

ТЕХНИЧКА ШКОЛА

ПРАВИЛНИК О РАДУ

Ћ У П Р И Ј А

2019.

На основу члана 100. и 119.став 1.т.1. Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", бр. 88/2017,27/2018-др.закони и 10/19) и члана 3. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013, 75/2014,13/17-одлука УС,113/17 и 95/18-аут.тумачење), Школски одбор Техничке школе у Туприји на седници одржаној дана 21.08.2019.године, донео је

ПРАВИЛНИК О РАДУ

I - ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником у складу са законом и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика у Школи (у даљем тексту: Послодавац), уређују се права, обавезе и одговорности запослених из рада и радних односа.

У погледу права, обавеза и одговорности из радних односа која нису уређена овим Правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о основама система образовања и васпитања и Закона о раду.

Члан 2.

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

Члан 3.

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

Члан 4.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада ради заштите живота и здравља у складу са законом.

Члан 5.

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

II - ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

1. Права запослених

Члан 6.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду,

здравствену заштиту и друга права у случају болести, смањења или губитна радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене не запослености, као и право на друге облике заштите у складу са законом и општим актом школе. Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета у складу са Законом о раду.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете.

Пауза из става 4. овог члана рачуна се у радно време, а накнада по том основу исплаћује се запосленој жени у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Запослени млађи од 18 година живота и запослени инвалид имају право на посебну заштиту, у складу са Законом о раду.

2. Обавезе запослених

Члан 7.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради,
- 2) 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,
- 3) да обавести послодавца о битним околностима која утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти могуће опасности за настанак материјалне штете.

3. Обавезе послодавца

Члан 8.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зарату у складу са законом, општим актом и уговором о раду,
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима,
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) Закона о раду и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и здравља на раду,
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду,
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом, а код послодавца код кога није образован синдикат од представника кога одреде запослени.

4. Обавезе послодавца и запосленог

Члан 9.

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

III - РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 10.

Радни однос у школи заснива се уговором о раду, са лицем које поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене Општим актом о организацији и систематизацији послова.

Члан 11.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса врши директор школе, под условом да се предходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које испуњава услове утврђене Актом о систематизацији послова.

Пре пријема у радни однос послодавац је у обавези да прибави мишљење синдиката школе. У случају да постоји несагласност, препоруку доноси министар просвете.

Рок за давање препоруке је 15 (петнаест) дана од дана пријема захтева.

Члан 12.

Директор школе је дужан, да при подношењу периодичног извештаја о раду школе, обавести запослене о пријему у радни однос.

2. Услови за пријем у радни однос наставника и стручних сарадника

Члан 13.

У радни однос у школи може да буде примљен наставник и стручни сарадник, под условима прописаним законом ако:

- 1) има одговарајуће образовање,
- 2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са ученицима,
- 3) није осуђиван правноснажном пресудом за кривично дело за које је изре- чена безусловна казна затвора у трајању од најмање 3 месеца као и за кривична дела насиља у породици, кривично дело примања мита или давања мита, запу штање и злостављање малолетног лица,
- 4) да има држављанство РС

5) зна језик на коме се остварује образовно-васпитни рад.

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

Члан 14.

Послове наставника и стручног сарадника може да обавља лице које има дозволу за рад- лиценцу.

Без лиценце послове наставника и стручног сарадника може да обавља:

- 1) приправник,
- 2) лице које испуњава услове наставника и стручног сарадника, са радним стажом стеченим ван школе, под условима и на начин утврђеним за приправнике,
- 3) лице које је засновало радни однос на одређено време,
- 4) помоћни наставник.

Лице из става 2. тач.1. и 2. овог члана може да обавља послове наставника или стручног сарадника најдуже две године од дана заснивања радног односа у школи, а лице из тачке 3. до престанка радног односа на одређено време.

3. Пријем у радни однос

Члан 15.

Пријем у радни однос у школи врши се на основу:

- 1) преузимања запосленог, и
- 2) конкурса.

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

Директор школе расписује конкурс за пријем у радни однос.

