

OSNOVNA MUZIČKA ŠKOLA
"STEVAN MOKRANJAC"

S E N T A

Glavna 36

Broj: 19/11-2018

Dana: 30.5.2018.g.

Na osnovu člana 3. stav 2. Zakona o radu ("Sl. glasnik RS", br 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - odluka US i 113/2017), člana 119. stav 1. tačka 1) Zakona o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja ("Sl. glasnik RS", br. 88/2017 i 27/2018 - dalje: Zakon) i člana 76 stav 1 tačka 1 Statuta OMŠ "Stevan Mokranjac" (Del.br. 19/5-2018 od 11.4.2018.g.) Školski odbor je na sednici održanoj dana 30.5.2018. godine doneo:

PRAVILNIK O RADU OSNOVNE MUZIČKE ŠKOLE

"STEVAN MOKRANJAC" U SENTI

OPŠTE ODREDBE1

Član 1

Pravilnikom o radu (dalje: Pravilnik), u skladu sa Zakonom, uređuju se prava, obaveze i odgovornosti zaposlenih po osnovu rada i radnog odnosa u Osnovnoj muzičkoj školi "Stevan Mokranjac" u Senti (dalje: Škola), postupak izmene i dopune ovog pravilnika, kao i druga pitanja od značaja za ostvarivanje i obezbeđivanje prava zaposlenih.

Član 2

Pravilnik se donosi na neodređeno vreme, primenjuje se na sve zaposlene i važi dok se ne donese novi pravilnik ili pojedinačni kolektivni ugovor.

Član 3

Direktor Škole rešenjem ili odlukom odlučuje o pojedinačnim pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenih, ako zakonom ili posebnim kolektivnim ugovorom nije drugačije uređeno.

Član 4

Direktor škole dužan je da zaposlenog pre stupanja na rad upozna sa uslovima i organizacijom rada, pravima i obavezama koje proističu iz propisa o radu i bezbednosti i zaštite zdravlja na radu.

OSNOVNA PRAVA I OBAVEZE

Prava zaposlenih

Član 5

Zaposleni ima pravo na odgovarajuću platu, bezbednost i zaštitu zdravlja na radu, zdravstvenu zaštitu, zaštitu ličnog integriteta i druga prava u slučaju bolesti, smanjenja ili gubitka radne sposobnosti i starosti, materijalno obezbeđenje za vreme privremene nezaposlenosti, pravo na posebnu zaštitu radi nege deteta i druge oblike zaštite u skladu sa Zakonom.

Obaveze zaposlenih

Član 6

Zaposleni je dužan da:

- savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi,
- zaposleni ima pravo i obavezu da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava i da na osnovu stručnog usavršavanja unapređuje svoj rad,
- da poštuje organizaciju rada i poslovanja kod poslodavca, kao i zahtev i pravila poslodavca u vezi sa ispunjavanjem ugovornih i drugih obaveza iz radnog odnosa,
- da obavesti poslodavca o svim okolnostima koje utiču ili bi mogle da utiču na obavljanje poslova utvrđenih Ugovorom o radu,
- da obavesti poslodavca o svakoj vrsti potencijalne opasnosti za nastanak materijalne štete,
- da poštuje propise o bezbednosti i zaštiti života i zdravlja na radu kako ne bi ugrozio svoju bezbednost i zdravlje, kao i bezbednost i zdravlje zaposlenih i drugih lica.

Zaposleni odgovara lično za povredu zabrane diskriminacije, zabrane nasilja, zlostavljanja i zanemarivanja, zabrane stranačkog organizovanja i delovanja, za povredu radnih dužnosti i obaveza propisanih Zakonom i ovim Pravilnikom, kao i za štetu koju prouzrokuje namerno ili iz krajnje nepažnje.

Obaveze poslodavca

Član 7

Poslodavac je dužan da zaposlenom:

- za obavljeni rad isplati platu u skladu sa Zakonom i ugovorom o radu,
- obezbedi uslove rada u skladu sa Zakonom i drugim propisima o bezbednosti i zdravlju na radu,
- pruži potpuna, blagovremena i tačna obaveštenja o uslovima rada, organizaciji rada i pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o radu i propisa o bezbednosti i zdravlju na radu,
- obezbedi obavljanje poslova utvrđenih ugovorom o radu i rešenjem o strukturi 40-časovne radne nedelje,

- zatraži mišljenje sindikata u slučajevima utvrđenim Zakonom,
- utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa prioritetima i programima nadležnog ministarstva i sredstvima obezbeđenim u budžetu jedinice lokalne samouprave.

Obaveze poslodavca i zaposlenog

Član 8

Poslodavac i zaposleni su dužni da se pridržavaju prava i obaveza utvrđenih Zakonom, Posebnim kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom.

RADNI ODNOSI

Zasnivanje radnog odnosa

Član 9

Prijem u radni odnos u Školi vrši se na osnovu preuzimanja zaposlenog sa liste zaposlenih za čijim radom je u potpunosti ili delimično prestala potreba i zaposlenih koji su zasnovali radni odnos sa nepunim radnim vremenom (u daljem tekstu: preuzimanje sa liste), kao i na osnovu preuzimanja ili konkursa ako se nije moglo izvršiti preuzimanje sa liste.

Zaposleni koji je u radnom odnosu na neodređeno vreme sa punim radnim vremenom može biti preuzet iako nije stavljen na listu iz stava 1. ovog člana, ukoliko na toj listi nema lica sa odgovarajućim obrazovanjem, uz saglasnost zaposlenog i direktora ustanove i radne podgrupe Zakona.

