

На основу члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", број 88/17, 27/18-др.закон, 10/19, 6/20, 129/21 и 92/23) и члана 44. став 1. тачка 1. Статута Основне школе „Иво Лола Рибар ” Сутјеска број од 10.1.2024. године, Школски одбор је на седници одржаној дана 10.01.2024. године донео:

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о основама система образовања и васпитања (у даљем тексту: Закон), Законом о основном образовању и васпитању, Законом о раду и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика уређују се права и обавезе запослених из области рада и радних односа у Основној школи „Иво Лола Рибар“ са седиштем у Сутјесци (у даљем тексту: Школа).

На права, обавезе и одговорности из радног односа која нису уређена овим Правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и други важећи прописи (у даљем тексту: Посебни колективни уговор).

#### **Члан 2.**

Овај Правилник не може да садржи одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и посебним колективним уговором.

Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених законом и посебним колективним уговором, сматрају се ништавим.

#### **Члан 3.**

Школа је дужана да запосленом обезбеди услове рада, ради заштите живота и здравља у складу са законом.

Школа је дужана да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, организацијом рада, правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

#### **Члан 4.**

Школа је дужана да запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са законом и овим Правилником.

#### **Члан 5.**

Овај Правилник обавезује све запослене у школи.

---

## **Члан 6.**

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор решењем.

Изузетно од одредаба става 1. овог члана о правима, обавезама и одговорности директора школе одлучује Школски одбор.

По жалби на решење, одлучује Школски одбор.

Право на судску заштиту запослени остварује у складу са законом.

## **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 7.**

Радни однос се заснива са лицем које испуњава опште и посебне услове у складу са Законом којим се на специфичан начин уређују радни односи запослених у образовању, у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и Правилником о организацији и систематизацији послова у школи.

### **Члан 8.**

Радни однос се заснива уговором о раду.

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

### **Члан 9.**

Директор Школе (у даљем тексту: директор) је дужан да обавести репрезентативни синдикат у Школи о извршеном пријему у радни однос у року од пет дана од дана закључења уговора о раду.

### **Члан 10.**

Пријем у радни однос у Школи врши се на основу

- преузимања запосленог,
- конкурса,
- на одређено време без конкурса, у складу са Законом.

Пријем у радни однос на неодређено време на основу конкурса може се извршити ако се није могло извршити преузимање запосленог.

### **1. Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању Члан 11.**

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

- 1) Листу запослених за чијим радом је 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 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.

Школска управа редовно ажурира листе из става 1. овог члана током године, на основу података које достављају директори установа.

Министар образује посебну радну групу и радне подгрупе при свакој школској управи у складу са законом.

Преузимање запослених врши се током наставне године уз сагласност подгрупе.

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

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

#### **Члан 12.**

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.

#### **Члан 13.**

Споразум о преузимању запосленог закључују Школа и установа у којој је запослено лице које се преузима.

Споразумом се уређују права и обавезе споразумних страна и запосленог.

За ваљаност споразума потребна је сагласност запосленог на преузимање.

Ако запослени није дао сагласност у писменом облику, сматраће се да она постоји ако је запослени ступио на рад у Школи.

#### **Члан 14.**

Може се преузети само запослени који је у другој установи у радном односу на неодређено време без обзира на врсту посла који обавља у тој установи.

## **2. Пријем у радни однос по конкурсу Члан 15.**

Пријем у радни однос на неодређено време, на основу конкурса, врши се под условом да се претходним преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које

---

је евидентирано у смислу ст. 1. и 2. члана 11.

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

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

#### **Члан 16.**

Пријем у радни однос на неодређено време врши се на основу конкурса који расписује директор Школе, у складу са Законом и Статутом Школе.

#### **Члан 17.**

Конкурс за пријем у радни однос садржи информацију:

- 1) о називу и адреси Школе;
- 2) о начину подношења пријава на конкурс;
- 3) о условима за пријем у радни однос;
- 4) о доказима за испуњеност услова за пријем у радни однос које треба поднети;
- 5) о року за подношење пријаве на конкурс;
- 6) о томе да неблаговремене или непотпуне пријаве неће бити узете у разматрање. Рок за подношење пријаве на конкурс је 8 дана од дана објављивања конкурса.

