На основу члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС” бр. 88/2017, 27/2018 - др. закони, 10/2019, 6/2020, 129/2021 и 92/2023), а у вези члана 1.став 2. и члана 3. став 2. Закона о раду („ Службени гласник РС” бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13 , 75/14, 13/2017 - УС, 113/2017 и 95/2018 - Аутентично тумачење), и члана 156. ст. 1. тачка 1. Статута школе, Школски одбор Приватне Основне Школе “ Владислав Петковић Дис “ на седници одржаној дана 25. 03. 2024. године, донео је:

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у Приватној Основној школи „Владислав Петковић Дис“ (у даљем тексту: запослени), права, обавезе и одговорност послодавца, Приватне Основне Школе „Владислав Петковић Дис “ (у даљем тексту: Школа) из области рада и радних односа 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 примања ,
- 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.

Члан 2.

Овим Правилником запосленом у Школи се не могу утврдити мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.Овим Правилником се могу утврдити већа права као и друга права која нису утврђена посебног колективног уговора, у складу са законом.Овај Правилник примењује се непосредно.

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

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.

Директор школе, односно лице које он писмено овласти, је дужно да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада организацијом рада, правима и обавезама које произилази из прописа о раду, безбедности и заштите здравља на раду.

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 .

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

Обавезе запослених

Члан 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 послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,
- да обавести послодавца о свим околностима које утучу или би могле да утичу на обављање послова утврђених решењем о раду,
- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за настанак материјалне штете.

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

Послодавац је дужан да:

- запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом и уговором о раду,
- запосленом обезбеди услове рада у складу са законом и другим прописима о безбедности и здрављу на раду,

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

Обавезе послодавца и запосленог
Члан 7.

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

III ПРИЈЕМ У РАДНИ ОДНОС

Услови за пријем у радни однос
Члан 8.

Радни однос у школи може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и које, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене Законом о основама система образовања и васпитања и Правилником о организацији и систематизацији послова.Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Члан 9.

У радни однос у Школи може да буде примљено лице, под условима прописаним законом и то 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 родоскврнуће, за кривична дела примање или давање мита; за кривична дела 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 српски језик и језик на којем остварује образовно-васпитни рад (доказ - стекло средње, више или високо образовање на језику на коме се остварује образовно-васпитни рад или је положило испит из тог језика по програму одговарајуће високошколске установе).

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

Докази о испуњености услова из става 1. тач. 1), 3)-5) овог члана саставни су део пријаве на конкурс, а доказ из става 1. тачка 2) овог члана прибавља се пре закључења уговора о раду.

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

Члан 10.

Радни однос заснива се уговором о раду. Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор школе. Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад. Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време. Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује смата се уговором о раду на неодређено време.

Члан 11.

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 12.

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 или ако се директор и запослени другачије договоре

Члан 13.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, односно које се заснивају на нетачном обавештавању од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – ништаве су. Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом. Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

Пробни рад
Члан 14.

Пробни рад одређује се уговором о раду и може да траје најдуже шест месеци.
Пре истека времена за који је уговорен пробни рад, послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком од 15 радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

Уговор о извођењу наставе
Члан 15.

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, у случајевима и под условима прописаним за лица из члана 158. став 3. Закона о основама система образовања и васпитања.

Директор школе пре закључења уговора о извођењу наставе прибавља сагласност друге установе.Лице ангажовано по основу уговора из става 1. овог члана не заснива

радни однос у школи.Право на накнаду за обављени рад стиче на основу извештаја о обављеном раду.

Лице из става 1. овог члана учествује у раду стручних органа школе без права одлучивања, осим у раду одељењског већа, у складу са законом.

Приправник
Члан 16.

Приправник, у смислу овог закона, јесте лице које први пут у својству наставника, васпитача, стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос у школи , са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара установе.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у посао наставника, васпитача и стручног сарадника, установа приправнику одређује ментора.Прва три месеца приправничког стажа наставник, односно васпитач – приправник ради под непосредним надзором наставника или васпитача који има лиценцу и које му одређује ментор.

