На основу члана 57. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања («Службени гласник РС»,бр. 72/09,52/2011), члана 3. Закона о раду («Сл.гласник РС» бр.24/05, 61/05), Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика («Службени гласник РС» ,бр.12/09) ,Посебног колективног уговора о Изменама и допунама посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика («Сл.гласник РС» бр.67/11 ) и члана 32. Статута Основне школе «Јован Цвијић» у Лозници, Школски одбор на својој седници одржаној дана \_\_24. 01.\_ 2012. године донео je:

**ПРАВИЛНИК О РАДУ**

**ОСНОВНЕ ШКОЛЕ «ЈОВАН ЦВИЈИЋ »**

**У ЛОЗНИЦИ**

 **I.ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 1.

Овим Правилником о раду ( у даљем тексту: Правилник) у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у ОШ «Јован Цвијић» у Лозници (у даљем тексту : школа) и то: заснивање радног односа, распоређивање запослених, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, плате запослених, накнаде и друга примања запослених, дисциплинска и материјална одговорност запослених, вишак запослених, престанак радног односа, остваривање права и заштита запослених и друга питања у вези са радом запослених у школи, као и обавезе школе у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

Члан 2.

Правилник се примењује на све запослене и важи док се не донесе нови правилник или појединачни колективни уговор.

Правилник не може да садржи одредбе којима се дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени позитивним прописима.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности из радног односа која нису уређена овим правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, посебних закона, важећих подзаконских аката као и других прописа којима се уређује област рада и запошљавања и финансијско пословање школе .

Члан 4.

Директор и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, овим Правилником и уговором о раду.

Члан 5.

О правима, обавезама и одговорностима запослених утврђеним овим правилником у школи одлучује директор школе, ако законом није другачије утврђено.

Члан 6.

Запослени непосредно или преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање,

информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на удруживање.

Представник запослених, због активности из става 1. овог члана, не може бити позван на одговорност, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

**II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

Члан 7.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове утврђене законом и Правилником о систематизацији радних места школе.

Правилником из става 1. овог члана утврђује се врста посла, стручна спрема и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 8.

Пре ступања на рад запослени је дужан да достави извештај о свом здравственом стању или другим околностима које битно утичу на обављање послова за које заснива радни однос или могу да угрозе живот и здравље других лица.

Заснивање радног односа не може бити условљено тестом трудноће.

Члан 9.

Страни држављанин или лице без држављанства може да заснује радни однос под условима утврђеним законом.

Члан 10.

Зависно од потреба школе и организације рада утврђене Годишњим планом рада школе и актом о организацији и систематизацији послова радни однос се заснива на неодређено или одређено време уговором о раду, у складу са законом.

Члан 11.

Пријем у радни однос у школу врши се на основу конкурса.

Директор школе расписује конкурс за пријем у радни однос.

Конкурс се објављује у средствима јавног информисања преко организације надлежне за послове запошљавања.

„У поступку одлучивања о избору наставника, васпитача и стручног сарадника директор врши ужи избор кандидата које упућује на претходну проверу психофизичких способности у року од осам дана од дана истека рока за за подношење пријава.Проверу психофизичких способности за рад са децом и ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака. У року од осам дана од дана добијања резултата провере директор прибавља мишљење Школског одбора.“

Директор доноси одлуку о избору кандидата у року од осам дана од дана добијања мишљења органа управљања.

Кандидат незадовољан одлуком о избору може да поднесе приговор Школском одбору у року од 8 дана од дана достављања одлуке.

Ако Школски одбор у утврђено року не одлучи о приговору или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од од 15 дана .

После доношења коначне одлуке о избору кандидата закључује се уговор о раду у складу са законом.

Члан 12.

Пре почетка школске године, а најкасније до 15. августа, директори школа достављају листе радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години, која треба да буде потписана од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката школе. Уколико листа није потписана од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено.

Пре почетка школске године начелници школских управа, представници директора и представници репрезентативних синдиката заједнички разматрају листу запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години.

 Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које је

евидентирано у смислу става 1. и 2. овог члана, а испуњава услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

Уколико се упразни радно место, директор може распоредити запосленог који ради са непуним радним временом у установи, до пуног радног времена, без расписивања конкурса, у случају да на листи радника за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба нема запослених који испуњавају услове за рад на том радном месту.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о испуњности услова из ст.1. и 2. овог члана. У случају да постоји несагласност, препоруку доноси министар.

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

Члан 13.

Директор је дужан да обавести репрезентативни синдикат установе о извршеном пријему у радни однос у року од 5 дана.

Члан 14.

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређује свој рад.

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

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

Члан 15.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор установе, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које испуњава услове утврђене актом о систематизацији радних места.

Члан 16.

Пре пријема у радни однос, директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката школе, а синдикат је у обавези да мишљење достави директору у року од 7 дана од дана пријема захтева. У случају да постоји несагласност, препоруку доноси министар просвете.

**Преузимање запослених**

Члан 17.

Запослени који је у школи у радном односу на неодређено време, а остао је нераспоређен или има статус запосленог са непуним радним временом остварује право на преузимање стављањем на листу запослених са које се врши преузимање.

Запослени који се преузима мора да испуњава услове за послове за које се преузима.

Школе могу извршити и међусобно преузимење запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, уз претходно потписан споразум о преузимању уз сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања мања од 20%.

 **Ступање на рад**

Члан 18.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду закљученим са запосленим.

Ако запослени не ступи на рад у року из става 1. овог члана , сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се са директором школе другачије договори.

Члан 19.

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

**Радни однос на одређено време**

Члан 20.

Радни однос заснива се на време чије је трајање унапред одређено када су у питању: сезонски послови, рад на одређеном пројекту, повећање обима посла које траје одређено време и сл. за време трајања тих потреба, стим што тако заснован радни однос непрекидно или с прекидима не може да траје дуже од 12. месеци.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 дана.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Члан 21.

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

1) замене одсутног запосленог до 60 дана;

2) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по расписаном конкурсу

3) до избора кандидата – када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најдуже до завршетка школске године;

4) ради извођења верске наставе.

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

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

За извођење верске наставе наставник са школом у коју је упућен закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

Школа прима у радни однос на одређено време по расписаном конкурсу лице:

1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;

2) у својству приправника.

3) ради обављања послова педагошког асистента.

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

**Пробни рад**

Члан 22.

Школа може да уговори пробни рад са наставником и 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 радно-правном својству, а ако се на основу оцене директора, а по прибављеном мишљењу педагошког колегијума, утврди да то није показао, престаје му радни однос. Радни однос престаје даном отказног рока, без права на отпремнину.

Отказни рок је 15 дана.

**Приправници**

Члан 23.

Радни однос може да се заснује са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, у складу са законом и Правилником и систематизацији радних места у школи.

**III. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

Члан 24.

Запослени може у току рада да буде распоређен на радно место које одговара његовој стручној спреми одређене врсте занимања, знању и способностима. Ако то захтевају потребе процеса наставе и организација рада школе, запослени може решењем директора да буде упућен, односно распоређен привремено или трајно на рад из једног места у друго, односно у издвојено одељење школе.

Члан 25.

Запослени у школи дужан је да обавља послове који не одговарају његовој стручној спреми, знању и његовим способностима у случају више силе, када треба спречити материјалну штету, када су угрожени људски животи и здравље људи и у другим случајевима у складу са законом.

Запослени је дужан да послове из става 1. овог члана обавља док трају наведене околности, док се не отклоне последице таквих околности и док се не успостави несметан рад у Школи, а за то време прима плату као да је радио на радном месту за које је засновао радни однос.

Члан 26.

Запослени је дужан да ради на радном месту које не одговара његовој стручној спреми ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера, због које не може обављати послове радног места на којем је био распоређен, док та мера траје.

**IV. РАДНО ВРЕМЕ**

**Пуно радно време**

Члан 27.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова седмично.

Наставнику и стручном сараднику на почетку сваке школске године директор решењем одређује годишње и недељно задужење фонда часова и утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, у складу са законом и подзаконским актом којим је прописана норма свих облика непосредног рада са децом и ученицима и других облика рада наставника и стручног сарадника.