#### **Члан 18.**

Уз пријавни формулар на конкурс кандидат треба да поднесе:

- 1) доказ о држављанству Републике Србије (уверење о држављанству);
- 2) извод из Матичне књиге рошених;
- 3) оверену фотокопију дипломе о стеченом одговарајућем образовању;
- 4) доказ да није осуђиван по основима из члана 139. став 1. тачка 3) Закона;
- 5) радну биографију (осим за лица која први пут заснивају радни однос) – пожељно;
- 6) доказ о познавању језика на коме се остварује образовно-васпитни рад у Школи (уколико одговарајуће образовање није стечено на српском језику).

#### **Члан 19.**

Благовременом пријавом на конкурс сматра се пријава која је непосредно предата Школи пре истека рока утврђеног у конкурсном или је пре истека тог рока предата пошти у облику препоручене пошиљке.

Ако последњи дан рока пада у недељу или на дан државног празника, или у неки други дан кад Школа не ради, рок истиче истеком првог наредног радног дана.

#### **Члан 20.**

Потпуном пријавом сматра се пријава која садржи оне доказе о испуњености услова за пријем у радни однос чије се прилагање захтева конкурсом.

### **3. Радни однос на одређено време Члан 21.**

Радни однос у Школи заснива се на одређено време без конкурса ради:

- 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.

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

Наставника верске наставе упућује Школи традиционална црква или верска заједница са утврђене листе за сваку школску годину.

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

#### **Члан 22.**

У радни однос на одређено време по расписаном конкурс Школа може да прими лице ради замене запосленог одсутног преко 60 дана.

Радни однос на одређено време на основу конкурса заснива и лице ради обављања послова андрагошког асистента.

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

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

#### **Члан 23.**

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

### **4. Радни однос с пуним радним временом и радни однос с непуним радним временом**

#### **Члан 24.**

Радни однос може се засновати за рад с пуним или за рад с непуним радним временом.

У току трајања радног односа, радни однос с непуним радним временом може постати радни однос с пуним радним временом, а радни однос с пуним радним временом може постати радни однос с непуним радним временом, у складу са законом, подзаконским актом и општим актом.

### **5. Пробни рад**

#### **Члан 25.**

Школа може да уговором о раду уговори пробни рад с наставником или стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

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

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

Наставник и стручни сарадник који је за време пробног рада показао да својим компетенцијама може успешно да ради на постизању прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа, наставља са радом у истом радноправном 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 од 15 радних дана, без права на отпремнину.

#### **Члан 26.**

Школа може да уговором о раду уговори пробни рад и за обављање других послова, у складу с одредбама Закона о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Школа и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

Запосленом који, према образложеној процени директора, за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

### **6. Услови за рад запослених**

#### **Члан 27.**

Услови за пријем у радни однос утврђени законом морају бити испуњени и после заснивања радног односа.

Поред услова за пријем у радни однос, за рад на одређеним пословима морају бити испуњени и други услови за рад, у складу са Законом, подзаконским актом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

### **7. Рад ван радног**

#### **односа Члан 28.**

Школа може ангажовати лице за обављање рада ван радног односа.

#### **Члан 29.**

Школа може да закључи уговор о извођењу наставе за највише 30% од пуног радног времена са лицем које је запослено у другој установи или код другог послодавца, као и са лицем које самостално обавља делатност, у случајевима у којима се радни однос заснива на одређено време без конкурса.

Лице ангажовано по основу уговора из става 1. овог члана право на накнаду за обављени рад стиче на основу извештаја о одржаним часовима наставе, испитима и другим облицима образовно-васпитног рада.

Лице из става 1. овог члана учествује у раду стручних органа Школе без права одлучивања, осим у раду одељењског већа.

#### **Члан 30.**

Послови наставника и стручних сарадника у Школи могу се обављати и на основу уговора о стажирању, који се закључује на период од најмање једне, а најдуже две године.

Приправник – стажиста савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу, у складу са законским одредбама које се односе на приправнике, под непосредним надзором наставника или стручног сарадника који има лиценцу.

Приправник – стажиста има право да учествује у раду стручних органа без права одлучивања, а нема право да оцењује ученике у Школи.

### **Члан 31.**

Школа може на основу уговора о допунском раду ангажовати из друге установе:

- ментора и/или наставника или стручног сарадника који има лиценцу и под чијим ће непосредним надзором наставник – приправник радити током прва три месеца приправничког стажа,
- ментора секретару-приправнику.

### **Члан 32.**

Школа може и у другим случајевима ангажовати неко лице за обављање рада ван радног односа применом одредаба о раду ван радног односа из Закона о раду.

