза у предвиђеном року
- поштовање радне дисциплине
- уредно вођење евиденције из области рада
- квалитетно обављање свог посла по мишљењу школског надзорника или другог надлежног органа;
- организовање радионица, приредби, семинара, уређивање панона исл.;
- припремање ученика за такмичења-
- обављање других активности у школи за школу ван свог радног времена

Директор је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из предходног става и да о томе обавезно обавештава синдикат.

### **Увећана плата**

#### **Члан 40.**

Запослени има право на увећану плату у следећим случајевима:

- за рад на дан празника који је нерадан дан . . . . 110% од основице
- за рад ноћу. . . . . 26% од основице
- за прековремени рад . . . . . 26% од основице
- по основу времена provedног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу код послодавца (у школи) -0,4% од основице.

## **Накнада плате**

### **Члан 41.**

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

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио, у случају:

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

Директор је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 (седам) радних дана годишње

### **Члан 42.**

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

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

### **Члан 43**

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

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

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде

плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

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

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

## **Накнада трошкова**

### **Члан 44.**

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.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

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

Накнада трошкова из става 3. тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

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

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

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

## **Отпремнина**

#### **Члан 45.**

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

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

#### **Увећање плате из сопствених прихода**

#### **Члан 46.**

Школа може, изузетно, да увећа плате у висини до 30% од висине плате, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа, у складу са законом.

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

#### **Солидарна помоћ**

#### **Члан 47.**

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 дужег 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 просечне 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 запосленог, 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.

#### **Накнада штете**

#### **Члан 48.**

Школа је дужна да запосленом, путем колективног осигурања запослених, обезбеди и накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, као и штету коју је запослени претрпео на раду или у вези са радом у висини која се утврђује



полисом осигурања надлежног осигуравајућег друштва, са којим школа има закључен уговор.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом , намерно или крајњом непажњом учини школи.

Ако штету проузрокује више запослених , сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао а ако се део не може утврдити , штету надокнађују у једнаким деловима.

Кривица запосленог за учињену штету мора бити доказана.

## **Јубиларна награда**

### **Члан 49.**

Школа је дужна 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 (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

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

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.

## **Друга примања**

### **Члан 50.**

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

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

Послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 15 година старости пригодни поклон за Нову годину.

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

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

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

## Рокови за исплату плате

### Члан 51.

Плата у пуном износу исплаћује се најмање једном месечно, и то у два дела:

- први део до 06.-тог у наредном месецу;
- други део до 21.-ог у наредном месецу.

Школа је дужна да запосленом, приликом сваке исплате плате, и накнада плате, достави обрачун.

## VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ -ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

### Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

#### Члан 52.

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.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

#### 2. образовање:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем – 15 бодова,

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

4) за средње образовање у трајању од 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.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

#### 3. такмичења:

1) број бодова за општинско такмичење и смотру:

за освојено прво место – 2 бода,

за освојено друго место – 1,5 бод,

за освојено треће место – 1 бод;

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

за освојено прво место – 5 бодова,

за освојено друго место – 4 бода,

за освојено треће место – 3 бода;

3) број бодова за републичко такмичење и смотру:

за освојено прво место – 8 бодова,

за освојено друго место – 7 бодова,

за освојено треће место – 6 бодова;

4) број бодова за међународно такмичење:

за освојено прво место – 15 бодова,

за освојено друго место – 12 бодова,

за освојено треће место – 10 бодова.

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

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

Вреднује се само један резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри. Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току целокупног рада оствареног у образовању.

#### **4. педагошки допринос у раду:**

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима из области образовања и васпитања:

– аутор – 7 бодова,

– сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова,

– рецензент – 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или иностраној 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.

### **Члан 53.**

На основу критеријума из члана 50. 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.

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 или изнад 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 54.**

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

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.

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 50. и 51. УПравилника.

## **Мере за запошљавање**

### **Члан 55.**

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

1) распоређен на друго радно место у установи;

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

#### **Члан 56.**

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

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

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

#### **Члан 57.**

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.

### **VIII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 58.**

Запосленом престаје радни однос у случајевима, на начин и по поступку предвиђеним Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду и овим Правилником на основу отказа уговора .

Запосленом радни однос престаје :

- истеком рока за који је заснован,
- испуњењем услова за пензију у складу са Законом
- споразумом између запосленог и послодавца,
- одказом уговора о раду од стране запосленог,
- отказом уговора о раду од стране послодавца ,
- независно од воље запосленог и воље послодавца,
- смрћу запосленог.