Директор доноси одлуку о избору кандидата у року од 8 дана од дана истека рока за подношење пријава. Директор доноси одлуку о избору наставника, васпитача и стручног сарадника у року од осам дана од добијања резултатат психолошке процене способности за рад са децом и ученицима. Одлуку о избору других запослених у установи директор доноси у року од 30 дана од дана истека рока за подношења пријава на конкурс.

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

Ако школски одбор у року од 15 дана не одлучи о приговору или ако је кандидат

незадовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана.

После доношења коначне одлуке о избору кандидата директор закључује уговор о раду у складу са Законом о раду и овим Правилником.

Члан 16.

Радни однос на одређено време у установи заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

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

- 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
- 2) ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента.

Изузетно, школа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:

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

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.

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

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

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

5. Уговор о извођењу наставе

Члан 17.

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 16. став 3. овог Правилника.

Лице ангажовано по основу уговора из става 1. овог члана не стиче својство запосленог у школи. Лице учествује у раду стручних органа школе без права одлучивања,

осим у раду одељењског већа.

6. Пробни рад

Члан 18.

Правилником о систематизацији послова може да се утврди пробни рад.

Пробни рад не може да траје дуже од 6 месеци.

Члан 19.

Пробни рад прати комисија коју именује директор школе и своје мишљење о пробном раду даје директору ради доношења одлуке.

Чланови комисије морају имати исти степен или врсту стручне спреме као и радник на пробном раду.

Члан 20.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности, престаје радни однос даном истека рока одређеног решењем директора школе.

7. Приправници

Члан 21.

Школа може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену школску спрему, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и актом о систематизацији послова.

Члан 22.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана, ако законом није другачије одређено.

За време приправничког стажа, приправник има право на зараду и сва друга примања по основу радног односа у складу са законом и општим актом.

Члан 23.

Радни однос са приправником може да се заснује и на одређено време под условима и на начин утврђен законом и Правилником.

За време трајања приправничког стажа, приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Члан 24.

Решењем директора утврђује се нарочито: дужина трајања приправничког стажа и обавеза полагања стручног испита.

Члан 25.

По завршеном приправничком стажу ради утврђивања оспособљености за самосталан рад, приправник је дужан да полаже стручни испит.

Члан 26.

Стручни испит се полаже се пред комисијом за полагање стручног испита Министарства просвете, науке и технолошког развоја Републике Србије.

Члан 27.

Приправник-наставник и стручни сарадник је лице које први пут у том својству заснива радни однос у школи на одређено или неодређено време и оспособљава се за самосталан образовно - васпитни односно стручни рад савладавањем програма за увођење у рад наставника и полагањем испита за лиценцу.

Члан 28.

Приправнички стаж за наставника и стручног сарадника траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада, ако је савладао програм увођења у посао наставника и стручног сарадника.

Члан 29.

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у рад наставника и стручног сарадника, школа приправнику одређује ментора.

Приправнику који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу престаје радни однос.

Члан 30.

Приправник који је положио стручни испит распоређује се на радно место за које је стекао оспособљеност за самосталан рад.

IV- СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ НАСТАВНИКА

Члан 31.

Право је и обавеза запосленог да се у току радног односа стално усавршава и оспособљава.

Члан 32.

Наставник и стручни сарадник дужни су да се усавршавају ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада.

Програм увођења у посао наставника и стручних сарадника и начин и поступак провере савладавања тог програма и програма полагања испита за лиценцу, прописан је Правилником о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника ("Службени

гласник РС", бр.22/2005, 51/2008, 88/2015, 105/2015 и 48/2016)

Члан 33.

Наставник и стручни сарадник има право на увећану плату за стечено звање. Наставник и стручни сарадник има право на одсуство из школе у трајању до 5 радних дана годишње ради похађања програма стручног усвајања.

V - РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 34.

Радно време запосленог у школи износи 40 часова а не краће од 36 часова недељно.

У оквиру 40 часовне радне седмице, наставник има норму од 20 часова и 4 сата других облика непосредно образовног рада са ученицима, а наставник практичне наставе 26 часова.

Члан 35.

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

Распоред обавеза наставника у погледу непосредног рада са ученицима, као и других обавеза може да се утврди тако да структура и распоред буду различити у оквиру сваке радне недеље.

