

# ПРАВИЛНИК О РАДУ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ .....	2
II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И УСЛОВИ ЗА РАД ЗАПОСЛЕНИХ .....	2
1. Заснивање радног односа .....	2
2. Преузимање запослених .....	2
3. Пријем у радни однос по конкурс .....	3
4. Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању .....	4
5. Радни однос на одређено време .....	5
6. Радни однос с пуним радним временом и радни однос с непуним радним временом.....	5
7. Рад ван радног односа.....	5
III РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ .....	6
1. Упућивање на рад код другог Послодавца .....	6
IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ .....	6
V РАДНО ВРЕМЕ .....	6
1. Пуно радно време .....	6
2. Непуно радно време .....	7
3. Скраћено радно време.....	7
4. Прековремени рад .....	7
5. Распоред и структура радног времена.....	7
VI ОДМОР И ОДСУСТВА .....	8
1. Одмор у току дневног рада.....	8
2. Дневни одмор .....	8
3. Недељни одмор.....	8
4. Годишњи одмор.....	8
5. Плаћено одсуство .....	9
6. Неплаћено одсуство .....	9
7. Мировање радног односа.....	10
VII ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ.....	10
VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ.....	10
1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба.....	10
2. Мере за запошљавање.....	10
IX ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ .....	10
1. Остваривање права запослених .....	10
2. Заштита права запослених.....	11
X МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА .....	12
1. Колективни радни спорови .....	12
2. Индивидуални радни спорови.....	12
XI ПРАВО НА ШТРАЈК .....	13
XII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ .....	14
XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ.....	14

На основу члана 1. став 2, члана 3. став 2 и члана 8. Закона о раду ("Службени гласник РС", број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014), Самосталног члана 117. Закона о допуни Закона о раду ("Службени гласник РС", број 75/2014), члана 57. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Сл. Гласник РС“ бр. 72/2009, 52/2011 и 55/2013) Школски одбор Гимназије и економске школе "Јован Јовановић Змај" у (у даљем тексту: Послодавац) на седници одржаној 08.05.2015. године донео је:

# **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

## **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 1.**

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник) уређују се Права, обавезе и одговорности из радног односа, односно по основу рада.

### **Члан 2.**

Одредбе Правилника примењују се на запослене који раде код Послодавца.

### **Члан 3.**

Запослени остварује права, обавезе и одговорности у складу са законом, подзаконским актом, Посебним колективним уговором, Правилником, другим општим актом Послодавца и уговором о раду.

### **Члан 4.**

На права, обавезе и одговорности који нису уређени Правилником непосредно се примењују одредбе закона, подзаконског акта, Посебног колективног уговора и другог општег акта Послодавца.

## **II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И УСЛОВИ ЗА РАД ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Заснивање радног односа**

#### **Члан 5.**

Радни однос у установи заснива се Уговором о раду са лицем које испуњава услове из члана 120. као и члана 121. и 122. Закона о основама система образовања и васпитања

#### **Члан 6.**

Закључењу Уговора о раду претходи поступак пријема у радни однос у следећим случајевима:

1. заснивање радног односа по конкурс,
2. заснивање радног односа на основу споразума о преузимању.

Заснивање радног односа на неодређено радно време на основу конкурса може се извршити ако се није могло извршити преузимање запосленог.

#### **Члан 7.**

Директор установе расписује конкурс и врши избор кандидата за пријем у радни однос у складу са чланом 130. Закона о основама система образовања и васпитања.

### **2. Преузимање запослених**

#### **Члан 8.**

Пре него што расписује конкурс за пријем у радни однос на неодређено време директор је обавезан да, у складу са чланом 131. Закона о основама система образовања и васпитања и чланом 5. до 7. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и

домовима ученика, испита могућност пријема у радни однос закључивањем споразума о преузимању запосленог за чијим је радом, делимично или потпуно, престала потреба или има статус запосленог са непуним радним временом.

### 3. Пријем у радни однос по конкурсу

#### Члан 9.

Директор расписује конкурс:

1. за пријем у радни однос на неодређено време;
2. за пријем у радни однос на одређено време;
3. приправника,
4. ради замене запосленог одсутног преко 60 дана.