Прва три месеца приправничког стажа стручни сарадник ради под непосредним надзором одговарајућег стручног сарадника који има лиценцу и кога му одређује ментор. Изузетно, ако школа нема ментора, односно одговарајућег наставника, васпитача и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће наставника, васпитача и стручног сарадника са лиценцом из друге установе.

Стручни сарадник – приправник који има образовање из члана 140. Закона о основама система и образовања и који је током студија остварио најмање 10 бодова, у складу са Европским системом преноса бодова на основу праксе у установи, свој рад може да обавља без непосредног надзора стручног сарадника са лиценцом из става 5. овог члана.

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

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу.

Уколико надлежни орган не организује полагање испита за лиценцу приправнику који је у законом прописаном року пријављен за полагање испита за лиценцу, приправнику се рок за полагање испита за лиценцу продужава до организовања испита.

Трошкове полагање испита, сноси школа.

Програм обуке за ментора, програм увођења у посао наставника, васпитача и стручног сарадника, који укључује и програм оспособљавања за рад са децом и ученицима са сметњама у развоју и инвалидитетом, начин и поступак провере савладаности тог програма, програм испита за стицање и поновно стицање лиценце, начин полагања и језик на коме се полаже испит, састав и начин рада комисије Министарства, односно надлежног органа аутономне покрајине пред којом се полаже испит за лиценцу, прописује министар.

Приправник – стажиста
Члан 17.

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

Приправник - стажиста савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу под непосредним надзором наставника и стручног сарадника који има лиценцу.

Школа и приправник - стажиста закључују уговор о стажирању у трајању од најмање годину, а најдуже две године.

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

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

Лиценца
Члан 18.

Лиценца је јавна исправа. Лиценцу издаје министарство надлежно за послове образовања које води регистар наставницима, васпитачима и стручним сарадницима којима је издата лиценца и о одузимању и суспензији лиценце.

Школа је дужна да благовремено достави министарству надлежном за послове образовања све податке у вези са лиценцом наставника и стручних сарадника.

Стручно оспособљавање и усавршавање
Члан 19.

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:

1. педагошки саветник,
2. самостални педагошки саветник,
3. виши педагошки саветник и
4. 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 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 стандарда постигнућа и приоритетима Министарства, доноси Школски одбор.

Члан 20.

Директор школе је обавезан да обезбеди средства и утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима Министарства просвете и спорта.

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 21.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова .

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

- 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;

- 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, васпитача и стручног сарадника у оквиру радне недеље утврђује установа 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.

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

Непуно радно време
Члан 22.

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

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем о 40 часовној радној недељи 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 23.

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

Прековремени рад
Члан 24.

На захтев директора школе, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом о раду и Законом о основама система образовања и васпитања у следећим случајевима:

1. виша сила,
2. пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
3. обављање завршног испита,
4. замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу
5. извршавање 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.

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 25.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

За поједине послове може се увести и прерасподела радног времена.

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

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

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

V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада
Члан 26.

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време и по правилу не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре

завршетка радног времена, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује директор школе, т.ј. послодавац.

Годишњи одмор
Члан 27.

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

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

а) допринос на раду

- за остварене изузетне резултате . . . . . .3 радна дана
- за врло успешне резултате . . . . . 2 радна дана
- за успешне резултате . . . . . 1 радни дан

б) услови рада

- рад са отежаним условима рада . . . . . 1 радни дан

в) радно искуство

-
- од 10 до 20 година рада . . . . . .1 радни дан
- од 20 до 30 година рада . . . . . .2 радна дана
- преко 30 година рада . . . . .3 радних дана

г) социјални услови

- родитељу, усвојитељу,старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом . . . . . 1 радни дан
- родитељу,усвојитељу,старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по . . . . . 1 радни дан

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 .