Наставник и стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом и ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом, а наставник, васпитач и стручни сарадник који је остао у потпуности без часова, односно који је нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

**5.Радни однос са непуним радним временом**

Члан 28.

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

Са запосленим се може засновати радни однос и са непуним радним радним временом, у складу са законом.

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

Запослени који ради са непуним радним временом у другој школи или установи, може за остатак радног времена да заснује радни однос у Школи и да на тај начин оствари пуно радно време.

**Норма непосредног рада наставника и стручног сарадника са ученицима**

Члан 29.

 У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

 1) настваник изводи наставу 20 часова и четири часа других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски,додатни,индивидуализовани,припремни рад и други облици рада у складу са посебним законом) – 60% радног времена;

 2) стручни сарадник у школи остварује све облике рада са ученицима, наставницима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима деце и ученика – 75% радног времена.

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

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

 Норму свих облика непосредног рада са ученицима и других облика рада наставника, и стручног сарадника у оквиру недељног пуног радног времена и на годишњем нивоу, као и број сати образовно-васпитног рада који се додатно може распоредити на друге извршиоце, прописује министар.

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

**Распоред радног времена**

Члан 30.

Радна недеља, по правилу, траје 5 радних дана, у складу са школским календаром.

Рад у школи организује се у две смене.

Годишњим планом рада школе утврђује се распоред радног времена запослених.

Члан 31.

Када природа посла и организација рада захтева директор школе може радну недељу, као и почетак и завршетак смене да организује на други начин.

Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене радног времена.

**Прековремени рад**

Члан 32.

На захтев директора запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла, пријема и обраде докумената и података за пријемни испит, обављање завршног испита као и у случају замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту:прековремени рад).

Директор школе је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење са разлозима и трајању прековременог рада.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно по запосленом.

 **Прерасподела радног времена**

Члан 33.

У школи може да се изврши прерасподела радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

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 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Члан 34.

Запосленом који ради у смислу члана 30. овог правилника, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из става 1. овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање 10 часова непрекидно.

Члан 35.

Запосленом који је млађи од 18 година живота забрањена је прерасподела радног времена.

Прерасподела радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, може се извршити само уз писмену сагласност запосленог.

**Ноћни рад**

Члан 36.

Рад који се обавља у времену од 2200 часа до 600 часова наредног дана сматра се рад ноћу.

Ноћни рад се може увести ради обезбеђења имовине и објеката школе и ноћно дежурство.

За ноћни рад морају бити обезбеђени потребни услови у погледу заштите на раду.

**VI. ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

**Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор**

Члан 37.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, као и право на дневни и недељни одмор, у складу са законом.

Одмор у току дневног рада организује се тако да се не ремети образовно – васпитни рад и извођење наставе и не може се користити на почетку и на крају радног времена.

Одлуку о начину коришћења одмора у току рада доноси директор школе, у складу са законом.

**Годишњи одмор**

Члан 38.

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

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

а) Доприноса на раду

- за остварене изузетне резултате ........................................ 4 радна дана

- за врло успешне резултате.................................................. 3 радна дана

- за успешне резултате............................................................ 2 радна дана

- за отежани услове рада, у складу са општим актом установе 2 радна дана

б) Услови рада:

- рад са скраћеним радним временом ................................... 3 радна дана

- редован рад суботом, недељом и рад ноћу....................... 2 радна дана

- рад у две и више установа ................................................ 2 радна дана

в) Радно искуство:

- од 5 - 10 година .рада.......................................................... 2 радна дана

- од 10 - 20 година рада........................................................ 3 радна дана

- од 20 - 30 година рада....................................................... 4 радна дана

- преко 30 година рада .......................................................... 5 радних дана

г) образовање 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 студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године ...................................... **4 радна дана**

- за високо образовање на студијама првог степена ( основне академске , односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања .............................................. **3 радна дана**

- за средње образовање у трајању од четири године ......................... **2 радна дана**.

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

д) социјални услови

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу

 са једним малолетним дететом ............................................... 2 радна дана

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу

 за свако наредно малолетно дете .......................................... 1 радни дан

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу

 са дететом које има потешкоће у развоју........................... 3 радна дана

- инвалиду .................................................................................... 3 радна дана

Члан 39.