#### **Члан 59.**

Споразумом о престанку радног односа утврђује се датум престанка радног односа.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

## **Отказ уговора од стране запосленог**

### **Члан 60.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

## **Отказ уговора од стране послодавца**

### **Члан 61.**

Запосленом може да престане радни однос :

- ако се утврди да не остварује резултате рада,
- ако се утврди да запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради.
- ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђене овим Правилником или уговором о раду,
  - ако је запослени правноснажно осуђен за кривично дело на раду и у вези са радом
  - ако се запослени не врати на рад у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа.,
  - ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
  - ако услед технолошких економских и ли организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла, даном коначности решења о престанку радног односа,
  - ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду ради распоређивања на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
  - ако одбије или се не одазове на одлуку директора школе којом се упућује на лекарски преглед ради утврђивања психичке и физичке способност за рад са ученицима, односно ако налаз надлежне здравствене установе утврди да он такву способност не поседује,

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе;
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења;
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада;
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду;
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Закона о раду;
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;

- 5) ако његово понашање представља радњу извршења кривичног дела учињеног на раду и у вези са радом, независно од тога да ли је против запосленог покренут кривични поступак за кривично дело;
- 6) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 7) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;
- 8) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

## **Отказ уговора независно од воље запосленог и воље послодавца**

### **Члан 62.**

Запосленом престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа ако се утврди да не испуњава следеће услове :

1. да има одговарајуће образовање;
2. да има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом и ученицима;
3. да није осуђивано правоснажном 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 родоскрвњење, 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. да има држављанство Републике Србије.

Запосленом приправнику - наставнику и стручном сараднику, престаје радни однос даном коначности решења о престанку радног односа ако у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу, даном истека тог рока.

### **Члан 63.**

Датум престанка радног односа на основу изречене мере : Престанка радног односа у дисциплинском поступку је датум када је одлука постала коначна и на основу ње директор школе доноси решење о престанку радног односа, сем ако законом није другачије предвиђено.

## **IX ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ И УДАЉЕЊЕ СА РАДА**

### **Члан 64.**

Запослени може да одговара за:

- 1) лакшу повреду радне обавезе, утврђену правилником о Дисциплинској и материјалној одговорности запослених;
- 2) тежу повреду радне обавезе прописану законом
- 3) повреду забране дискриминације, забране насиља злостављања и занемаривања и забране страначког организовања и деловања прописану законом;
- 4) материјалну штету коју нанесе установи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

### **Члан 65.**

Лакше повреде радних обавеза, покретање дисциплинског поступка, вођење дисциплинског поступка, надлежност у дисциплинском поступку, застарелост, дисциплинске мере, удаљење запосленог због учињене повреде радних обавеза и остала питања дисциплинске одговорности, регулисана су Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у ЕТШ "Никола Тесла" Панчево

## **X МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ**

### **Члан 66.**

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 који 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 67.**

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.

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 68.**

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.

## **XI СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 69.**

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења, образују синдикат, као и да му приступају, уз услов да се придржавају његовог статута и правила.

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

### **Члан 68.**

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

### **Члан 70.**



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.
- врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.

## **Техничко-просторни услови**

### **Члан 71.**

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

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

### **Члан 72 .**

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 73.**

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 4.**

Директор је дужан да председнику синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику Колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (Сл. Гласник РС 21/15, 92/20 и 123/22), у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Председник синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику Колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (Сл. Гласник РС 21/15, 92/20 и 123/22), у коју је учлањено мање од пола запослених, има право на сразмерно увећану месечну плату.

### **Члан 75.**

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 засполеног 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 76.**

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 који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

#### **Члан 77.**

Директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и по престанку функције у складу са законом, ако представник запослених поступа у складу са законом и овим уговором и то:

- 1) председнику синдиката код послодавца;
- 2) представнику запослених у школском одбору;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном, покрајинском или Републичком нивоу у складу са општим актима синдиката.

## **XII ПРАВО НА ШТРАЈК**

#### **Члан 78.**

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здрављи и личну сигурност.

#### **Члан 79.**

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

Штрајк се мора најавити послодавцу, односно директору школе.

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

#### **Члан 80.**

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

#### **Члан 81.**

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

**Члан 82.**

Послодавац, односно директор школе не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим Правилником.

**XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 83**

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли школе.

**Члан 84**

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду бр. 554/18 од 29.03.2018. године .

Овај Правилник објављен је  
на огласној табли Школе  
дана \_\_\_\_\_ 2023.год,  
а ступа на снагу \_\_\_\_\_ 2023. год.

**ПРЕДСЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА**



Надица Јанкулов