## **III СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ПРОФЕСИОНАЛНИ РАЗВОЈ НАСТАВНИКА И СТРУЧНОГ САРАДНИКА**

### **Члан 33.**

Наставник и стручни сарадник, са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално стручно усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања, односно унапређивања компетенција потребних за рад, у складу са општим принципима и за постизање циљева образовања и васпитања 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 установе у трајању од три радна 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 установе ради остваривања циљева образовања и васпитања и стандарда постигнућа и приоритетима Министарства, доноси орган управљања установе.

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

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

Школа обезбеђује наставнику и стручном сараднику, а по потреби и другим запосленим, одсуство ради похађања акредитованог програма стручног усавршавања.

## **IV РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно радно време Члан 34.**

Пуно радно време запосленог износи, по правилу, 40 часова недељно.

---

### **Члан 35.**

Наставнику и стручном сараднику издаје се на почетку школске године решење о утврђивању статуса у погледу рада са пуним или краћим од пуног радног времена.

На основу Годишњег плана рада школе издаје се сваком запосленом решење о структури и дужини радног времена на недељном нивоу.

### **2. Непуно радно време Члан 36.**

Непуно радно време јесте радно време краће од 40 сати недељно.

Наставник или стручни сарадник који је распоређен за део педагошке норме, има статус запосленог са непуним радним временом.

### **3. Прековремени рад Члан 37.**

Запослени је дужан да на захтев директора ради дуже од пуног радног времена, поред случајева утврђених законом, и у следећим случајевима:

- 1) више силе (пожар, поплава, удар грома, земљотрес и тд.),
- 2) пријема и обраде докумената и података за завршни испит, односно упис ученика и сл,
- 3) обављање завршног испита,
- 4) замене изненада одсутног запосленог, до 5 радних дана у месецу,
- 5) извршавање одређених послова у одређеном року који нису планирани и сл.

Директор је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада, са налогом за исплату увећане плате, у складу са законом.

### **4. Рад преко пуне норме Члан 38.**

Ако школа не може да обезбеди стручно лице за највише 6 часова наставе седмично из одређеног предмета може да распореди ове часове наставницима тог предмета најдуже до краја школске године, и овај рад се не сматра прековременим радом, већ радом преко пуне норме, о чему се доноси одговарајуће решење.

### **5. Распоред радног времена и прерасподела радног времена Члан 39.**

Распоред радног времена запослених, који су ваннаставно особље, утврђује директор на основу акта о систематизацији радних места и других општих аката.

Распоред радног времена наставника и стручног сарадника утврђује директор на основу Годишњег плана рада школе.

По потреби, може се извршити прерасподела радног времена.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од шездесет сати недељно.

---

## V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### 1. Одмор у току дневног рада

#### Члан 40.

Запослени има право на коришћење одмора у току дневног рада у трајању од 30 минута. Одмор у току дневног рада не може се користити у прва два сата после почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, односно за наставника током непосредног рада са ученицима.

Распоред одмора у току рада за наставно особље утврђује се распоредом наставних часова, а за остале запослене распоред коришћења дневног одмора утврђује директор према природи посла радног места.

Запослени који ради краће од једне половине радног времена нема право на дневни одмор.

### 2. Годишњи

#### одмор Члан

#### 41.

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

#### 1. Доприноса на раду:

- за остварене изузетне резултате – 4 радна дана, што подразумева:
  - да остварује изузетан непосредни контакт са ученицима, другим запосленима и родитељима ученика,
  - пружа помоћ другим запосленима,
  - ради у различитим комисијама школе,
  - има повећан обим посла и извршава их пре постављених рокова,
  - креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад,
  - да његови ученици постижу изузетне резултате у учењу и на такмичењима освајају награде, похвале и захвалнице;
- за врло успешне резултате – 3 радна дана, што подразумева:
  - да поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика,
  - пружа помоћ другим запосленима,
  - испуњава постављене рокове за додељене послове и успешан је у њима,
  - учествује на свим такмичењима и културним манифестацијама са ученицима,
  - креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад;
- за успешне резултате – 2 радна дана, што подразумева:
  - савесно залагање и обављање послова свог или другог радног места, уколико су му ти послови додељени налогом директора,
  - да поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика,
  - да ради на културној и јавној делатности Школе,
  - да користи сва савремена средства за рад.

Оцену доприноса на раду даје директор.

Оцена доприноса на раду из претходног става овог члана утврђује се решењем о годишњем одмору.