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

Члан 40.

 Запослени се не може одрећи права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити.

Члан 41.

 Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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

Члан 42.

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

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено неспособан за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку боловања настави коришћење годишњег одмора.

**Сразмерни део коришћења годишњег одмора**

Члан 43.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дана рада у календарској години:

1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема шест месеци непрекидног рада;

2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 37. став 1. овог Правилника.

Члан 44.

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

Члан 45.

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

Распоред коришћења годишњег одмора наставног особља утврђује се годишњим планом рада школе, а за ненаставно особље, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњих одмора.

При утврђивању предлога плана коришћења годишњег одмора води се рачуна о потребма – жељама запослених као и о потребама рада школе.

Члан 46.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање три радне недеље, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 47.

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

Почетак коришћења годишњег одмора може се променити у односу на донето решење ако то захтева потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 48.

 Ако запослени не користи годишњи одмор кривицом школе , има право на накнаду штете у висини просечне зараде у претходна три месеца.

**Одсуство уз накнаду зараде ( плаћено одсуство )**

Члан 49.

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

- склапања брака ................................................................... .7 радних дана,

- порођаја супруге ..................................................................5 радних дана

- порођаја члана уже породице ...............................................1 радни дан

- теже болести члана уже породице ....................................5 радних дан

- 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 до 2 радна дана

- коришћење организованог рекреативног 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 ..................................................до 7 радних дана

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

- због смрти члана уже породице .......................................5 радних дана

 - за сваки случај добровољног давања крви,

 рачунајући и дан давања крви.........................................2 радна дана.

Члановима уже породице у смислу овог члана 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 50.

 Директор може запосленом да одобри одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство).

 За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

Члан 51.

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

- дошколовавања .......................................од 30 дана до три године

 - израде магистарског рада .....................до 6 месеци

 - учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта

 - израде докторске дисертације.........................до годину дана

 - посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године.

 Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство, уколико то не ремети процес рада, за лечење члана уже породице .

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

Члан 52.

 Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рaда, осим права и обавеза за које је законом и овим Правилником одређено, ако одсуствује са рада због:

 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;

 2) упућивања на рад у иностранство од стране послодавца или у оквиру међународно – техничке или просветно – културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;

 3) избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради у школи;

 4) издржавање казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до 6 месеци.

 Запосленом 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.

 Права из става 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностарнство у оквиру међународно – техничке или просветно – културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

**VII.ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

Члан 53.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду.

Запослени је дужан да се придржава мера заштите на раду.

Школа је дужна да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених.

Члан 54.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа, не може да обавља послове који би погоршали његово здравствено стање.

**Заштита омладине , материнства и инвалида**

Члан 55.

Запослени млађи од 18 година не може да ради на нарочито тешким пословима (рад под земљом, под водом, на великој висини, на пословима који су изложени зрачењу, пословима који проузрокују наследна обољења и сл.).

Запослени између навршене 18 и 21 године живота може да ради на пословима из претходног члана само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан за здравље.

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленом млађем од 18 година.

Члан 56.

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који би по налазу надлежног здравственог органа био штетан по њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима на којима би постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена жена за време последњих осам недеља трудноће не може да ради ноћу, односно прековремено.

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради ноћу односно прековремено само уз своју писмену сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид, може да ради ноћи или прековремено само на основу писмене сагласности.

**Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**

Члан 57.

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће и порођаја (породиљско одсуство), као и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од 365 дана.

Запослена жена има право да отпочне породиљско одсуство, на основу налаза надлежног здравственог органа најраније 45 дана, а обавезно 28 дана пре времена одређеног за порођај.

Породиљско одсуство траје до навршена три месеца од дана порођаја.

 Запослена жена, по истеку породиљског одсуства, има право на одсуство са рада ради неге детета до истека 365 дана од дана отпочињања породиљског одсуства.

Отац детета може да користи право из овог члана у случају када мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право има и отац детета и када мајка није у радном односу.

За време породиљског одсуства и одсуства са рада ради неге детета запослена жена, односно отац детета, има право на наканаду зараде.