Радом под отежаним условима сматрају се следећи послови; послови одржавања хигијене и послови на којима ради само један извршилац

Члан 28.

Наставници и стручни сарадници користе годишњи одмор по правилу за време школског распуста.

Члан 29.

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

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

Члан 30.

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

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

Плаћено одсуство
Члан 31.

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

- склапање брака . . . . . 7 радних дана,
- порођаја супруге. . . . . 5 радних дана
- порођај члана уже породице . . . . . 1 радни дан
- теже болести члана уже породице . . . . . 5 радних дана
- селидбе у исто место становања. . . . . 2 радна дана
- селидбе у друго место становања. . . . . 3 радна дана
- елементарне непогоде . . . . . 5 радних дана
- учествовање у културним и спортским приредбама. .2 радна дана
- коришћење организованог рекреативниног одмора у
- циљу превенције радне инвалидности. . до 7 радних дана
- учествовање на синдикалним сусретима, семинарима,

образовању за синдикалне активности и др. . . до 7 радних дана

- стручног усавршавања. . . . . 3 радна дана
- полагање испита за лиценцу. . . . . 7 радних дана
- одбране магистарске или докторске дисертације 7 радних дана
- полагање испита за запослене ван наставе 6 радних дана
- за потребе решавање породичних проблема 2 радна дана

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

1. због смрти члана уже породице . . . . . 5 радних дана
2. за сваки случај доборовољног давања крви, изузимајући дан давања крви . . . . . 2 радна дана.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Неплаћено одсуство
Члан 32.

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

1. дошколовавања - од 30 дана до три године;
2. израде магистарског рада - до 6 месеци;
3. учешћа у научно-истраживачком пројекту - до окончања пројекта;
4. израде докторске дисертације - до годину дана
5. посета члановима уже породице у иностранству - до три месеца, у периоду од три године

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице.Запослени коме мирују права и обавезе дужан је да се у року од 15 дана по престанку мировања права и обавеза врати на рад.Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

Мировање радног односа
Члан 33.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом односно уговором о раду друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга председништва;
- привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;
- избора односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради у школи;
- издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере врати на рад у школу.

Право из из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство уоквиру међународно-техничке или просвтно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 34

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.

Директор школе је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду, општим актима и да обезбеди да се сваки запослени оспособи за безбедан рад.

VII ЗАРАДЕ НАКНАДЕ ЗАРАДА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Висина основице
Члан 35.

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

Елементи за утврђивање зараде
Члан 36.

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

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

Члан 37.

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

Радни учинак
Члан 38.

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 установа.

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 паноа и сл;
- припремање ученика за такмичење;
- обављање других активности у школи и ван ње ван 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 39.

Запослени има право на додатак на плату у следећим случајевима:

- за рад на дан празника који је нерадан дан . . .. 110% од основице
- за рад ноћу и рад у сменама . . . . . 26% од основице
- за прековремени рад . . . . . 26% од основице
- по основу времена проведног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу . . . . . 0,4% од основице

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

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

Накнада плате
Члан 40.

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

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

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

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

Члан 41.

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 предходна три месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

- у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца 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, ако законом није дугачије одређено.

Накнада трошкова
Члан 42.

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 се накнада исплаћује у новцу.

За време проведено на путу у трајању :

- од 8 до 12 сати - исплаћује се 50% накнаде трошкова;
- дуже од 12 сати - исплаћује се пун износнакнаде трошкова.

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

Накнада трошкова из става 2. овог члана износи 5 % просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

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

Отпремнина
Члан 43.

Директор је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици 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.

Солидарна помоћ
Члан 44.

Директор може, по основу солидарности, у зависности од финансијских могућности, исплатити запосленом помоћ у случају:

- смрти брачног друга или детета - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа;
- настанка трајне тешке инвалидности - у висини две просечне плате;
- боловања дужег од три месеца - у висини једне просечне плате;

- у случају набавке медицинских помагала или лекова - у висини једне просечне плате.

