

На основу члана 33. Статута и члана 119. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања ("Сл. гласник РС" бр. 88/2017, 27/2018, 10/2019, 6/2020 и 129/2021), Управни одбор Предшколске установе „Галеб“ у Петровцу на Млави на седници одржаној 01.07.2022. године, једногласно је донео

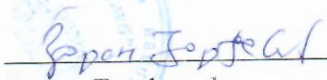
ОДЛУКУ

Доноси се Правилник о раду Предшколске установе „Галеб“ Петровац на Млави.

Образложење:

На основу горе наведених одредаба Управни одбор Предшколске установе „Галеб“ донео је одлуку како гласи у изреци.

Председник Управног одбора


Зоран Ђорђевић

На основу члана 1.става 2. и члана 3. Закона о раду (Службени гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), члана 119. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл.Гласник РС“ број. 88/2017, 27/2018, 10/2019, 6/2020 и 129/2021), одредбама Закона о предшколском васпитању и образовању („Сл.Гласник РС“ бр. 18/2017, 101/2017, 113/2017-др. закон, 10/2019, 86/2019- др. закон, 157/2020-др. закон, 123/2021-др. закон и 129/2021-даље Закон) одредбама Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања („Сл.Гласник РС“ бр. 97/2020), а у складу са чланом 33. Статута Предшколске установе „Галеб“ Петровац на Млави, Управни одбор на седници одржаној дана 01.07.2022. године донео је :

ПРАВИЛНИК О РАДУ

І. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском образовању и васпитању, Закона о јавним службама и Статутом установе уређују се права, обавезе и одговорности из области рада и радних односа запослених, запослених са инвалидитетом у установи за предшколско васпитање и образовање „Галеб“ Петровац на Млави, (у даљем тексту: Установа).

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

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених у Установи који нису уређене овим правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду, важећег посебног колективног уговора за запослене у оваквим установама, Закона и важећих подзаконских аката донетих на основу овог и посебних закона.

Члан 3.

Права и обавезе у Установи остварају се у организованом раду у коме сваки запослени врши одређене послове, односно извршава радне задатке који се ближе уређују Правилником о организацији и систематизацији радних места.

ІІ. ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Права запослених

Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту живота и здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом и општина актом.

На забрану дискриминације примењиваће се одредбе закона који уређују основе система образовања и васпитања, Закона о раду и посебног закона.

Забрањен је сваки вид злостављања запосленог на раду и у вези са радом.

2.Обавезе запослених

Члан 5.

Запослени је дужан:

- 1.Да савесно и одговорно обавља послове на којима ради.
- 2.Да поштује организацију рада и пословања код послодаваца,као и услове и правила послодавца у вези са уиспуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.
- 3.Да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле утицати на обављање послова.
- 4.Да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље запослених и деце као и настанак материјалне штете.

3.Обавезе послодавца

Члан 6.

Послодавац је дужан да запосленом :

- 1.Да за обављени рад исплати зараду у складу са Законом и општим актом,и уговором о раду.
- 2.Обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и здравља на раду у складу са Законом и другим прописима.
- 3.Затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним Законом.
- 4.Обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду.
- 5.Пружи обавештење о условима рада,организацији рада и правима и обавезама из радног односа у складу са законом,

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

III.ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1.Услови за заснивање радног односа

Члан 7.

Запослени заснива радни однос на начин и под условима утврђеним Законом.
Радни однос се заснива на неодређено и одређено време.
Радни однос се заснива уговором о раду.
Одлуке о потреби заснивања радног односа доноси послодавац.

2.Услови за пријем у радни однос

Члан 8.

У радни однос у Установи може да се прими лице под следећим условима:

- 1.Да је држављанин Републике Србије.
- 2.Да има најмање 15 година живота као и друге услове утврђене законом,
- 3.Да има општу здравствену способност.
- 4.Да има одговарајуће образовање.
- 5.Да није осуђивано за кривично дело на безусловну казну затвора од најмање 3.месеци или за кажњиво дело које га чини неподобним за обављање послова васпитања и образовања,превентивне здравствене заштите и социјалног рада у предшколској установи у складу са чл.139.ст.1.тач.3.Закона о основама система образовања и васпитања.

6. Да испуњава друге услове прописане Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања и Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Установи.

Члан 9.

У радни однос у Установи може да буде примљен васпитач, медицинска сестра и стручни сарадник под условом предвиђеним у предходном члану и ако:

- Има одговарајуће образовање.

- Има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом.

- Није осуђивано правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскврнуће, за кривична дела примање или давање мита; за кривична дела из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање.

- Има држављанство Републике Србије;

- Зна српски језик и језик на којем остварује образовно-васпитни рад.

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

Васпитачу, медицинској сестри и стручном сараднику престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из става 1. овог члана или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу.

3. Пријем у радни однос

Члан 10.