Педагошка норма свих облика образовно-васпитног рада наставника и стручног сарадника утврђује се у складу са општим и посебним основама школског програма и програмом образовања.

2. Непуно радно време

Члан 36.

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

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и годишњег плана рада и поделе часова.

Члан 37.

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

Наставник или стручни сарадник који је остао нераспоређен остварује права

запосленог за чијим је радом престала потреба у школи у складу са законом.

Члан 38.

Непуно радно време у смислу овог Правилника јесте радно време краће од пуног радног времена. Актом о систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

Члан 39.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом и општим актом, на којима и поред примене одговарајућих мера заштите на раду и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог, скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Скраћено радно време из става 1. овог члана утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време у смислу става 1. овог члана, има сва права као да ради са пуним радним временом.

4. Прековремени рад

Члан 40.

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

- више силе,
- пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
- обављања пријемног и квалификационог испита,
- извршавања других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

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

5. Распоред радног времена

Члан 41.

Годишњим планом рада послодавца утврђује се распоред радног времена запосленог.

Радна недеља траје 5 радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан по правилу траје 8 часова.

Члан 42.

Изузетно од члана 42. став 1. овог Правилника, послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева, радну недељу може да организује на други начин.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена, најмање 7 дана пре промене распореда радног времена.

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 43.

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 и 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.

Члан 44.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, а ако је неопходно да ради на дан свог недељног одмора, мора му се обезбедити један дан одмора у току наредне недеље.

Одлуку о коришћењу одмора из става 1. овог Правилника доноси директор.

2. Годишњи одмор

Члан 45.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и овим Правилником. Дужина годишњег одмора утврђује се тако што законски минимум од 20 радних дана увећава по следећим основама:

а. Услови рада

- рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,
- редован рад суботом, недељом и рад у две и више школа – 2 радна дана,

б. Радно искуство

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

в. Образовање и оспособљеност за рад

- за високо образовање - 4 радна дана
- за високо образовање на студијама првог степена , студијама у трајању од 3 године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана
- за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,
- за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године - 1 радни дан;

г. Социјални услови

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

Члан 46.

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, које доноси директор школе.

3. Плаћено одсуство

Члан 47.

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

- склапање брака - 7 радних дана,
- склапања брака детета – 3 радна дана;
- порођаја супруге - 5 радних дана,
- порођаја члана уже породице - 1 радни дана,
- усвајање детета – 5 радних дана,
- теже болести члана уже породице - 7 радних дана,

- селидбе у исто место становања - 2 узастопна 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 5 радних дана,
- учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др - до 7 радних дана,
- стручног усавршавања - до 5 радних дана,
- полагање испита за лиценцу до 5 дана,
- завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању,

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

- због смрти ужег члана породице - 5 радних дана,
- за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући дан давања крви -2 радна дана.

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

4. Неплаћено одсуство

Члан 48.

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

- дошколовавања - од 30 дана до три године;
- завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању до 6 месеци,
- учешћа у научно-истраживачком пројекту - до окончања пројекта,
- посета члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године,
- лечења члана уже породице,
- у другим случајевима

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству као и ради посете ужем члану породице у иностранству у укупном трајању од 3 месеца за период од три године.

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

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

5. Накнада штете

Члан 49.

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.

6. Мировање радног односа

Члан 50.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, 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, козуларна у друга представништва,
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона Овог закона,
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој или синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца,
- 5) издржавања 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 код послодавца.

VII- ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Плата и елементи за увећање плата

Члан 51.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и овим Правилником.

Запосленом се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварује код послодавца.

Плату, у смислу става 1. овог члана, чини зарада коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зараде и друга примања утврђена посебним колективним уговором.

Члан 52.

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

Члан 53.

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

2. Увећана зарада (плата)

Члан 54.

Запослени има право на увећану плату, у складу са законом и овим Правилником, и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице,
- 2) за рад ноћу-26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента,
- 3) на прековремени рад - 26% од основице,
- 4) по основу времена проведеног на раду - у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

3. Накнада плате

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате у висини која се

обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци,и у случају:

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

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

Члан 56.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана, и то:

- 1) у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено,
- 2) у висини 100 % просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу,ако законом није другачије одређено.