Члан 58.

Запослена жена има право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета за треће и свако наредно новорођено дете у укупном трајању од две године.

Право на породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета у укупном трајању од две године има и запослена жена која у првом порођају роди троје или више деце, као и запослена жена која је родила једно, двоје или троје деце а у наредном порођају роди двоје или више деце.

Запослена жена из ст.1. и 2. овог члана, по истеку породиљског одсуства , има право на одсуство са рада ради неге детета до истека две године од дана отпочињања породиљског одсуства из члана 53. овог Правилника.

Отац детета из става 1. и 2. овог члана може да користи право на породиљско одсуство у случајевима и под условима утврђеним у члану 54. овог правилника и одсуство са рада ради неге детета у дужини утврђеној у ст.3. овог члана.

Члан 59.

Ако запослена жена роди мртво дете или ако дете умре пре истека породиљског одсуства, има право да користи породиљско одсуство у трајању од три месеца од порођаја.

Одсуство са рада ради посебне неге детета или дрге особе остварује се у складу са законом и прописима о друштвеној бризи о деци.

**VIII.ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

Члан 60.

 Запослени у школи има одговарајућу плату у складу са законом, посебним колективним уговором, уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама и овим Правилником.

 Плату, у смислу става 1. овог члана, чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду.

 Уколико је плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијената 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 описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Члан 61.

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

**Увећана плата**

Члан 62.

 Запослени има право на додатак на плату у следећим случајевима:

 -за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице

 -за рад ноћу - 26%

 - за прековремени рад - 26% од основице

 - по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу - 0,4% од основице.

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

 Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

**Накнада плате**

Члан 63.

Запослени има право на накнаду плате за време привремене спречености за рад (боловање), за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, за време одсуствовања са рада због стручног оспособљавања и усавршавања и у другим случајевима утврђеним законом и посебним колективним уговором .

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 65% 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 болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) 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 друкчије одређено.

**Накнада трошкова**

Члан 65.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико се накнада исплаћује у новцу, односно најкасније до краја месеца за наредни месец, уколико се запосленом накнада врши кроз набавку месечне карте код јавног превозника;

2) за време проведено на службеном путу у земљи, односно извођење ученичке екскурзије и такмичења ученика у висини утврђеној законом и колективним уговором;

3) за време проведено на службеном путу са ученицима у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној посебним прописом;

4) и у другим случајевима утврђеним законом и колективним уговором.

Члан 66.

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

**Минимална зарада**

Члан 67.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају .

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, за време проведено на путу у трајању:

1. од 8 до 12 сати-исплаћује се 50% накнаде трошкова;
2. дуже од 12 сати-исплаћује се пун износ накнаде 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 условом и на начин и у висини утврђеној прописима којим се уређују накнаде трошкова државних службеника.

**Отпремнина**

Члан 68.

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

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

**Солидарна помоћ**

Члан 69.

Директор је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати 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 медицинскиух помагала или лекова – у висини једне просечне плате.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду тошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа.

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

**Обрачун плате и евиденција**

Члан 70.

Школа је дужна да запосленима приликом исплате плате достави обрачун.

Школа је дужна да запосленима достави обрачун и за месец за који није вршила исплату плате.

Обрачун плате школе је дужна да достави запосленима најкасније до краја месеца за претходни месец.

Члан 71.

 „ Директор је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

 Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10,20 или 30 година рада оствареног 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 оствреног у радном односу

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

Члан 72.

 „Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

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

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

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

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

 Мерила и критеријуме за остваривање права из претходног става утврђује директор“.

Члан 73.

Школа је дужна да води месечну евиденцију о платама запослених и накнадама.

Евиденција садржи податке о бруто плати, одбитцима који представљају порезе и доприносе на плату и обуставама од плате.

Евиденцију оверава директор.

Евиденцију потписује запослени коме је извршен обрачун зараде.

Члан 74.

Школа може само уз пристанак запосленог или на основу одлуке суда, потраживања према запосленом обуставити од плате.

На основу правоснажне одлуке суда школа може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате, односно накнаде.

**IX.ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

Члан 75.

Радни однос престаје.