Пријем у радни однос у Установи врши се на основу:

1. Конкурса који расписује директор.*

2. Споразуму о преузимању уз сагласност запосленог.

На основу споразума из става 1. тач. 2. овог члана, запослени може бити преузет из Установа или Министарстава.

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

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Комисија има најмање три члана. Секретар установе пружа стручну подршку конкурсној комисији.*

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. овог закона, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.*

Кандидати из става 4. овог члана у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.*

Конкурсна комисија сачињава листу кандидата који испуњавају услове за пријем у радни однос у року од осам дана од дана пријема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима.*

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 6. овог члана, сачињава образложену листу свих кандидата који испуњавају услове и доставља је директору у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.*

Директор установе доноси решење о избору кандидата по конкурс у року од осам дана од достављања образложене листе из става 7. овог члана.*

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу органу управљања, у року од осам дана од дана достављања решења из става 8. овог члана.*

Орган управљања о жалби одлучује у року од 15 дана од дана подношења жалбе.*

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у установи, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.*

4.Радни однос на одређено време

Члан 11.

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

Установа 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 конкурс за пријем у радни однос на неодређено односно одређено време,а најкасније до 31.августа радне-школске године.
- 3.До избора кандидата-када се на конкурс не пријави ни један кандидат или ни један од пријављених кандидата не испуњава услове,а најдуже до завршетка школске године.

Установа прима у радни однос на одређено време по расписаном конкурс лице:

- 1.Ради замене одсутног запосленог преко 60 дана.
- 2.У својству приправника.
- 3.Због повећања обима посла.

Члан 12.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним коначним решењем директора,сматра се да није засновао радни однос,осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

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

5.Пробни рад

Члан 13.

Пробни рад може да уговори установа са васпитачем 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 1.године.

Пробни рад се одређује уговором о раду и може да траје најдуже 6.месеци.

7.Радни однос са непуним радним временом

Члан 14.

Радни однос може да се заснује и за рад са пуним и непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведену на раду,осим ако за поједина права није законом и општим актом друкчије одређено.

Члан 15.

Запослени који ради са непуним радним временом код једног послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Члан 16.

У оквиру недељног пуног радног времена,васпитач,медицинска сестра васпитач имају норму од 30 сати непосредног рада са децом

Стручни сарадник у установи у оквиру пуног радног времена у току радне недеље остварује 30 сати свих облика непосредног рада са децом.

Члан 17.

Васпитачу,медицинској сестри и стручном сараднику на почетку сваке школске године директор утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом,на основу програма образовања и васпитања и годишњег програма рада.

Запослени који је у радном односу на неодређено време а остао је нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба у установи у складу са Законом.

8.Приправници

Члан 18.

Установа може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, за занимања за које је то лице стекло одређену школску спрему,ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено Законом или Правилником о систематизацији.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

Послове васпитача,медицинске сестре-васпитача и стручног сарадника у Установи може да обавља и приправник-стажиста,са којим се не заснива радни однос,већ се закључује уговор о стажирању у трајању од најмање годину,а најдуже две године у складу са законом.

Члан 19.

За време трајања приправничког стажа ради савладавања програма за увођење у рад васпитача, медицинске сестре васпитача и стручног сарадника, Установа приправнику одређује ментора.

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада.

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

IV. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 20.

Запослени се распоређује на радно место, ради чијег вршења је и засновао радни однос.

Члан 21.

За време трајања радног односа запослени може у складу са Статутом установе, правилником о организацији рада и систематизацији радних места, са овим правилником и законом бити распоређен у Установи на свако радно место, које одговара степену и врсти његове стручне спреме, знању и способностиима и положеној лиценци.

Члан 22.

Ако потребе рада то захтевају запослени је дужан да трајно ради на другим пословима, односно радним задацима који одговарају његовој стручној спреми:

1. Поводом увођења нове и усавршавање постојеће организације рада.
2. У циљу потпунијег коришћења радних способности запослених.
3. Због смањења обима рада на пословима које запослени обавља.
4. Због смањења или повећања послова односно радних задатака у појединим организационим јединицама.
5. Због неподобности за рад на одређеним пословима, односно радним задацима.
6. Због инвалидности.
7. Због обављања послова, односно радних задатака на којима нема извршилаца.
8. Када запослени са посебним овлашћењима и одговорностима не буде поново изабран за те послове, односно радне задатке.

Члан 23.

Запослени може уз његову сагласност, да буде привремено распоређен на рад код другог послодавца, на основу споразума оба послодавца, у следећим случајевима:

1. Ако је утврђен престанак потребе за радом запосленог, док му се не обезбеди једно од прва утврђеним законом.
2. Ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада.
3. Ако је привремено дат закуп другом послодавцу пословни простор, односно средства рада.
4. Ако је неопходна помоћ послодавцу код кога се запослени привремено распоређује на рад због испуњења рокова утврђених прописима, уговором или актом надлежног органа.