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.

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.

Члан 45.

Директор има право да по основу солидарне помоћи запосленом исплати једнократну новчану помоћ до половине просечне плате остварене на нивоу школе за последња три месеца у случају:

- смрти ужег члана породице /брачни друг,деца и родитељи/као помоћ породици без прилагања рачуна,
- за потребе санирања материјалне штете у домаћинству запосленог, на захтев запосленог уз одговарајуће доказе о фактичком стању.

Накнада штете
Члан 46.

Директор је дужан да запосленом 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 посебном одлуком директора школе у слкаду са законо.

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.

VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба
Члан 47.

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

1.рад остварен у радном односу:

а) за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод,

б) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања - 1 бод;

2.образовање:

1) за високо образовање на студијама другог степе (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 односно више образовање - 13 бодова,

4) за средње образовање 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 – 3 бодова;

3.такмичења:

1) број бодова за општинско такмичење и смотру:

За освојено прво место - 2 бода

За освнојено друго место – 1,5 бод,

За освојено треће место 1 бод;

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

За освојено прво место 4 бодас,

За освојено друго место – 3 бода,

За освојено треће место 2 бода;

3) број бодова за републичко такмичење и смотру:

За освоје прво место 8 бодова,

За освојено друго место 6 бодова,

За освојено треће место – 4 бода;

4) број бодова за међународно такмичење:

За освојено прво место 15 бодоваа,

За освојено друго место 12 бодова,

За освојено требе место 10 бодова.

Вреднује се резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри. Бодовање на 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 рада оствареног у образовању.

4. Педагошки допринос у раду:

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра:

- аутор – 7 бодова,

- сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова

-рецензент – 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страној литератури – 1 бод;

5.имовно стање:

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

2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека орема 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;

6.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 налазалекара надлежне здравствене установе – 3 бода,

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

Бодовање на овом основу врши се само једног од тачака која је најповољнија за запосленог;

7.Број деце предшколског узраста, односно на редовном школовању:

а) ако запослени има једно дете - 1 бод,

б) ако запослени има двоје деце на школовању - 3 бода,

в) ако запослени има три и више деце на школовању - 5 бодова.

Број бодова за резултате рада утврђује решењем директор школе и доставља га на писмени захтев у року од три дана комисији.

Уколико директор школе у року из става 2. овог члана не достави комисији решење о бодовању запослених на основу резултата рада, комисија ће констатовати да сви запослени имају максимални број бодова по основу резултата рада.

Члан 48.

На основу наведених критеријума из члана 47. овог Правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег. Ранг листа наставника се прави за оне наставнике који су решењем о 40 часовној радној недељи распоређени на послове наставника за предмет за који се смањује фонд часова.За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здарвственог стања , броја деце и то наведеним редоследом.

Члан 49.

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

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 57. овог Правилника.

Мере за запошљавање
Члан 50.

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

- распоређен на друго радно место у установи,
- распоређен на радно место са непуним радним временом у установи,
- распоређен на рад у другу установу или код другог послодавца,
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 51.

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

- запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости,
- запосленом самохраном родитељу,
- запосленом чије дете има тешки инвалидитет ,
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова , и
- запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осиугурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

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 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 да се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

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

Члан 52.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, односно која је утврђена посебним програмом за решавање вишка запослених у установама из области образовања у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата неисплаћених зарада, накнада зарада и других примања које је запослени остварио до дана престнка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

IX ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ , УДАЉЕЊЕ СА РАДА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 53.

Обавезе запослених у раду и њихова одговорност за повреду радних обавеза и дужности и причињену штету, покретање и вођење дисциплинског поступка, изрицање мера за учињене повреде радних обавеза, рокове застарелости покретања и вођења поступка, рокове застарелости извршења дисциплинских мера и друга питања везана за дисциплинску и материјалну одговорност уређено је је Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у ПОШ „ Владислав Петковић Дис“ .