1) истеком рока за који је заснован

2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се запослени и школа другачије не споразумеју;

3) споразумом између запосленог и школе;

4) отказом од стране школе или запосленог;

5) смрћу запосленог;

6) другим случајевима утврђеним законом.

Радни однос у школи престаје у складу са законом, на основу решења директора

Члан 76.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље школе:

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 је правоснажном одлуком суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може му се обезбедити обављање других послова;

3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада дуже од 6 месеци – даном ступања на изрджавање казне;

4)ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци;

5) у случају престанка рада школе, у складу са законом.

**1.Споразумни престанак радног односа**

Члан 77.

Радни однос запосленом може да престане на основу писаног споразума између запосленог и школе.

**2.Отказ од стране запосленог**

Члан 78.

Запослени може да откаже школи радни однос.

Молбу за отказ запослени доставља у писаном облику, најмање 15 дана пре дана који је навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже радни однос, због тога што је школа учинила повреде обавеза које су утврђене законом и општим актом, запослени има сва права из радног односа, као и у случају да му је незаконито престао радни однос.

**3.Отказ од стране школе**

Члан 79.

Школа може запосленом да откаже радни однос ако за то постоји оправдан разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе школе, и то:

1) ако запослени не остварује резултате рада, односно ако запослени нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако запослени својом кривицом учини повреду радне обавезе утврђену општим актом;

3) ако запослени не поштује радну дисциплину утврђену општим актом, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад у школи;

4) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези с радом,

5) ако се запослени не врати на рад у школу у року од 15 дана од дана истека рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа;

6) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад (боловање);

7) ако запослени одбије да поступи по решењу о распореду на други одговарајући посао, када то потребе посла захтевају, или премештај у другу школу и због других разлога наведених у овом правилнику;

8) ако услед технолошких, организационих или економских промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења посла.

Члан 80.

Школа је дужна, пре отказа, да запосленог писменим путем упозори на постојање разлога за отказ – престанак радног односа и да му остави рок од најмање пет радних дана, рачунајући од дана достављања упозорења, да се изјасни на наводе из упозорења.

Школа је дужна да упозорење из претходног става достави синдикату чији је запослени члан.

Синдикат је дужан да достави мишљење у року од пет радних дана од дана достављања упозорења.

Члан 81.

Ако запосленом престане радни однос услед технолошких, економских или организационих промена школа не може на тим пословима да запосли друго лице у року од 6 месеци од дана престанка радног односа.

Ако, пре истека рока из претходног става, настане потреба за обављање истих послова предност има запослени коме је престао радни

Члан 82.

Отказ се даје у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Акт о престанку радног односа (решење) доставља се запосленом лично, у просторијама школе, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Уколико школа није у могућности да решење из претходног става достави на начин наведен у претходном ставу, дужна је да о томе сачини писмену белешку, у ком случају се решење објављује на огласној табли школе.По истеку осам дана од дана истицања на огласној табли сматра се решење достављено.

Члан 83.

Школа је дужна да запосленом, код престанка радног односа, исплати неисплаћене зараде и друга примања која припадају запосленом до дана престанка радног односа.

Члан 84.

Школа је дужна да запосленом коме престаје радни однос услед технолошких, економских или организационих промена, због чега је престала потреба за обављањем посла или ако дође до смањења обима посла, исплати отпремнину у висини збира трећине зараде запосленог за сваку навршену годину у радном односу за првих 10 година проведених у радном односу и четвртине зараде запосленог за сваку наредну навршену годину рада у радном односу преко 10 година проведених у радном односу.

Зарадом у смислу претходног става сматра се просечна месечна зарад запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

**Незаконит отказ**

Члан 85.

Ако суд донесе правоснажну одлуку којом је утврђено да је запосленом незаконито престао радни однос, суд ће одлучити да се запослени врати на рад ако, запослени то захтева .

Школа је дужна да запосленом исплати накнаду штете у висини изгубљене зараде и других примања која му припадају и да уплати доприносе за обавезно социјално осигурање.

Накнада штете умањује се за износ прихода које је запослени остварио по основу рада након престанка радног односа.