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 24.

Радно време у Установи износи 40 часова недељно.

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

1) 30 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом у предшколској установи;

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

Структуру и распоред обавеза васпитача, медицинске сестре-васпитача и стручног сарадника у оквиру радне недеље, утврђује Установа годишњим програмом рада.

2. Непуно радно време

Члан 25.

Запослени који ради са непуним радним временом има права и обавезе као да ради са пуним радним временом, осим права на плату, која му припада сразмерно радном времену.

Васпитачу, медицинској сестри-васпитачу и стручном сараднику, сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања и годишњег програма рада.

Члан 26.

Медицинска сестра васпитач, васпитач или 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.

3. Скраћено време

Члан 27.

Запослени има право на скраћено време у складу са Законом о раду и Посебним колективним уговором.

4. Прековремени рад

Члан 28.

На захтев послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Члан 29.

Запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена када Установу задеси или јој непосредно престоји несрећа у случају.

1. Елементарне непогоде (земљотрес, поплава, одрон земљишта, суша, ерупција природних гасова и течности, провала облака и сл.).

- 2.Пожара и експлозије.
 - 3.Епидемије или заразе која доводи у опасност живот и здравље људи и у већем обиму угрожава друга материјална добра.
 - 4.Потребе да се без одлагања изврши одређени посао односно радни задатак,који се по прописима или по наређењу државног органа мора извршити у одређеном року.
 - 5.Загађивање воде,намирница и других предмета за људску храну у већем обиму.
- Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.
- Одлуку о раду дужем од пуног радног времена из предходног става, доноси директор Установе.

Члан 30.

Не може се одредити рад дужи од пуног радног времена:

- 1.Запосленом који би по налазу лекара такав рад могао да погоршава здравствено стање.
- 2.Запосленој, за време трудноће,односно са дететом до 3 године старости.
- 3.Запосленом коме је утврђено скраћено радно време у складу са Законом о раду.

4.Ноћни рад

Члан 31.

Ноћним радом сматра се рад извршен између 22 и 06 часова наредног дана.

Ноћни рад се може увести када то захтева процес рада, обезбеђење имовине и објеката установе и ноћно дежурство.

За рад ноћу морају бити обезбеђени сви потребни услови у погледу заштите запослених на раду.

Ако је рад организован у сменама,мора се обезбедити измена смена тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље уз његову сагласност. Не може се одредити рад ноћу:

- 1.Запосленом, коме би по налазу лекара такав рад погоршао здравствено стање.
- 2.Запосленој, за време трудноће,односно са дететом до 3 године старости.

5.Прерасподела радног времена

Члан 32.

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

У случајевима из ст.1.овог члана,прерасподела радног времена из предходног члана не сматра се прековременим радом.

Члан 33.

У случају прерасподеле радног времена,радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Члан 34.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови прековременог рада рачунају као часови рада дужи од пуног радног времена.

VI.ОДМОР И ОДСУСТВА

1.Дневни одмор

Члан 35.

Запослени који ради најмање шест часова има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање од 15 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из става 1.и 2.овог члана урачунава се у радно време.

Члан 36.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекиде рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси послодавац.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа,ако законом и овим правиником није другачије одређено.

2.Недељни одмор

Члан 37.

Запослени има право на недељни одмор у трајању најмање 24 часа непрекидно,ако законом и овим правилником није другачије одређено.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

3.Годишњи одмор

Члан 38.

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

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

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

Члан 39.

За сваку календарску годину запослени,запослени са инвалидитетом има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

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

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.

Члан 40.

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

1. По основу доприноса у раду,
2. По основу услова рада,
3. По основу стручне спреме
4. По основу радног искуства (укупног стажа осигурања)
5. По основу критеријума социјалних и здравствених услова,

Члан 41.

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

Члан 42.

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Члан 43.

Према доприносу запосленог у раду законски минимум од 20 радних дана годишњег одмора увећава се за 4 радна дана

Члан 44.

По основу услова рада законски минимум од 20 радних дана годишњег одмора увећава се за

- I и II степен стручне спреме 4 радна дана
- III и IV степен стручне спреме 3 радна дана
- VI и VII степен стручне спреме 2 радна дана
- Мастер и специјалистичке академске студије 1 радни дана

Члан 44А.

По основу стручне спреме законски минимум од 20 радних дана годишњег одмора увећава се за:

- са високим образовањем стеченим на мастер струковним студијама, мастер академским студијама и специјалистичким академским студијама – пет радних дана;
- са високим образовањем стеченим на основним академским студијама, основним струковним студијама и специјалистичким струковним студијама – четири радна дана;
- са средњим образовањем – три радна дана;
- са осталим нивоима образовања – два радна дана

Члан 45.