#### Члан 10.

Конкурс се објављује на огласној табли и интернет адреси Националне службе за запошљавање и у наредном периодичном издању огласа Националне службе за запошљавање, у листу „Послови“.

Припремне радње у поступку пријема у радни однос обавља секретар Послодавца (у даљем тексту: (секретар) и то:

1. саставља текст конкурса за пријем у радни однос и упућује га на објављивање Националној служби за запошљавање, у складу са законом;

#### Члан 11.

Конкурсна комисија је састављена од три члана од којих је један члан секретар, други председник синдикалне организације код Послодавца, а трећи је из наставног особља.

Конкурсна комисија:

1. утврђује благовременост и потпуност пријава на конкурс;
2. одбацује неблаговремене и/или непотпуне пријаве;
3. утврђује који кандидати испуњавају услове за пријем у радни однос;
4. саставља извештај конкурсне документације о кандидатима и доставља је директору.

#### Члан 12.

Конкурс за пријем у радни однос садржи информацију:

1. о називу и адреси Послодавца;
2. о начину подношења пријава на конкурс;
3. о условима за пријем у радни однос;
4. о доказима за испуњеност услова за пријем у радни однос које треба поднети;
5. о року за подношење пријаве на конкурс;
6. о року у којем ће одлука о избору кандидата бити донета;
7. контакт телефон путем ког кандидат може добити додатне информације о конкурсу;
8. о томе да неблаговремене или непотпуне пријаве неће бити узете у разматрање.

Рок за подношење пријаве на конкурс је 8 до 15 дана од дана објављивања конкурса у зависности од хитности.

#### Члан 13.

Уз пријаву на конкурс кандидат треба да поднесе:

1. важеће уверење о држављанству (не старије од 6 месеци) или оверену копију извода из матичне књиге рођених издатог после 28.12.2009. године;
2. оригинал диплому или оверену фотокопију дипломе о стеченом образовању;
3. радну биографију.

#### Члан 14.

Благовременом пријавом на конкурс сматра се пријава која је непосредно предата Послодавцу пре истека рока утврђеног у конкурсу или је пре истека тог рока предата пошти у облику препоручене пошिल्ке.

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

#### Члан 15.

Потпуном пријавом сматра се пријава која садржи оне доказе о испуњености услова за пријем у радни однос који се захтевају конкурсом.

#### Члан 16.

Конкурсна комисија почиње прегледање конкурсног материјала по истеку 6 дана од дана истека рока за пријем пријава на конкурс.

Конкурсна комисија је у обавези да истог дана припреми извештај о учесницима конкурса и да је без одлагања достави директору.

#### Члан 17.

По пријему информације из става 2. претходног члана, директор у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава, упућује кандидате који испуњавају услове за пријем у радни однос на проверу психофизичких способности за рад са ученицима.

Проверу психофизичких способности врши надлежна служба за послове запошљавања, применом стандардизованих поступака.

#### Члан 18.

Након провере психофизичких способности кандидата, директор заказује разговор с кандидатима, ако процени да је то потребно.

Разговор се заказује телефонским путем.

Ако кандидат оправда изостанак, с њим се разговор може одржати накнадно.

#### Члан 19.

Циљ разговора је додатно процењивање спремности кандидата за обављање послова за које је конкурисао.

У обављању разговора директору могу помагати други запослени, које он одреди.

#### Члан 20.

Директор доноси одлуку о избору кандидата у року од осам дана од дана добијања резултата 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 подношење пријава на конкурс.

#### Члан 21.

Одлука о избору мора садржати увод, изреку, образложење и поуку о правном леку. Одлука се у року од 5 дана доставља свим учесницима конкурса, укључујући и оне који не испуњавају услове конкурса или су им пријаве неблаговремене и/или непотпуне.

#### Члан 22.

Кандидат незадовољан одлуком о избору кандидата може да поднесе приговор Школском одбору у року од осам дана од дана пријема одлуке.

Сваки кандидат има право увида у конкурсну документацију осталих кандидата.

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

#### Члан 23.

По коначности одлуке о избору кандидата, директор с изабраним кандидатом закључује Уговор о раду.