Ако суд утврди да је запосленом незаконито престао радни однос, а запослени не захтева да се врати на рад, суд ће на његов захтев обавезати школу да запосленом исплати наканду штете у износу од највише 18 зарада које би запослени остварио да ради, и то зависно од времена проведеног у радном односу и година живота запосленог, као и броја издржаваних чланова породице.

Одлуку из претходног става суд може донети и на захтев школе, ако постоје околности које оправдано указују да наставак радног односа, уз уважавање свих околности и интереса обе стране није могућ, с тим да се накнаде штете запосленом досуђује у двоструком износу од износа који се утврђује у складу са ставом 4. овог члана.

Школа и запослени могу поднети предлог из става 4. и 5. овог члана до окончања главне расправе пред судом.

**X.ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

**Критеријуми за утврђивање запослених**

**за чијим је радом престала потреба**

Члан 86.

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

1. **рад остварен у радном односу:**
	1. за сваку годину рада оствареног у радном односу -1 бод
	2. за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања - 1 бод;
2. **образовање:**
	1. за високо образовање на студијама другог степена ( мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије ) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године- 20 бодова,
	2. за високо образовање на студијама првог степена ( основне академске , односно струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем - 15 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања 13 бодова

1. за средње образовање у трајању од 4 године 12 бодова
2. за средње образовање у трајању од 3 године 10 бодова
3. за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године

 5 бодова

 **3. такмичења:**

* 1. број бодова за општинско такмичење и смотру:
* за освојено прво место - 2 бода
* за освојено друго место - 1,5 бода
* за освојено треће место - 1 бода
1. број бодова за окружно, односно градско такмичење и смотру:
* за освојено прво место - 4 бода
* за освојено друго место - 3 бода
* за освојено треће место - 2 бода;
1. број бодова за републичко такмичење и смотру:
* за освојено прво место - 8 бодова,
* за освојено друго место - 6 бодова,
* за освојено треће место - 4 бода;
1. 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 такмичења и смотри. Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа на такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току рада оствареног у образовању, у последње четири године рачунајући од дана примене овог критеријума.

**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 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;

**6. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе , односно**

 **надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања**

* + инвалиди 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;

**7. број деце предшколског узраста, односно деце на школовању до 26 година**

 **старости:**

* + ако запослени има једно дете - 1 бод
	+ ако запослени има двоје деце - 3 бода
	+ ако запослени има троје и више деце - 5 бодова.“

Члан 87.

На основу критеријума из члана 80. овог Правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

 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, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

Члан 88.

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

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

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

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци. Не сматра се, у смислу овог члана, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 89.

 Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним уговором 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 свих неисплаћених зарада, накнада зарада и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 90.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог, доноси директор школе, а на предлог комисије коју именује Школски одбор на предлог Синдикалне организације школе.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 79. овог Правилника.

**XI.ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

Члан 91.

О правима , обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор.

На одлуку, односно решење директора о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право да поднесе приговор Шкоском одбору у року од 8 дана од дана достављања одлуке, односно решења.

Школски одбор је дужан да одлучи по приговору у року од 15 дана.

Ако Школски одбор не одлучи по приговору у утврђеном року или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана.

**Синдикат запослених**

Члан 92.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања .

Синдикална организација уписује се у регистар.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Школа је дужна да запосленом који је члан синдиката на име синдикалне чланарине обустави износ од зараде и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада сходно статуту синдиката.

Члан 93.

Синдикат је дужан да достави школи акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката у року од 8 дана од дана достављања акта о упису синдиката у региста, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 94.

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

Члан 95.

Директор школе је дужан да синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходних за обављање синдикалних активности.

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

**XIII.ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 96.

За све што није регулисано овим Правилником примењиваће се одредбе Закона о основној школи, Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о раду, Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и Статута школе.

Члан 97.

Ступањем на снагу овог Правилника престаје да важи Правилник о раду Основне школе «Јован Цвијић» у Лозници , број: 279/2 од 24.06.2010.године.

Члан 98.

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

 Председник Школског

 одбора

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

 Нада Панић

 Правилник је објављен на огласној табли школе дана \_30. 01.2012.године , а ступио је на снагу дана \_07.02.2012.године.