По основу радног искуства законски минимум од 20 радних дана годишњег одмора увећава се за:

- на сваких пет година рада у радном односу по један радни дан; за преко 30 година рада – седам радних дана.

Члан 46.

По основу критеријума социјалних услова законски минимум од 20 радних дана годишњег одмора увећава се за:

- особи са инвалидитетом – три радна дана;
- запосленом самохраном родитељу са малолетним дететом/малолетном децом – три радна дана.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права. Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци. Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу

- запосленом са малолетним дететом/малолетном децом – три радна дана,
- запосленом са навршених 55 година живота и 30 година стажа осигурања – пет радних дана..

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 30 радних дана.

Изузетно, запослени са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања не може користити у трајању дужем од 35 радних дана.

4.Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 47.

Распоред коришћења годишњег одмора одређује се планом коришћења годишњег одмора,који доноси директор а усваја Управни одбор.

При утврђивању предлога плана коришћења годишњег одмора води се рачуна о жељама запослених,запослених са инвалидитетом у процесу рада у Установи.

Члан 48.

Запосленом се издаје решење о коришћењу годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора издаје послодавац.

Решење о коришћењу годишњег одмора издаје се најкасније 15 дана пре времена одређеног за коришћење.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора,ако то захтевају потребе посла,најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

У случају коришћења колективног годишњег одмора за организационе јединице може се уместо појединачног решења донети решење за све запослене из исте и објавити на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења истог.

Ако кривицом послодавца запослени не користи годишњи одмор,или истом престане радни однос,има право на накнаду штете у висини просечне зараде у предходних 12. месеци сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

5. Плаћено одсуство

Члан 49.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању до седам радних дана у следећим случајевима:

- 1) склапање брака – седам радних дана;
- 2) склапање брака детета – три радна дана;
- 3) порођај супруге или усвајање детета – пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице – један радни дан;
- 5) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 6) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – пет радних дана;
- 7) селидба домаћинства на подручју места рада – два радна дана;
- 8) селидба домаћинства ван места рада – три радна дана;
- 9) учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – седам радних дана;
- 10) коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката – седам радних дана;
- 11) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
- 12) смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 13) смрти родитеља брачног друга – пет радних дана;
- 14) полагања стручног испита – пет радних дана;
- 15) стручно усавршавање – три радна дана;
- 16) полазак детета у први разред основне школе – два радна дана;
- 17) за решавање личних потреба – два радна дана.
- 18) одазивање на позив државног органа – један радни дан.

При утврђивању дужине одсуства у смислу овог члана радна недеља се рачуна као 5 радних дана.

Директор може запосленог наградити односно санкционисати за испуњавање односно неиспуњавање радних обавеза у складу са критеријумима усвојеним на Педагошком колегијуму ПУ "Галеб" Петровац на Млави.

Плаћено одсуство-слободан дан запослени може кристити најдуже до завршетка календарске године у којој је то право остварио ако се тиме не ремети процес рада у установи.

6. Неплаћено одсуство

Члан 50.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) неговања болесног члана уже породице – до седам радних дана;
- 2) смрти сродника који није члан уже породице – три радна дана;
- 3) обављања приватних послова запосленог – два радна дана;
- 4) посета брачном другу ван места становања – до седам радних дана;
- 5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана;
- 6) лечења о сопственом трошку и вантелесне оплодње – до 30 радних дана;
- 7) и у другим случајевима утврђеним у колективном уговору код послодавца или правилником о раду, у складу са захтевом запосленог.

Члан 51.

Запосленом се може одобрити одсуство без накнаде зараде у трајању од три месеца до годину дана у следећим случајевима:

1. ради бањског лечења запосленог,
2. ради неге болесног члана уже породице,
3. ради личног усавршавања.

Неплаћено одсуство се одобрава онда када то не ремети процес рада у Установи.

Члан 52.

Одлуку о одобравању плаћеног и неплаћеног одсуства доноси послодавац.

6. Мировање радног односа

Члан 53.

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

- 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) привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. овог закона;
- 4) избора, односно именовања на функцију у државном органу, синдикату, политичкој 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, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере – врати на рад код послодавца.

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

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Општа заштита

Члан 54.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са Законом.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених (да запосленом обезбеди лична заштитна средства и опрему и средства за хигијену), у складу са посебним законом и Правилником о безбедности и здравља на раду.

Запослени је обавезан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како неби угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених, деце и других лица.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Послодавац је дужан да у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду и правилником о раду и правилником о понашању послодавца и запослених на спречавању злостављања запосленог на раду организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и запосленима обезбеди услове рада у којима неће бити изложени злостављању на раду од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

На забрану дискриминације примењиваће се одредбе закона који уређује основе система образовања и васпитања, Закона о Раду и посебног закона. Забрањен је сваки вид злостављања запосленог на раду и у вези са радом.