Запосленом се може увећати годишњи одмор само по једној од напред наведених категорија.

#### 2. Услови за рад:

- рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,

- 
- редован рад суботом, недељом и ноћу – 2 радна дана,
  - рад у две школе или више школа – 2 радна дана,
  - отежани услови рада према посебном акту Школе – 2 радна дана.

3. Радног искуства:

- 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. Образовања и оспособљености 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 студијамау трајању најмање од четири године, по пропису који је утврђивао 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 и специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана,

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

- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан.

-

5. Социјални услови:

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

- инвалиду – 3 радна дана,

- запосленом који издржава у свом домаћинству тешког болесника који у току године болује дуже од 60 дана – 3 радна дана.

-

#### **Члан 42.**

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

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

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

#### **Члан 43.**

Годишњи одмор запосленог по основу критеријума из члана 41. овог Правилника, не може бити дужи од 40 радних дана у току календарске године.

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

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

## Члан 44.

Распоред коришћења годишњег одмора наставног особља утврђује се Годишњим планом рада школе, уз претходну консултацију запослених, а за ненаставно особље утврђује директор план коришћења годишњих одмора, зависно од потребе посла и уз претходну консултацију запосленог.

Запослени користи годишњи одмор по правилу за време школског распуста.

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

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

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

Почетак годишњег одмора може се променити у односу на донето решење ако то захтевају нарочити разлози и потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

## 3. Плаћено

### одсуство

### Члан 45.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 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) усвајање детета – 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања – 2 радна дана,
- 8) селидбе у друго место становања – 3 радна дана,
- 9) отклањање 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) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката до 5 радних дана,
- 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, облицима образовања 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 до 5 дана.

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

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

радна дана.

Под члановима уже породице у смислу овог Правилника сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

#### **4. Неплаћено одсуство Члан 46.**

Школа може запосленом да одобри одсуство без накнаде (неплаћено одсуство), у складу са законом.

Директор може да запосленом утврди право на неплаћено одсуство у случајевима:

- 1) дошколовавања – од 30 дана до три године,
- 2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању до 6 месеци
- 3) учешћа у научно - истраживачком пројекту – до окончања пројекта, према предвиђеном року,
- 4) посете члановима уже породице у иностранству до три месеца у периоду од три године.
- 5) лечење члана уже породице

Изузетно, директор може на захтев запосленог да му омогући коришћење неплаћеног одсуства у трајању дужем од 30 дана уколико то не ремети процес рада у случајевима:

- 1) лечења члана уже породице;
- 2) извршења посла који мора лично обавити из оправданих и неодложних разлога.

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.

Директор може запосленом омогућити одсуство из става 2. овог члана, водећи рачуна о оправданости захтева, као и о потребама процеса рада Школе, који не смеју бити угрожени одобравањем траженог одсуства како за наставно, тако и за ненаставно особље.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актима није другачије одређено.

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

#### **VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ НА РАДУ И ПРАВНА ЗАШТИТА**

##### **Члан 47.**

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

Школа је дужна да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима за рад, мерама заштите на раду, општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

##### **Члан 48.**

Запослени у школи имају право да образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор ) од 3 члана.

Представници запослених, чланови Одбора, бирају се на седници Наставничког

већа

#### **Члан 49.**

Председник Одбора бира се на првој седници Одбора, коју сазива директор или представник већинског синдиката, из реда представника запослених.

#### **Члан 50.**

Седнице Одбора сазива његов председник, позивом са предлогом дневног реда, најмање 3 дана пре одржавања седнице, по правилу.

Одбор доноси одлуке већином гласова чланова Одбора.

Мандат представницима у Одбору из реда запослених у школи траје две године од дана избора, с тим што поједини чланови или Одбор у целини могу бити поново бирани.

Седнице Одбора одржавају се по потреби.

Седница Одбора одржава се ако седници присуствују сви чланови.

Седницама Одбора присуствује лице за безбедност и здравље на раду, а могу присуствовати директор, представници синдиката и друга позвана лица.

#### **Члан 51.**

Директор Школе је дужан:

- 1) да Одбору омогући увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду,
- 2) да учествује у разматрању свих питања, која се односе на спровођење мера безбедности и здравља на раду и
- 3) да Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 52.**

Одбор има право:

- 1) да директору даје предлоге о свим питањима, која се односе на безбедност и здравље на раду,
- 2) да захтева од директора да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност запослених и њихово здравље на раду,
- 3) да захтева вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматра да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 53.**

Директор школе, Одбор и Синдикат међусобно сарађују по питањима безбедности и здравља запослених и ученика, у складу са законом, овим Правилником и другим општим и појединачним актима.