Члан 57.

Плата се исплаћује у два дела, и то;

- први део до петог у наредном месецу,
- други део до 20. у наредном месецу.

Послодавац је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун.

4. Накнада трошкова

Члан 58.

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.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1) за време проведено на службеном путу у земљи,

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

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

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

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

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

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, односно извођење ученичке екскурзије и такмичења ученика има право на накнаду трошкова превоза у пуном износу, дневнице и накнаде пуног износа хотелског рачуна.

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

5. Отпремнина

Члан 59.

Директор је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, 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 рада надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

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

6. Посебно примање по основу резултата рада

Члан 60.

Запослени има право на посебно примање по основу остварених резултата рада, повећаног обима посла у висини до 30% од висине плате, која се исплаћује из сопствених

прихода које оствари школа, у складу са законом.

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

7. Солидарна помоћ

Члан 61.

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 континуитету -у висини једне просечне плате,једном у календарској години,
- у случају набавке медицинских помагала или лекова која су дефинисана правилником о медицинско техничким помагалима која се обезбеђују из средстава осигураника -у висини једне просечне плате.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа, само код једног послодавца.

Просечна плата из става 1. овог члана је 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.

8. Јубиларна награда

Члан 62.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30 или 35 година рада оствареног у радном односу.

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

Висина јубиларне награде износи:

- 1) за 10 година рада оствареног у радном односу – пола просечне плате,

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

Просечна плата из става 3. овог члана је плата из члана 62. став 3. овог правилника.

Члан 63.

Запосленима у школи припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

Деци запослених до 11 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком директора школе, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

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

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

Члан 64.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности.

Члан 65.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје. Решење о удаљавању са рада доноси директор школе.

Ако директор школе не удаљи наставника или стручног сарадника школски одбор дужан је да донесе одлуку о удаљењу из става 1. овог члана.

Члан 66.

За време привременог удаљавања са рада, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу у висини једне трећине месечне зараде коју је остварио за месец пре привременог удаљавања.

IX - МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

1. Одговорност запослених

Члан 67.

Запослени који у раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету школи, дужан је да је надокнади.

Кривица запосленог за учињену штету школи мора бити доказана.

Ако кривица не буде доказана запослени неће бити одговоран за штету.

Члан 68.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за сваког запосленог не може утврдити штета коју је проузроковао, сматра се да су сви једнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Члан 69.

Постојање штете и околности под којима је она настала, њену висину, као и ко је штету учинио, утврђује комисија за накнаду штете од три члана коју именује директор школе.

Ако запослени у року од три месеца не надокнади штету утврђену одлуком комисије из претходног става, школа покреће поступак пред надлежним судом.

Члан 70.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене вредности ствари, ако ових нема, проценом вредности оштећене ствари.

Члан 71.

У поступку за накнаду штете запослени се позива да надокнади штету. Ако запослени одбије да надокнади штету, школа покреће поступак пред надлежним судом за накнаду штете.

Пристанак запосленог да штету надокнади даје се у писменој изјави.

Члан 72.

Ако се накнада штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, онда се висина утврђује у паушалном износу.

Паушална накнада штете утврђује се у следећим случајевима:

- 1) неоправданог напуштања одређеног процеса рада у току радног времена,
- 2) неоправданог изостајања са рада,
- 3) престанак рада пре истека отказног рока.

Члан 73.

Олуку о паушалној накнади штете доноси комисија за накнаду штете.

Поступак за паушалну накнаду штете покреће се на захтев директора, односно другог овлашћеног запосленог.

Члан 74.

У случају кад се накнада штете коју проузрокује запослени утврђује у паушалном износу, полази се од утицаја штете на процес рада, извршавања радних обавеза запослених и обавеза школе, као и од материјалног стања запосленог.

Члан 75.

Ако је школа накнадила штету коју је запослени на раду или у вези са радом проузроковао трећем лицу запослени је дужан да износ исплаћене штете накнади школи, ако је штету проузроковао намерно или из крајње непажње.

Члан 76.