2. Заштита личних података

Члан 55.

Запослени мора имати заштиту личних података у складу са законом.

3. Заштита омладине

Члан 56.

Запослени млађи од 18 година не може да ради на пословима које предвиђа закон.

4. Заштита материнства

Члан 57.

Запослена жена за време трудноће и за време док доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежне здравствене организације, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или којима постоји штетно зрачење или изложености екстремним температурама и вибрацијама.

Послодавац је дужан да запосленој из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Један од родитеља са дететом до три године живота као и самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прееквовремено само уз своју писмену сагласност.

5. Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета

Члан 58.

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

Запослена жена има право да отпочне породилско 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 из става 2. овог члана.

Отац детета може да користи право из става 3. овог члана у случају кад мајка напусти дете, умре или је из других оправданих разлога спречена да користи то право (издржавање казне затвора, тежа болест и др.). То право отац детета има и када мајка није у радном односу.

Отац детета може да користи право из **става 4.** овог члана.

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

Члан 59.

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 иста могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест или више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

Члан 60.

Запосленој из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао 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 отказа уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из став 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана пријема отказа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу документацију овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

6. Заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама

Члан 61.

Запосленом- особи са инвалидитетом и запосленом са здравственим сметњама утврђених од стране надлежног здравственог органа, послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

7. Обавештење о привременој спречености за рад

Члан 62.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду послодавцу достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи у породичном домаћинству.

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

Начин издавања и садржај потврде о наступању привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању споразумно прописују министар и министар надлежан за здравље.

VIII. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада-плата

Члан 63.

Запослени има право на одговарајућу зараду-плату, у складу са законом, посебним колективним уговором, општим актом и уговором о раду, и то на исплату целе зарде до 10-ог у месецу за протекли месец.

Запосленом се гарантује једнака зарада-плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

У случају повреде права из става 2. овог члана запослени има право на накнаду штете.

Зараду-плату у смислу става 1. овог члана, чини зарада-плата коју је запослени остварио за обављени рад и време проведено на раду, увећана зарада, накнада зараде и друга примања, односно порези и доприноси који се плаћају уз зараду.

Запослени има право на минималну зараду-плату за време проведено на раду у складу са Законом о раду, општим актом и уговором о раду.

Члан 64.

Запослени има право на посебно примање по основу остварених резултата рада, повећаној одговорности и обима послова у висини до највише 30% од висине основне плате, које се исплаћује из сопствених прихода уколико их установа оствари и уколико нема других приоритета везаних за набавку средстава за текуће одржавање, у складу са законом.

Одлуку о оствареном праву, основу и висини посебног примања из предходног става доноси директор сам или на предлог својих сардника и одговорних руководица служби.

Члан 65.

Запослени има право на увећану зараду-плату, у складу са општим актом и уговором о раду и то:

1. За рад на дан празника који је нерадни дан, најмање 110% од основице;
2. За рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде, најмање 26% од основице;
3. За прековремени рад, најмање 26 % од основице;
4. По основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад) најмање: 0,4% од основице.

2. Награде

Члан 66.

Запослени се може наградити ако за то постоје средства код оснивача :

1. За освојено једно од прва три места приликом учешћа на конкурс у висини до 10% просечне плате запосленог остварене у установи у предходном месецу.

2. За освојено једно од прва три места за презентацију на стручним скуповима и освојеним наградама на фестивалима до 20% просечне плате запосленог остварене у установи у предходном месецу.

Члан 67.

На предлог непосредног руководиоца, директор Установе може запосленом умањити плату до 20%, уколико запослени не постигне одговарајуће резултате рада.

Члан 68.

О испуњености услова за увећање, односно за умањење плате, а на предлог непосредног руководиоца и колегијума уз писано образложење, одлуку доноси директор Установе.

Члан 69.

На захтев одбора Репрезентативног синдиката директор је дужан да преиспита основаност увећања, односно умањења плате запосленог.

3. Накнада зараде-плате

Члан 70.

Запослени има право на накнаду зараде-плате у висини просечне зараде у предходних 12 месеци у складу са општим актом и уговором о раду за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе, одазивање на позив државног органа као и давање органа у хуманитарне сврхе.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није друкчије одређено.

Члан 71.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у предходних 12 месеци, за време одсуствовања са рада због привремене неспособности за рад до 30 дана и то:

1. У висини 65% просечне зараде у предходних 12 месеци у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено.

2. У висини 100% просечне зараде у предходних 12 месеци у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Члан 72.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно

службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

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

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате од 65%, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

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

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

Члан 73.

Запослени има право на накнаду зараде најмање у видини 60% просечне зараде у предходних 12 месеци, стим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са Законом, за време прекида рада, односно смањења обима посла до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 дана у календарској години а по наредби надлежног органа.

6. Накнада трошкова

Члан 74.