#### **Члан 54.**

Одбор обавештава запослене и синдикат о свом раду, као и о стању и проблемима везаним за безбедност и здравље на раду запослених и ученика.

Обавештавање запослених и синдиката Одбор врши писмено или усмено непосредно на седницама органа синдиката и седници Наставничког већа.

#### **Члан 55.**

Запослени у Школи подлеже претходном и периодичном лекарском прегледу у току радног односа, у складу са законом.

#### **Члан 56.**

---

Запослени у Школи је дужан да, у складу са законом, он лично или члан његове уже породице, или друга лица која живе са њим у породичном домаћинству, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад, достави школи потврду лекара о спречености за рад и дужине очекиване спречености за рад.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од три дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврде.

#### **Члан 57.**

Против решења о остваривању права, обавеза и одговорности запослених, запослени остварује правну заштиту у складу са одредбама Закона.

## **VII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

### **1. Елементи плате Члан 58.**

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица),
- 2) коефицијента који се множи основицом (у даљем тексту коефицијент),
- 3) додатка на плату,
- 4) обавезе које запослени плаћа на основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Уколико је плата запосленом, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

### **2. Висина основице Члан 59.**

Висина основице, као елемент плате, утврђује се Посебним колективним уговором, Законом о платама у државним органима и јавним службама и уредбом која се доноси на основу споразума Владе и синдиката.

### **3. Плата за обављени рад и време проведено на раду Члан60.**

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

### **4. Додатак на плату Члан 61.**

Запослени има право на додатак на плату у следећим случајевима:

- 1) за рад на дан празника који је нерадан дан - 110% од основице,
- 2) за рад ноћу и рад у сменама - 26% од основице, осим ако није урачунато у коефицијент,
- 3) за прековремени рад - 26% од основице, осим ако није урачунат у коефицијент радног места,
- 4) по основу времена проведеног на раду 0,40% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се основна школа као установа која је

---

утврђена одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

У случајевима рада преко пуне норме, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова редовне наставе.

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

## **5. Накнада плате**

### **Члан 62.**

Запослени има право на накнаду плате, поред случајева одређених Законом о раду, и у следећим случајевима:

- 1) за одсуствовања са рада због одобреног стручног усавршавања,
- 2) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца и органа привредне коморе, ако овим седницама присуствује у својству члана органа или по позиву, присуствовања седницама органа синдиката у својству члана,
- 3) учешћа на радно – производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Директор је обавезан да за едукативне семинаре и слично, из области синдикалног организовања, а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од највише 7 радних дана годишње.

### **Члан 63.**

Запослени има право на накнаду плате у свим случајевима одсуства са рада из члана 114. став 1. Закона о раду и из претходног члана овог Правилника у висини која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

Школа има право на рефундирање исплаћене накнаде плате у случајевима из члана 114. став 2. Закона о раду и у случајевима из овог Правилника од органа на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

### **Члан 64.**

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

1) у висини од 65% просечне зараде у предходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредама ван рада, ако законом није другачије одређено;

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

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, у складу са чланом 24а Посебног колективног уговора.

## **7. Осигурање запослених Члан 65.**

Школа може осигурати запослене од последица несрећног случаја за време обављања рада.

## **8. Накнада трошкова Превоз на рад и са рада Члан 66.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, односно месечне карте, ако је јефтинија, која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец ако се исплаћује у новцу.

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.

У случају кад није обезбеђен јавни превоз или поласци не одговарају радном времену запосленог, запослени има право на новчану надокнаду трошкова превоза на тој релацији, односно на другој релацији исте удаљености.

## **Службено путовање у земљи Члан 67.**

За време проведено на службеном путу у земљи ради усавршавања и других пословних потреба запослени има право на накнаду трошкова превоза и дневнице за време проведено на путу у трајању:

- од 8 до 12 сати - исплаћује се 50% дневнице,
- дуже од 12 сати - исплаћује се пун износ дневнице.

За време проведено на службеном путу у земљи као пратња ученика на такмичења запослени има право на накнаду трошкова превоза, пуног износа дневнице без обзира на време проведено на путу и трошкове смештаја.