Против одлуке комисије за накнаду штете запослени, односно послодавац, има право жалбе школском одбору у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Школски одбор је дужан да у року од 15 дана донесе одлуку по уложеној жалби.

Ако запослени није задовољан коначном одлуком или не да писмену изјаву да ће штету надокнадити има право, као и школа, да покрене поступак пред надлежним судом у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Члан 77.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, има право да од школе захтева накнаду штете по општим начелима о одговорности за штету.

Ако школа запосленом не накнади штету у року од 30 дана, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

Школа одговара запосленом за штету због повреде на раду, која је проузрокована кривицом школе или кривицом лица за која она одговара.

Члан 78.

Пре покретања поступка пред надлежним судом и запослени и школа могу се обратити Арбитру за радне спорове, у вези коначне одлуке о накнади штете, ради посредовања и пружања помоћи у споразумном решавању спорне одлуке.

Постигнути споразум пред Арбитром има снагу судског поравнања.

За време поступка пред арбитром за радне спорове, рокови за покретање спора пред надлежним судом не теку.

X - ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 79.

Сагласно члану 175. Закона о раду, радни однос запосленом престаје у складу са законом, на основу решења директора.

Сагласно члану 175. Закона о раду, 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 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.

1. Престанак радног односа независно од воље запосленог и послодавца

Члан 80.

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

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности-даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности,
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова - даном достављања правноснажне одлуке,
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци - даном ступања на издржавање казне,
- 4) ако му је изречена мера безбедности, васпитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада - даном примењивања те мере,
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

2. Споразумни престанак радног односа

Члан 81.

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

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

3. Отказ од стране запосленог

Члан 82.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

4. Отказ од стране послодавца

Члан 83

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако запослени не остварује резултате раде или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правоснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона односно неплаћеног одсуства из члана 100. Закона о раду.

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

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

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

- 1) ако запослени неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом;
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. Овог закона;
- 3) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа;
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла;
- 5) ако не поштује радну дисциплину пропиусану општим актом послодавца;
- 6) ако запослени учини кривично дело на раду или у вези са радом,
- 7) ако се запослени не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од да- на истека

рока за неплаћено одсуство или мировање радног односа у смислу Закона о раду,

- 8) ако запослени злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- 9) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности;

Запосленом може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 7) ако запослени одбије закључење анекса уговора о раду у смислу члана 171. став 1. тач 1-5. Закона о раду,
- 8) ако услед технолошких економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла.

Члан 84.

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду не сматра се:

- 1) привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног оболења,
- 2) коришћење породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,
- 3) одслужење или дослужење војног рока,
- 4) чланство у политичкој организацији, синдикату, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог,
- 5) деловање у својству представника запослених, у складу са законом,
- 6) обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

5. Отказни рок и новчана накнада

Члан 85.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу чл. 179. став 1. Тачка 1) овог закона, има право на отказни рок који не може бити краћи од 8 ни дужи од 30 дана, у зависности од стажа осигурања, и то:

- 1) месец дана, ако је навршио до 10 година стажа осигурања,
- 2) два месеца, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања,
- 3) три месеца, ако је навршио преко 30 година стажа осигурања.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са надлежним органом из члана 192. Закона о раду, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

6. Поступак у случају отказа

1) Рок застарелости

Члан 86.

Отказ уговора о раду из члана 179. Став 1. тач. 1), и ст. 2) и 3) Закона о раду, послодавац може дати запосленом у року од шест месеца од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду из члана 179. Став 1. тач. 2) Закона о раду, послодавац може дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

Члан 87.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Овог закона.

Члан 88.

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

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

Члан 89.

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

уговор о раду.

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

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

XI - ПРЕСТАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

Члан 90.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се у бодовима и то:

1. Рад остварен у радном односу:

- за сваку годину рада оставреног у радном односу - 1 бод,
- за сваку годину радног стажа оствареног у радном односу у установама образовања - 1 бод.