Запослени има право на накнаду трошкова у складу са општим актом и уговором о раду и то:

1. за долазак и одлазак са рада у износу од 100% превозне карте по једној или више линија са подручија града, а запослени који станује ван града имају право на трошкове превоза 100% од износа превозне карте.

2. на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи, у висини утврђеној Законом.

3. на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеним посебним прописима.

4. за исхрану у току рада ако послодавац није ово право обезбедио на други начин, и

5. за регрес за коришћење годишњег одмора ако послодавац није ово право обезбедио на други начин.

6. ако запослени по налогу послодавца користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини до 30% цене по литру погонског горива за сваки пређени километар.

Друга примања

Члан 75.

Послодавац је дужан да исплати запосленом у складу са општим актом:

- отпремнину при одласка у пензију најмање у висини и на начин прописан законом и посебним колективним уговором,
- накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог,
- запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члан 76.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

1. за 10 година рада у радном односу-50 % просечне плате,
2. за 20 година рада у радном односу-једна просечна плата,
3. за 30 година рада у радном односу једна и по просечна плата и
4. за 35 година рада у радном односу-две просечне плате.

Члан 77.

Послодавац може запосленом исплатити годишње награде за божићне празнике у једнаком износу. Божићна награда исплаћује се у висини коју уговоре репрезентативни синдикат и оснивач.

Члан 78.

Послодавац може да исплати новчану честитку за Дан жена у висини коју уговоре репрезентативни синдикат и оснивач.

Члан 79.

Послодавац може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 80.

Право на солидарну помоћ имају запослени у следећим случајевима:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
- 7) рођења или усвојења детета запосленог – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 8) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.), у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања.

Послодавац може да, у складу са мерилима прописаним својим општим актом, исплати солидарну помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног и социјалног положаја запосленог, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Члан 81.

Послодавац може запосленима да исплати Новогодишњу новчану награду у једнаком износу. О висини и динамици исплате из овог члана, оснивач и репрезентативни синдикати, потписници овог уговора, преговарају сваке године.

7.Заштита зараде и накнаде зараде

Члан 82.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате зараде и накнаде зараде достави обрачун.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

8.Удаљење са рада

Члан 83.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

1) ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или уговором о раду;

3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца из разлога предвиђених законом.

Члан 84.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора, док притвор траје.

Решење о удаљењу са рада доноси директор установе.

Члан 85.

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

Материјална одговорност

1.Одговорност запослених

Члан 86.

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

Кривица запосленог за учињену штету мора бити доказана.

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

Члан 87.

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 Установе.

Ако запослени у року од три месеца не надокнади штету утврђену одлуком Комисије из предходног става, Установа покреће поступак пред надлежним судом.

Члан 88.

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

Процена вредности оштећене ствари врши се путем вештачења.

Члан 89.

У поступку за накнаду штете запослени се позива деа да пристанак за накнаду штете.

Пристанак запосленог да штету надокнади даје се у писменој форми.

Члан 90.

Ако се накнаде штете не може утврдити у тачном износу или би утврђивање њеног износа прозроковало 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 91.

Одлуку о паушалној накнади штете доноси Комисија за накнаду штете.

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

Члан 92.

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

Члан 93.

Против одлуке Комисије за накнаду штете запослени, запослени са инвалидитетом односно подносилац захтева има право приговора Управном одбору у року од 15 дана од дана достављања одлуке.

Управни одбор је дужан да у року од 15 дана донесе одлуку по уложеном приговору.

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

2.Одговорност Установе

Члан 94.

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

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

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

Установа одговара запосленом за штету због повреде на раду и у случају када нема њене крицице ни кривице лица за које она одговара,ако је повреда проузрокована опасном ствари или делатности са повећаном опасношћу.

IX.ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1.Разлози за престанак радног односа

Члан 95.

Радни однос престаје:

- 1.истеком рока за који је заснован,
- 2.запосленом који навршава 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 и запосленог,
- 5.престанак потребе за радом запослених,
- 6.смрћу запосленог,
- 7.коначношћу решења о престанку радног односа у дисциплинском поступку,
- 8.у другим случајевима утврђеним законом а на основу решења директора.

Члан 96.

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

1.Ако је начин прописан Законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности,даном достављања правоснажног решења о утврђивању губитка радне способности.

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

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

4.Ако му је изречена мера безбедности,висина или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада,даном почетка примењивања те мере

5.Услед стечаја,ликвидације,односно у свим другим случајевима престанка рада послодавца,у складу са Законом.

6.Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из чл.139.ст.1.закона о основама система образовања и васпитања или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев доктора.

Запослени коме престане радни однос из разлога утврђеног чл.139.ст.1.тач.2.наведеног закона у овој тачки,остварује право на отпремнину у висини збира трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

7.И у другим случајевима утврђеним Законом.