Пре закључивања Уговора о раду, изабрани кандидат је дужан да достави доказ о поседовању психичке, физичке и здравствене способности за рад са децом и ученицима који издаје надлежна здравствена установа.

## **4. Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању**

#### Члан 24.

На основу споразума о преузимању у радни однос код Послодавца може бити примљен запослени из друге установе за образовање и васпитање који се нашао на листи запослених с које се врши преузимање, у складу са чланом 131. Закона о основама система образовања и васпитања и чланом 5. до 7. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању врши се на неодређено

време.

#### Члан 25.

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

Споразумом се уређују права и обавезе споразумних страна и запосленог. За ваљаност Споразума потребна је сагласност запосленог.

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

#### Члан 26.

Може се преузети само запослени који је код другог Послодавца у радном односу на неодређено време, без обзира на проценат радног времена и без обзира на врсту посла који обавља.

### **5. Радни однос на одређено време**

#### Члан 27.

Радни однос код Послодавца заснива се на одређено време без конкурса:

- 1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;
- 2) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс;
- 3) до избора кандидата - када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове - до завршетка школске године;
- 4) ради извођења верске наставе.

За извођење верске наставе наставник с Послодавцем закључује уговор о раду у складу са законом.

#### Члан 28.

У радни однос на одређено време по расписаном конкурс Послодавац може да прими лице:

1. ради замене запосленог одсутног преко 60 дана;
2. у својству приправника;

#### Члан 29.

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

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

#### Члан 30.

Радни однос може се засновати за рад с пуним или за рад с непуним радним временом, у складу са чланом 137. Закона о основама система образовања и васпитања и члном 9. и 10. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика као и чланом 39. до 41. Закона о раду.

### **7. Рад ван радног односа**

#### Члан 31.

Код Послодавца се може ангажовати лице за обављање рада ван радног односа.

#### Члан 32.

Послодавац може да закључи уговор о извођењу наставе за највише 30% од пуног радног времена са лицем које је запослено у другој установи за образовање и васпитање или код другог послодавца, као и са лицем које самостално обавља делатност, у складу са чланом 135. Закона о основама система образовања и васпитања.

#### Члан 33.

Послодавац може на основу уговора о делу ангажовати

1. ментора секретару-приправнику;

2. одређено лице ради обављања других послова који су ван делатности послодавца, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршење одређеног физичког или интелектуалног посла;
3. лице које обавља уметничку или другу делатност у области културе;
4. са запосленим ради укључивања у рад на пројектима.

Члан 34.

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

## **III РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Упућивање на рад код другог Послодавца**

Члан 35.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца у складу са чланом 174. Закона о раду.

## **IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

Члан 36.

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

Члан 37.

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима Министарства просвете и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе и из других извора.

Послодавац не може обавезати запосленог да, делимично или потпуно, сноси трошкове свог стручног усавршавања.

Уколико Послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити никакве штетне последице због тог пропуста.

Уколико послодавац организује у просторијама Школе или on-line акредитовани семинари сви наставници су у обавези да присуствују или учествују у раду on-line семинара.

Уколико запослени одбије да присуствује или учествује у раду on-line из става 4. овог члана Послодавац није у обавези да надомести пропуштене бодове.

Уколико наставник жели да прошири своја уже стручна знања од значаја за предмет учешћем на акредитованом семинару, Послодавац може да уплати котизацију, а наставник сноси остале трошкове.

## **V РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно радно време**

Члан 38.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Запосленима, на почетку школске године, издаје се решење о годишњем и недељном задужењу и фонду часова.

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 васпитања, Годишњег плана рада школе и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима.

Наставник и стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада с децом и ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом.

Наставник и стручни сарадник који је остао нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба у складу са законом.

## **2. Непуно радно време**

Члан 39.

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

## **3. Скраћено радно време**

Члан 40.

Радно време ложача, за време грејне сезоне, када ради од 5 часова скраћује се за 1,5 часова, односно за 3 часа недељно када ради од 4 часа, у односу на пуно радно време утврђено у члану 45. овог Правилника.

## **4. Прековремени рад**

Члан 41.