2. образовање:

- за високо образовање на студијама другог степена , у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. Септембра 2005.године и основним студијама у трајању од најмање четири године , по пропису који је уређивао високо образовање до 10.септембра 2005.године - 20 бодова,
- за високо образовање на студијама првог степена , студијама у трајању од три године или вишим образовањем - 15 бодова,
- за специјалистичко образовање након средње школе, односно више образовање -13 бодова,
- за средње образовање од 4 године - 12 бода
- за средње образовање од 3 године - 10 бода

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 бодова

За освојено треће место – 1 бод

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

За освојено прво место - 4 бода

За освојено друго место -3 бода

За освојено треће место – 2 бода

3) број бодова за републичко такмичење и смотре:

За освојено прво место - 8 бодова

За освојено друго место -6 бодова

За освојено треће место – 4 бодова

4) број бодова за међународно такмичење:

За освојено прво место- 15 бодова

За освојено друго место-12 бодова

За освојено треће место-10 бодова

4. Педагошки допринос у раду:

- рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу с апрописима из области образовања:

- аутор - 7 бодова,

- сарадник на изради уџбеника - 5 бодова,

- рецензент - 4 бода.

- објављен рад из струке у стручној домаћој или иностраној литератури -1 бод

5. Имовно стање

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку – 0,5 бодова,

- ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику - 1 бод,

6. Здравствено стање

- инвалид друге категорије -3 бода,
- тешка болест запосленог на основу ник -3 бода,
- запослени који болује од професионалне болести - до 2 бода.

7. Број деце на школовању

- ако запослени има једно дете на школовању -1 бод,
- ако запослени има двоје деце на школовању - 3 бода,
- ако запослени има троје и више деце на школовању -5 бодова.

Члан 91.

На основу критеријума из члана 91. 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 оствари већи број бодова на основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

Члан 92.

Решењем којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог, доноси директор школе, на основу предлога комисије коју именује школски одбор на предлог синдиката.

Комисија из става 1 . овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 91. овог Правилника.

Мере за запошљавање

Члан 93.

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,
- упућен на преквалификацију или доквалификацију
- преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог.

Члан 94.

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

сагласности:

- 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 школи једном од брачних другова, и
- 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.

Члан 95.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могао да се обезбеди ни једно од права утврђених чланом 94. овог Правилника, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, у складу са посебним програмом Владе, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине и свих заосталих примања врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 96.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са законом.

Запослени код послодавца имају право да изаберу свог представника за безбедност и здравље на раду.

ХП- ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 97.

Запослени у школи остварују право на штрајк у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о средњем образовању и васпитању и Законом о штрајку. Штрајкачки одбор и запослени који учествују у штрајку дужни су да штрајк организују и воде на начин којим се не угрожава безбедност запослених, ученика и имовина школе.

Члан 98.

Наставници и стручни сарадници у школи остварују право на штрајк под условом да обезбеде минимум процеса рада школе, у остваривању права грађана у 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 20 часова

рада недељно.

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

XIV - ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа у школи одлучу је директор и школски одбор.

Запослени има право на жалбу у року од 15 дана од дана пријема решења директора.

Школски одбор дужан је да донесе одлуку по жалби у року од 15 дана од дана пријема жалбе запосленог.

Запосленом се у писменом облику доставља свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

Члан 100.

Запослени и школа могу спорна питања да изнесу пред арбитра, сагласно одредбама Закона о мирном решавању радних спорова (*"Службени гласник РС", бр. 125/04 и 104/2009*).

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленог.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавања спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа, запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 3. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу радног односа постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 101.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора јесте 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права (члан 195. Закона о раду).

Рок за подношење тужбе суду против другостепене одлуке, може се поднети надлежном суду у року од 30 дана (члан 168. Закон о основама система образовања и васпитања).

Овај рок треба користити за заштиту права, јер је у питању матични Закон о

образовању и васпитању.

XV - ПРЕЛАЗНЕ И ИЗВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 102.

Ступањем на снагу овог Правилника престају да важи одредбе Правилника о раду донетог дана 01-469/10 од 20.04.2018.године.

Члан 103.

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

Члан 104.

Тумачење одредба овог Правилника даје школски одбор.

Члан 105.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли школе.

Председник школског одбора

Драгана Васиљевић_____

Правилник је објављен дана 21.08.2019. године.

Секретар школе: Катарина Миахјловић-Ђикић