2.Споразумни престанак радног односа

Члан 97.

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

3.Отказ од стране запосленог и послодавца

Члан 98.

Запослени има право да Установи откаже радни однос-уговор о раду.

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

Члан 99.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност,његово понашање и радну дисциплину као и потребе послодавца.

Оправдани разлози за отказ уговора о раду сматарју се они који су предвиђени Законом о раду.

Члан 100.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) овог закона, има право на отказни рок који се утврђује општим актом или уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, а који не може бити краћи од осам нити дужи од 30 дана.

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,стим што му се за то време обезбедјује накнада зараде у висини утврђеној општим актом и уговором о раду.

4.Престанак потребе за радом запослених

Члан 101.

Послодавац доноси програм за решавање вишка запослених у складу са законом и Посебним колективним уговором.Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог, доноси директор Установе,а на основу предлога комисије коју именује орган управљања Установе на предлог синдиката.

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

Члан 102.

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

1.Рад остварен у радном односу:

- за сваку годину рада оствареног у радном односу-1 бод.
 - за сваку годину рада оствареног у радном односу у установи-1 бод.
 - за сваки месец рада у Установи преко или мање од пуне године($1/12$)-0,083 бодова.
- Рад остварен у радном односу бодује се тако што се бодовима по основу укупног рада, Додају бодови по основу рада у Установи.
- Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу,без обзира да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

2.Образовање

- За високо образовање на студијама другог степена(мастер академске студије,специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије)у складу са Законом високом образовању почев од 10.септембра 2005.године и на основним студијама у трајању од најмање четри године по пропису који је утврђивао високо образовање до 10.септембра 2005.године 20 бодова.
- за високо образовање на студијама првог степена(основне академске,односно основне струковне студије)студијама у трајању од три године или вишим образовањем-15 бодова.
- за специјалистичко образовање након средњег образовањ-13 бодова.
- за средње образовањ у трајању од четри године-12 бодова.
- за средње образовање у трајању од 3 године-10 бодова.
- за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године-5 бодова.

3.Такмичења:

- број бодова за општинско такмичење и смотру:
 - за освојено прво место-2 бода.
 - за освојено друго место-1,5 бод.
 - за освојено треће место-1 бод.
- 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.
- 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.
- 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 такмичењима и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу.Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току рада оствареног у Установи за предходних годину дана.

4.Педагошки допринос у раду(објављени стручни радови,учествовање у пројектима и стручним јавним конкурсима);

- рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра,

аутор-7 бодаова,
сарадник на изради уџбеника-илустратор и учествовање у пројектима и стручним јавним конкурсима-4 бода.
рецензент-4 бода.
-објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј литератури-3 бода;

5.Имовно стање

1)ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем обаљављеном 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 пордичним домаћинством сматрају се: брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава и примања остварена за три месеца која претходе месецу у којем се врши бодовање.

6.Здравствено стање запосленог на основу налаза надлежне здравствене установе,односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:

1)инвалид друге категорије-3 бода.

2)тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе-3 бода.

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

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

7.Број деце предшколског узраста,односно деце на редовном школовању до 26 година старост:

1)ако запослени има једно дете на школовању-1 бод.

2)ако запослени има двоје деце на школовању-3 бода.

3)ако запослени има троје и више деце на школовању-5 бодова.

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство редовног ученика завршног разреда.

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, бодује се са нула бодова

Упуство за спровођење процедуре бодовања запослених за чијим радом је престала потреба, који доноси Управни одбор ближе се утврђује документација потребна за доказивање критеријума из овог члана.

Члан 103.

У поступку утврђивања запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у Установи, бодују се сви запослени који су у радном односу на одређено или неодређено време, а који обављају послове за које је Одлуком о броју извршилаца потребном за реализацију Програма рада Установе, за ту врсту радног односа смањен број извршилаца.

На основу Одлуке о потребном броју извршилаца и критеријума из предходног члана овог Правилника, Комисија сачињава ранг листу према редоследу бодова, почев од највећег.

За запослене 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,резултата рада,имовног стања,здравственог стања и броја деце на школовању,и то наведеним редоследом.

Члан 104.

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

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

Члан 105.

Радни однос запослених, на неодређено време за чијим је радом престала потреба не може престати без његове сагласности:

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

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

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

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

Х.ПОСЕБНЕ ОДРЕДЕБЕ

Члан 106.

Послодавац може у складу са законом закључити уговор о делу , уговор о привременим и повременим пословима, уговор о стручном оспособљавању и усавршавању као и уговор о допунском раду.

XI.ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 107.

О правима,обавезама и одговорностима из радног односа одлучује у Установи директор и Управни одбор.

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

На решење директора запослени има право на приговор управном одбору у року од 8 дана од дана достављања истог.

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

Запослени и Установа могу спорна питања да изнесу пред арбитражу сагласно Закону о мирном решавању радних спорова у року од три дана од настанка спора.