На захтев Послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

1. више силе,
2. изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се заврши посао који није планиран;
3. извршавања других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

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

Послодавац је обавезан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и о исплати увећане плате, у складу са законом и општим актом.

Члан 42.

Ако Послодавац не може обезбедити стручно лице за највише 30% од пуне норме за радно место наставника, те послове може додатно распоредити на постојеће извршиоце код Послодавца, најдуже до краја школске године и овај рад се сматра радом преко пуне норме часова.

Висина цене послова из става 1. овог члана се израчунава по часу, а час има цену исту као редован рад.

Члан 43.

Послодавац је дужан да достави синдикату код Послодавца извештај о прековременом и ноћном раду у року од седам дана од дана престанка потребе за прековременим и ноћним радом.

## **5. Распоред и структура радног времена**

Члан 44.

Рад код Послодавца обавља се, по правилу, у оквиру петодневне радне недеље, у складу са школским календаром.

Радни дан ненаставног особља и библиотекара, по правилу, траје осам часова. Радни дан психолога или педагога, по правилу, траје шест часова. Трајање радног дана наставника везано је за распоред часова.

Структура и распоред радног времена утврђује се Годишњим планом рада Послодавца и општим актом Послодавца.

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

Члан 45.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље: наставник изводи наставу 20 часова редовне наставе, односно 18 часова математике и језика, и четири часа других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и други облици рада, у складу са посебним

законом), а стручни сарадник остварује све облике рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима деце и ученика 30 часова.

#### Члан 46.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор, у складу са законом.

## **VI ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току дневног рада**

#### Члан 47.

Запослени који ради најмање шест часова дневно 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 дневног рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 45 минута.

Запослени из редова ненаставног особља и стручни сарадници не могу да користе одмор у току дневног рада у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, а наставници тај одмор, по правилу, користе за време одмора између часова.

Време одмора из ст. 1-3. овог члана урачунава се у радно време.

### **2. Дневни одмор**

#### Члан 48.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од 16 часова непрекидно.

### **3. Недељни одмор**

#### Члан 49.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од 48 часова, а изузетно 24 часа, непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи суботом и недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

### **4. Годишњи одмор**

#### Члан 50.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са чланом 69. до 76. Закона о раду, чланом 14. и 15. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

#### Члан 51.

Допринос на раду утврђен је чл. од 15 до 20 Правилника о похвањивању и награђивању ученика и запослених Школе.

#### Члан 52.

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

Запослеи може да користи годишњи одмор у два дела, с тим да први део у трајању од 10 радних дана користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.



## 5. Плаћено одсуство

### Члан 53.

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

- 1) склапања брака - 7 радних дана,
- 2) склапање брака детета - 3 радна дана,
- 3) порођаја супруге - 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице - 1 радни дан,
- 5) усвајања детета - 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице - 7 радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања - 2 узастопна радна дана,
- 8) селидбе у друго место становања - 3 радна дана,
- 9) елементарне непогоде - 5 радних дана,
- 10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 5 радних дана,
- 12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- 13) стручног усавршавања до 5 радних дана,
- 14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,
- 15) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 5 дана.

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

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

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

- 2) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

## 6. Неплаћено одсуство

### Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

- 1) дошколовавања - од 30 дана до три године,
- 2) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) до 6 месеци,
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта,
- 4) посете члановима уже породице у иностранству - до три месеца, у периоду од три године,
- 5) лечење члана уже породице,
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

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

### Члан 55.

Запосленом се, на лични захтев, може одобрити неплаћено одсуство и у другим случајевима и у дужем трајању од оног утврђеног у овом Правилнику, ако се тиме не угрожава процес рада код Послодавца.

### Члан 56.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права законом, колективним уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

## **7. Мировање радног односа**

### **Члан 57.**

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 именованја 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**

### **Члан 58.**

Код Послодавца се, у складу са чланом 80. до 103. Закона о раду обезбеђује заштита запослених

## **VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

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

#### **Члан 59.**

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у бодовима у складу са чланом 34. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

### **2. Мере за запошљавање**

#### **Члан 60.**

Мере за запошљавање су прописане чланом 35. до 39. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

## **IX ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Остваривање права запослених**

#### **Члан 61.**

Запослени се ради остваривања својих права у писменом облику обраћају директору. Захтев треба да садржи:

1. податке о праву које запослени жели да оствари;
2. чињенице на којима се захтев заснива;

3. име, презиме, потпис и назив посла подносиоца захтева.