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 54.

Радни однос запосленог у установи престаје у складу са законом, на основу решења директора.

Запосленом радни однос престаје :

1) истеком рока за који је радни однос заснован;

2) Наставнику, васпитачу или стручном сараднику престаје радни однос на крају школске године у којој наврши 40 година стажа осигурања или 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања.

Осталим запосленим радни однос престаје кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју;

3) споразумом између запосленог и послодавца;

4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;

5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;

6) смрћу запосленог;

7) у другим случајевима утврђеним законом.

Споразумни престанак радног односа

Члан 55.

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 56.

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 57.

Запосленом престаје 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 запослени учини 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,

Отказ уговора независно од воље запосленог и воље послодавца
Члан 58.

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 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 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 59.

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.

Члан 60.

Ако се запослени и послодавац споразумеју да запослени који је навршио 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања настави са радом, радни однос му престаје са датумом утврђеним у том споразуму, ако законом није другачије прописано.

XI СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

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

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

Члан 62.

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

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

XII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 63.

Запослени у школи остварују право на штрајк у складу са Законом, овим законом и законом којим се уређује штрајк. Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност запослених и ученика, имовине и омогућава наставак рада по окончању штрајка.

Члан 64.

Наставници, односно стручни сарадници у школи остварују право на штрајк, под условом да обезбеде минимум процеса рада школе, у остваривању права грађана од општег интереса у основном образовању и васпитању.

Минимум процеса рада за наставника је извођење наставе у трајању од 30 минута по часу у оквиру дневног распореда и обављање испита, а за стручног сарадника и наставника у продуженом боравку 20 часова рада недељно. Ако наставници, односно стучни сарадници школе учествују у штрајку не обезбеђујући минимум процеса рада из става 2. овог члана, директор школе покреће дисциплински поступак.

Наставнику, односно стручном сараднику за повреду обавезе из става 2. овог члана изриче се мера престанка радног односа.

Члан 65.

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

Послодавац се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

XIII МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 66.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним законом Законо о мирном решавању радних спорова („Сл. гласник РС„ бр 125/2004), и овим Правилником.

Колективни радни спорови
Члан 67.

Колективним радним спором, у смислу овог уговора, сматрају се спорови поводом:

1. закључивања, измена и допуна или примене Уговора;
2. остваривање права на синдикално организовање;
3. остваривање права на штрајк;
4. остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

Индивидуални радни спорови
Члан 68.

Индивидуалним радним спором, у смислу овог Правилника, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

Члан 69.

Мирно решавање индивидуалних радних спорова, осим спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне зараде, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним законом.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 70.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од даном објављивања на огласној табли, а примењиваће се од дана ступања на снагу.

Члан 71.

Измене и допуне овог Правилника могу се вршити на начин и по поступку утврђен овим Правилником у складу са законом.

Члан 72.

Даном ступања на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду бр._____од 15. 06. 2022. године.

Објављено на огласној табли школе

Дана 25. 03. 2024 . године

Директор школе

Лидија Ручнов

Председник Школског одбора

_____

Сергеј Ручнов

На основу члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС” бр. 88/2017, 27/2018 - др. закони, 10/2019, 6/2020, 129/2021 и 92/2023), а у вези члана 1.став 2. и члана 3. став 2. Закона о раду („ Службени гласник РС” бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13 , 75/14, 13/2017 - УС, 113/2017 и 95/2018 - Аутентично тумачење), и члана 156. ст. 1. тачка 1. Статута школе, Школски одбор Приватне Основне Школе “ Владислав Петковић Дис “ на седници одржаној дана 25. 03. 2024. године, донео је:

О Д Л У К У

ДОНОСИ СЕ ПРАВИЛНИК О РАДУ

Председник Школског одбора

_____

Сергеј Ручнов