## **Члан 68.**

Запослени је дужан да у року од 2 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

## **Употреба приватног аутомобила у службене сврхе Члан 69.**

Када радник школе за одлазак на службени пут користи сопствено возило или возило трећег лица за чију употребу треба платити накнаду, иста се исплаћује у износу од 30% од прописане цене за један литар погонског горива датог возила по пређеном километру.

## **Службено путовање у иностранству**

## **Члан 70.**

За време проведено на службеном путу у иностранству запослени има право на накнаду трошкова под условима, на начин и у висини утврђеној Уредбом о накнадама и другим примањима изабраних и постављених лица у државним органима.

## **9. Друга примања**

### **Отпремнина**

#### **Члан 71.**

Школа је дужна да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини 3 просечне плате запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом у школи у моменту исплате. Ако је за запосленог повољније, може тражити отпремнину које не може бити нижа од 3 просечне зараде по запосленом, које су исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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

Школа је дужна да и у другим случајевима престанка са радом утврђеним законом исплати отпремнину у висини утврђеној законом.

### **Солидарна помоћ**

#### **Члан 72.**

Школа је дужна да запосленом исплати помоћ, по основу солидарности, у случају:

1) смрти брачног друга или детета - у висини трошкова сахране - према приложеним оригиналним рачунима, до неопорезивог износа, односно до 50% неопорезивог износа, без достављања рачуна,

2) настанка трајне тешке инвалидности - у висини 2 просечне месечне 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. Школа је дужна да, у случају смрти запосленог, члановима његове породице исплати накнаду трошкова сахране према приложеним оригиналним рачунима, до неопорезивог износа, само код једног послодавца.

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

### **Јубиларна награда**

#### **Члан 73.**

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 2. овог члана јесте плата по запосленом остварена у претходном месецу, у школи, односно Републици Србији, ако је то за запосленог повољније.

### **Награда за Нову годину Члан 74.**

Запослени имају право на годишњу награду за новогодишње празнике у једнаком износу.

Висина и исплата новогодишње награде зависи од резултата преговора синдиката и Владе Републике Србије у поступку доношења предлога републичког буџета.

### **10. Рокови за исплату плата Члан 75.**

Плата се исплаћује у два дела, за претходни месец:

- први део до 5. у месецу,
- други део до 20. у месецу.

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

### **11. Накнада штете Члан 76.**

Школа је дужна да запосленом исплати накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, као и штете проузроковане повредом права запосленог.

### **Члан 77.**

Штету проузроковану запосленом накнађује школа на захтев запосленог и закљученог поравнања између запосленог и школе.

Школа је обавезна да запосленом омогући утврђивање чињеница на којима запослени заснива захтев за накнаду штете.

Школа је дужна да одговори на захтев запосленог најкасније у року од 30 дана.

Уколико је запослени незадовољан одговором школе поводом поднетог захтева за накнаду штете и није дошло до поравнања, остварује судску заштиту свог потраживања у законском року.

## **VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба Члан 78.**

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

- 1) Рад остварен у радном односу:
  - за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод,
  - за сваку годину рада оствареног у радном односу у установи образовања - 1 бод;

## 2) Образовање:

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању најмање од четири године, по пропису који је утврђивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 20 бодова,
- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије, односно струковне студије), студијама у трајању од три године или вишем образовању - 15 бодова,
- за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова,
- за средње образовање у трајању од 4 године - 12 бодова,
- за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова,
- за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од 1 или 2 године - 5 бодова;

## 3) Такмичења:

- Број бодова за општинско такмичење и смотре:
  - за освојено прво место - 2 бода,
  - за освојено друго место - 1,5 бод,
  - за освојено треће место - 1 бод;
- Број бодова за окружно, односно градско такмичење и смотре:
  - за освојено прво место - 5 бода,
  - за освојено друго место - 4 бода,
  - за освојено треће место - 3 бода;
- Број бодова за републичко такмичење и смотре:
  - за освојено прво место - 8 бодова,
  - за освојено друго место - 7 бодова,
  - за освојено треће место - 6 бода;
- Број бодова за међународно такмичење:
  - за освојено прво место - 15 бодова,
  - за освојено друго место - 12 бодова,
  - за освојено треће место - 10 бодова;

Вреднује се резултат остварен у највишем рангу и смотри, у току рада оствареног у образовању;

## 4) Педагошки допринос у раду:

- Рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра:
  - аутор – 7 бодова,
  - сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова,
  - рецензент – 4 бода;
  - 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 инвалиског осигурања:

- инвалид друге категорије - 3 бода
- тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – 3 бода,
- запослени који болује од професионалне болести - 2 бода.