Захтев се предаје секретару који га заводи у деловодник и без одлагања прослеђује директору.

Члан 62.

Директор је обавезан да о захтеву одлучи у року који омогућава остваривање права запосленог, а најкасније у року од 15 дана од дана предаје захтева, а ако у том року не одлучи о захтеву, сматра се да је захтев запосленог одобрио.

Члан 63.

Директор ће захтев запосленог одбацити решењем ако је неблагоприятан, неоснован или поднет од неовлашћеног лица.

## 2. Заштита права запослених

Члан 64.

Против решења директора о правима, обавезама и одговорностима запослених, донетог по службеној дужности или на захтев запосленог, запослени има право да поднесе приговор Школском одбору у року од 8 дана од дана пријема решења.

Приговор треба да садржи:

1. број и датум решења и захтева запосленог који је одбијен или одбачен,
2. основ приговора,
3. име, презиме, потпис и назив посла које обавља подносилац приговора.

Приговор се у два примерка предаје секретару, који га заводи у деловодник и прослеђује га без одлагања директору и председнику Школског одбора.

Члан 65.

Првостепена одлука, односно решење директора, постаје коначно истеком рока за подношење приговора, одрицањем од права на приговор, одустанком од приговора, одбацивањем или одбијањем приговора као и недоношењем одлуке од стране Школског одбора.

Члан 66.

Школски одбор закључком ће одбацити приговор, уколико је неблагоприятан, неоснован или изјављен од неовлашћеног лица.

Школски одбор ће решењем одбити приговор када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен.

Члан 67.

Школски одбор ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак у следећим случајевима:

1. ако су у првостепеном поступку чињенице непотпуно или погрешно утврђене;
2. ако се у првостепеном поступку није водило рачуна о правилима поступка која су од утицаја на решење ствари;
3. ако је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем;
4. ако су у решењу погрешно оцењени докази;
5. ако је решење донето на основу погрешног закључка у погледу чињеничног стања;
6. ако је решењем повређено материјално право

Ако је о предмету на који се решење односи неопходно донети ново решење, школски одбор ће наложити директору да то учини у одређеном року, али не дуже од 15 дана, при чему треба да отклони све недостатке који су наведени у другостепеној одлуци.

Члан 68.

Школски одбор је обавезан да одлучи о приговору у року од 15 дана од дана предаје приговора. Одлука о приговору је коначна.

Уколико школски одбор не одлучи о приговору у утврђеном року или је запослени незадовољан донетом одлуком, запослени има право да покрене спор пред надлежним судом у року од 15 дана од дана истека рока за доношење одлуке, односно од дана достављања одлуке.

Члан 69.

У случају када је право запосленог повређено без доношења решења, укључујући и случај када у утврђеном року није одлучено о поднетом захтеву запосленог, запослени има право да се обрати суду у року од 30 дана од дана сазнања за повреду права, односно од дана истеке рока за одлучивање по захтеву запосленог.

Тужба се у истом року може поднети и када запослени оспорава законитост анекса уговора о раду који је закључио с Послодавцем.

Рок за судску заштиту у вези с новчаним потраживањима према Послодавцу не постоји, али сва новчана потраживања из радног односа, осим потраживања доприноса за пензијско и инвалидско осигурање, застаревају у року од три године од дана доспелости.

## **X МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

### **1. Колективни радни спорови**

Члан 70.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

Члан 71.

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

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

### **2. Индивидуални радни спорови**

Члан 72.

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

Члан 73.

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

Члан 74.

На основу члана 7. Закона о спречавању злостављања на раду („Службени гласник РС“ број 36/10) и члана 4. до 7. Правилника о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду („Службени гласник РС“ број 62/2010), Директор је у обавези да сваког новозапосленог радника обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања.