Мирно решавање радног спора покреће се на предлог страна у спору или по службеној дужности.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права,запослени или представник синдиката чији је запослени члан,ако га запослени овласти,може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења,односно сазнања за повреду.

XII.РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 108.

Ако настане спор у процесу измена и допуна Правилника или Уговора ,исти се решава споразумно у року од 15 дана.Уколико се споразум не постигне,учесници су дужни да образују арбитражу у року од 15 дана од дана када споразум није постигнут.

Арбитража је дужна да донесе одлуку у року од 15 дана од дана образовања.

Када дође до спора у примени Правилника формира се арбитража од три члана у року од 15 дана од дана сазнања за повреду примене Правилника,која је дужна да реши спор у року од следећих 15 дана.

Састав арбитраже за спорове у измени,допуни и примени чине изабрани представнк оснивача,представници репрезентативних синдиката,директор и један неутрални члан по договору из реда стручњака за област која је предмет спора.

Закључци и одлуке арбитраже су коначни и обавезни за учеснике. Обавезна одлука арбитраже у спору поводом закључивања,односно измене и допуне Уговора замењује одговарајуће одредбе Уговора у вези са којим је дошло до спора,односно постаје саставни део колективног уговора.

XIII.ОРГАНИЗАЦИЈА ЗАПОСЛЕНИХ И ПОСЛОДАВАЦА

Члан 109.

Запослени код послодавца који има више од 50 запослених могу образовати савет запослених,у складу са законом.

Члан 110.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања без одобрења,уз упис у регистар.

Послодавац је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Директор је дужан да:

1.Размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама,захтевима и предлозима синдиката,а посебно по одлукама од значаја за материјални,економски и социјални положај запослених, запослених са инвалидитетом и о томе обавести синдикат.

2.Обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и доставља позиве са материјалом ради присуствовања седницама на којима се разматрају његова мишљења,предлози,инијативе и захтеви,односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

3.Да обезбеди уплату синдикалне чланарине у складу са законом о раду и у процентима утврђеним одлуком гранског синдиката.

Члан 111.

Директор обезбеђује организацији синдиката следеће услове за његово деловање:

1.Коришћење одговарајуће просторије и потребне административно техничке услуге.

2.Директор Установе је дужан да председника синдикалне организације Установе за обављање његове функције ослободи радних обавеза најмање 20 плаћених часова месечно.

Члан 112.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања седницама организације синдиката,семинарима и друго.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца,када је то потребно у циљу заштите права запослених.

Активности синдиката обављају се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 113.

Директор не може донети решење о престанку радног односа председнику синдиката и именованом или изабраном синдикалном представнику,нити их на други начин да стави у неповољан положај.

XIV.ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 114.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим Правилником.

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

Члан 115.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује Оснивач посебним актом у складу са законом. При утврђивању минимума процеса рада Оснивач је обавезан да узме у обзир мишљење,примедбе и предлоге синдиката Установе,стим што је за васпитача и стручног сарадника тај минимум 20 часова недељно.

О утврђеном минимуму рада обавештавају се и сви корисници преко Установе и средстава јавног информисања,имајући у виду да се ради о делатности од јавног интереса.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк узорцења доноси Одбор организације синдиката, после спроведеног поступка у складу са Законом,Правилником о раду и правилима синдиката.

Члан 116.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- образложење запослених о разлозима за ступањем у штрајк,
- време почетка штрајка,
- место окупљања учесника у штрајку,ако се штрајк испољава окупљањем запослених,
- састав штрајкачког одбора,који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк,
- предлог за договор око обезбеђења објекта,запослених и деце у време трајања штрајка,
- предлог за отпочињање преговора око поднетих захтева.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави достављањем послодавцу и Оснивачу одлуке о ступању у штрајк,најдоцније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка,односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

Члан 117.

Због учествовања у штрајку организованим у складу са законом и овим Правилником,запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Организовање штрајка,или учешће у штрајку,у складу са законом и овим Правилником не представља повреду радне обавезе.

Члан 118.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са Законом и овим Правилником.

Члан 119.

Запослени који учествује у штрајку остварује сва права из радног односа.

XV.ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 120.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли и сајту установе.

Члан 121.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку за његово доношење.

Члан 122.

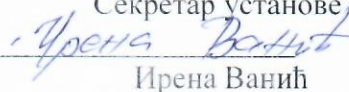
На питања која нису утврђена овим Правилником примењиваће се одредбе закона и посебног колективног уговора.

Председник Управног одбора


Зоран Борчевић

Правилник је заведен под деловодним бројем 342-1 од 01.07.2022. године, објављен је на огласној табли установе дана 01.07.2022. године, а ступио је на снагу дана 09.07.2022. године.

Секретар установе


Ирена Ванић