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

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном

---

року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, бодује се са нула бодова.

#### **Члан 79.**

На основу критеријума из члана 85. овог Правилника сачињава се ранг-листа, према редоследу укупног броја бодова запослених, почев од запосленог са највећим збиром бодова.

За запосленог за чијим је радом престала потреба одређује се запослени који има најмањи број бодова.

Уколико више запослених име 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 ученика завршног разреда.

#### **Члан 80.**

Ранг-листу сачињава комисија коју именује директор 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.

На основу утврђеног редоследа на ранг-листи, комисија даје предлог директору о престанку потребе за радом запосленог.

Престанак потребе за радом запосленог директор утврђује решењем.

#### **Члан 81.**

Председник репрезентативног синдиката и представник запослених у Школском одбору не могу се прогласити радницима за чијим је радом престала потреба, док врше функцију и једну годину по истеку функције, ако поступају у складу са законом, колективним уговором, овим Правилником и уговором о раду.

## **2. Мере за запошљавање**

#### **Члан 82.**

Решењем директора, запослени за чијим је радом престала потреба, може бити:

1) распоређен на друго радно место у школи,

- 
- 2) распоређен на радно место са непотпуним радним временом у школи,
  - 3) преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз његову сагласност,
  - 4) упућен на преквалификацију или доквалификацију.

#### **Члан 83.**

Радни однос не може престати по основу престанка потребе за радом запосленом 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 под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Самохраним родитељем у смислу овог Правилника 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 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 затвора дуже од 6 месеци.

Не сматра се, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, оснује нову брачну односно ванбрачну заједницу.

#### **Члан 84.**

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.

## **IX МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 85.**

Радни спорови могу да буду колективни и индивидуални.

Колективни радни спорови јесу спорови поводом закључивања, измена и допуна или примене колективних уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

Индивидуални радни спор јесте спор поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе и одговорности запосленог из радног односа, односно поводом радног односа.

Колективни радни спорови решавају се у складу са посебним законом. Решавање колективних радних спорова је обавеза учесника у закључивању колективног уговора.

Индивидуални радни спорови могу се решавати мирним путем, у складу са Законом о раду и овим Правилником, као и у складу са посебним законом.

---

## **1. Поступак споразумног решавања спорних питања између запосленог и школе (решавање индивидуалног радног спора у школи)**

### **Члан 86.**

Школа и запослени могу споразумно решавати спорна питања поводом права, обавеза и одговорности запосленог, у складу са законом и овим Правилником.

Спорно питање решава арбитар кога школа и запослени споразумно одреде.

Захтев за решавање спорног питања могу поднети и школа и запослени, у законском року од три дана од дана достављања решења запосленом. Захтев у име школе подноси директор или запослени кога он овласти. Захтев се подноси у писаној форми и заводи се у надлежној служби установе. Поднети захтев једне стране у спору неодложно се доставља другој страни. Прихватање захтева за споразумно решавање спорног питања од стране друге стране у спору мора бити недвосмислено.

Школа и запослени, као стране у спору, споразумом одређују арбитра у року примереном обавези арбитра да донесе одлуку у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорног питања.

Школа је дужна да арбитру омогући увид у све околности спорног случаја.

У поступку споразумног решавања спорног питања примењују се одредбе о поступку пред арбитром из чланова 31. до 37. Закона о мирном решавању радних спорова.

## **X**

### **ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Члан 87.**

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

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

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

Радни однос запосленом престаје и у другим случајевима сагласно члану 175. Закона о раду.

#### **1. Престанак радног односа независно од воље запосленог и послодавца Члан 88.**

Запосленим престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности,

2) ако му је, по одредбама закона, односно правоснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова -даном достављања правоснажне одлуке,

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци -даном ступања на издржавање казне,

4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада –даном почетка примењивањ те мере,

5) услучају престанка рада послодавца, у складу са законом.

## **2. Споразумни престанак радног односа**

### **Члан 89.**

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

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

## **3. Отказ од стране запосленог**

### **Члан 90.**

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране послодавца учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом и уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као и у случају да му је незаконито престао радни однос.

## **4. Отказ од стране послодавца**

### **Члан 91.**

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање, непоштовање радне дисциплине, кривице запосленог, повреде радне обавезе и потребе послодавца, сагласно одредбама Закона и Закона о раду.