Обавештење из става 1. овог члана изгледа:

### **ОБАВЕШТАВА**

**запослене о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања**

Законом је забрањено и санкционисано вршење злостављања, сексуалног узнемиравања, као и злоупотреба права на заштиту од таквог понашања.

Злостављање, у смислу Закона, јесте свако активно или пасивно понашање, или навођење других на понашање према запосленом или групи запослених код послодавца које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор.

Извршиоцем злостављања сматра се послодавац са својством физичког лица или одговорно лице код послодавца са својством правног лица, запослени или група запослених код послодавца, који врши злостављање.

Сексуално узнемиравање, сагласно члану 21. став 3. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005 и 54/2009), јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Ради превенције од злостављања и сексуалног узнемиравања послодавац и запослени треба да се нарочито уздрже од:

- 1) понашања која се односе на немогућност одговарајућег комуницирања,
- 2) понашања која могу да доведу до нарушавања добрих међуљудских односа,
- 3) понашања која могу да доведу до нарушавања личног угледа запосленог, као што су:
- 4) понашања која могу да доведу до нарушавања професионалног интегритета запосленог,
- 5) понашања која могу да доведу до нарушавања здравља запосленог,
- 6) понашања која би се могла сматрати сексуалним узнемиравањем,

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, у смислу Закона, чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

Заштита од злостављања и сексуалног узнемиравања остварује код послодавца (у поступку посредовања и поступку утврђивања одговорности запосленог) и пред надлежним судом;

Злостављањем се не сматра, нити се може покретати поступак за заштиту од злостављања:

Не сматрају се злостављањем:

- 1) појединачни акт послодавца (решење, понуда анекса уговора о раду, упозорење и др.), којим је решавано о правима, обавезама и одговорностима из радног односа, против кога запослени има право на заштиту у поступку прописаном посебним законом;
- 2) ускраћивање и онемогућавање права утврђених законом, општим актом и уговором о раду, чија се заштита остварује у поступку код послодавца и пред надлежним судом (неисплаћивање зараде и других примања, одређивање прековременог рада супротно закону, ускраћивање права на дневни, недељни или годишњи одмор и др.);
- 3) радна дисциплина која је у функцији боље организације посла;
- 4) предузете активности које су оправдане за остваривање безбедности и здравља на раду;
- 5) свако неоправдано прављење разлике или неједнако поступање према запосленом по било ком основу дискриминације, које је забрањено и у вези са којим се заштита обезбеђује у складу са посебним законом;
- 6) повремене разлике у мишљењима, проблеми и конфликти у вези са обављањем послова и радних задатака, осим ако исти немају за циљ да повреду или намерно увреду запосленог и др.

Права, обавезе и одговорности запосленог и послодавца у вези са превенцијом и заштитом од злостављања прописани Законом и Правилником.

Запослени који сматра или сумња да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању, пре обраћања суду, треба да се обрати надлежном лицу код послодавца за заштиту од таквог понашања, а запослени који сматра да је изложен злостављању или сексуалном узнемиравању од самог послодавца, може да се непосредно обрати суду за заштиту од таквог понашања;

Лице коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке је \_\_\_\_\_ (запослени кога одреди синдикат Школе).

Лица овлашћена за покретање поступка за заштиту од злостављања су: \_\_\_\_\_, председник синдиката Школе и \_\_\_\_\_, секретар.

Лице коме се подноси захтев за заштиту од злостављања је \_\_\_\_\_, директор.

Закон и Правилник су одштампани и објављени на огласној табли Школе у зборници од 29.09.2010. године.

## **XI ПРАВО НА ШТРАЈК**

### **Члан 75.**

Запослени код Послодавца остварују право на штрајк у складу са Законом о штрајку, чланом 45. до 49. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика и чланом 91. и 92. Закона о средњем образовању и васпитању.

## **XII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

Члан 76.

Оснивање синдиката и чланство у синдикату, Техничко-просторни услови и Права синдикалних представника су регулисани чланом 50. до 61. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима учника.

## **XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

Члан 77.

Правилник ступа на снагу даном усвајања.

Правилник је заведен под бројем 100/4 од 08.05.2015. године.