## **5. Обавеза исплате зараде и накнаде зараде**

### **Члан 92.**

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене зараде, накнаде зараде и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са уговором о раду.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

## **6. Посебна заштита од отказа уговора о раду**

### **Члан 93.**

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

Запосленом из става један овог члана, рок за који је уговором заснован радни однос на одређено време продужава се до истека оришћења права на одсуство.

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

## **XI**

## **ПРАВО НА ШТРАЈК**

### **Члан 94.**

Запослени остварују право на штрајк под условима и по поступку утврђеним у Закону о штрајку, подзаконском акту и општем акту.

### **Члан 95.**

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о ос-

---

тваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

#### **Члан 96.**

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

Штрајк се мора најавити у складу са Законом о штрајку.

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

#### **Члан 97.**

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

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

#### **Члан 98.**

Штрајк може да почне тек ако се обезбеди минимум процеса рада, у складу са Законом о штрајку.

Против наставника и стручног сарадника који не обезбеди минимум процеса рада школе из става 1. овог члана, директор школе покреће дисциплински поступак.

Директор школе дужан је да за време штрајка организованог противно одредби става 2. овог члана, обезбеди остваривање наставе или обављање испита док траје штрајк.

#### **Члан 99.**

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором и другим општим актом, запослени не могу бити стављени у неповољан положај, а организовање и учешће у таквом штрајку не представља повреду радне обавезе.

#### **Члан 100.**

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

#### **Члан 101.**

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

## **XII**

## **СИНДИКАТ**

### **1. Оснивање синдиката и чланство у синдикату Члан 102.**

Запослени имају право да без претходног одобрења оснују синдикат.

Синдикат не може бити распуштен, нити његова делатност може бити обустављена или забрањена актом Школе.

#### **Члан 103.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

---

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

## **2. Техничко - просторни услови**

### **Члан 104.**

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

1) одвојену просторију за рад синдиката, односно одговарајући простор према просторним могућностима школе и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,

2) право на коришћење телефона и других техничких средстава и опреме,

3) слободу поделе синдикалних саопштења, стављања извештаја на огласне табле синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката,

4) обрачун и уплату чланарине на рачуне синдиката, уз обрачун и исплату плата.

### **Члан 105.**

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

Школа је дужна да представнику репрезентативног синдиката омогући да присуствује седницама Школског одбора и учествује у његовом раду, без права одлучивања, и у том смислу дужна је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

## **3. Права синдикалних представника**

### **Члан 106.**

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

### **Члан 107.**

Школа је дужна да председнику синдикалне организације, која припада синдикату потписнику посебног колективног уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Председник синдикалне организације школе, која припада синдикату потписнику посебног колективног уговора, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

### **Члан 108.**

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату, мирују права и обавезе које се стичу на раду, осим права и обавеза за које је законом друкчије одређено.

### **Члан 109.**

Синдикат се сматра репрезентативним

1) ако је основан и делује на начелима слободе синдикалног организовања и деловања.

2) ако је независан од државних органа и Школе,

3) ако се финансира претежно из чланарине и других сопствених извора,

4) ако има потребан број чланова на основу приступница, односно да је учлањено

---

најмање 15% запослених од укупног броја запослених у Школи,  
5) ако је уписан у регистар у складу са законом и другим прописом.

#### **Члан 110.**

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

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

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

#### **Члан 111.**

Школа је обавезна 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.

Школа је обавезна да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада ради учествовања у раду тих органа, уз приложен позив.

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

#### **Члан 112.**

Школа не може да откаже радни однос, нити на други начин да стави у неповољан положај за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду и то:

- 1) представнику синдиката,
- 2) представнику запослених, члану Школског одбора, Одбору за безбедност и сличним организацијама,
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику.

Ако представник запослених из става 1. овог члана не поступа у складу са законом, општим актом и уговором о раду, Школа може да му откаже радни однос.

#### **Члан 113.**

Школа је дужна да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, утврђеним законом или колективним уговором.

### **XIII**

#### **ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 114.**

На питања која нису регулисана овим Правилником примењује се непосредно одредбе Закона, Посебног колективног уговора и других позитивно важећим прописима.

##### **Члан 115.**

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

---

**Члан 116.**

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду који је донет дана 4.05.2018. године, дел.бр. 01-84

Председник Школског одбора \_\_\_\_\_  
Ирена Карановић