Škola može vršiti i uzajamno preuzimanje zaposlenih na neodređeno vreme, na odgovarajuće poslove, na osnovu potpisanog sporazuma o uzajamnom preuzimanju uz prethodnu saglasnost zaposlenih, ako je razlika u procentu njihovog radnog angažovanja do 20%.

Ukoliko nisu ispunjeni uslovi iz st. 1-3. ovog člana, radni odnos u Školi može se zasnovati na osnovu konkursa na neodređeno vreme i određeno vreme, u skladu sa zakonom ili preuzimanjem iz druge javne službe, na način propisan zakonom kojim se uređuju radni odnosi u javnim službama.

Član 10

Zaposleni ostvaruje prava i obaveze iz radnog odnosa danom stupanja na rad.

Ako zaposleni ne stupi na rad u roku koji mu je rešenjem konkursne komisije određen smatra se da je odustao od zaposlenja, osim u slučaju da je iz opravdanih razloga sprečen da stupi na rad.

Ukoliko kandidat koji je izabran rešenjem konkursne komisije ne stupi na rad i odustane od zaposlenja, konkursna komisija može da donese rešenje da izabere drugog kandidata sa liste prijavljenih kandidata koji ispunjavaju uslove radnog mesta.

Preuzimanje zaposlenog sa liste

Član 11

Zaposleni koji je u Školi u radnom odnosu na neodređeno vreme, a za čijim radom je u potpunosti prestala potreba, smatra se neraspoređenim i ostvaruje pravo na preuzimanje sa liste.

Zaposleni iz stava 1. ovog člana ostvaruje pravo na naknadu plate u visini od 65% plate koju je primio za mesec koji prethodi mesecu u kome je ostao neraspoređen do preuzimanja sa liste, a najkasnije do 15. septembra naredne školske godine.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana koji nije preuzet sa liste u roku iz stava 2. ovog člana, prestaje radni odnos i ostvaruje pravo na otpremninu, u skladu sa zakonom.

Zaposlenom iz stava 1. ovog člana, koji bez opravdanih razloga odbije preuzimanje sa liste, prestaje radni odnos bez prava na otpremninu.

Zaposleni za čijim radom je delimično prestala potreba i zaposleni koji je zasnovao radni odnos sa nepunim radnim vremenom, stavljanjem na listu zaposlenih sa koje se vrši preuzimanje, ostvaruje pravo na preuzimanje sa liste i ne ostvaruje druga prava koja ima zaposleni za čijim radom je u potpunosti prestala potreba.

Posebna radna grupa, koju obrazuje ministar, prati i kontroliše preuzimanje sa liste i daje mišljenje o opravdanosti razloga odbijanja preuzimanja sa liste iz stava 4. ovog člana.

Škola je u obavezi da Ministarstvu dostavi podatke o potrebi za angažovanjem zaposlenih, odluku o raspisivanju konkursa, kao i odluku o preuzimanju zaposlenih sa liste radi objavljivanja na zvaničnoj internet stranici Ministarstva.

Radni odnos na neodređeno vreme

Član 12

Prijem u radni odnos na neodređeno vreme vrši se na osnovu konkursa koji raspisuje direktor.

Direktor donosi odluku o raspisivanju konkursa. Kandidati popunjavaju prijavni formular na zvaničnoj internet stranici Ministarstva, a potrebnu dokumentaciju, zajedno sa odštampanim prijavnim formularom dostavljaju Školi.

Konkurs sprovodi konkursna komisija koju imenuje direktor. Obavezni član komisije je sekretar Škole. Komisija ima najmanje tri člana.

Komisija utvrđuje ispunjenost uslova kandidata za prijem u radni odnos u roku od osam dana od dana isteka roka za prijem prijave.

Kandidati iz stava 4. ovog člana, koji su izabrani u uži izbor, u roku od osam dana upućuju se na psihološku procenu sposobnosti za rad sa decom i učenicima koju vrši nadležna služba za poslove zapošljavanja primenom standardizovanih postupaka.

Konkursna komisija sačinjava listu kandidata koji ispunjavaju uslove za prijem u radni odnos u roku od osam dana od dana prijema rezultata psihološke procene sposobnosti za rad sa decom i učenicima.

Konkursna komisija obavlja razgovor sa kandidatima sa liste iz stava 6. ovog člana i donosi rešenje o izboru kandidata u roku od osam dana od dana obavljenog razgovora sa kandidatima.

Kandidat nezadovoljan rešenjem o izabranom kandidatu može da podnese žalbu direktoru, u roku od osam dana od dana dostavljanja rešenja iz stava 7. ovog člana.

Direktor o žalbi odlučuje u roku od osam dana od dana podnošenja.

Kandidat koji je učestvovao u izbornom postupku ima pravo da, pod nadzorom ovlašćenog lica pregleda svu konkursnu dokumentaciju, u skladu sa zakonom.

Ako po konkursu nije izabran nijedan kandidat, raspisuje se novi konkurs u roku od osam dana.

Rešenje iz stava 7. ovog člana oglašava se na zvaničnoj internet stranici Ministarstva, kada postane konačno.

Radni odnos na određeno vreme

Član 13

Radni odnos na određeno vreme u Školi zasniva se na osnovu konkursa, sprovedenog na način propisan za zasnivanje radnog odnosa na neodređeno vreme.

Škola može da primi u radni odnos na određeno vreme lice:

1) radi zamene odsutnog zaposlenog preko 60 dana;

Izuzetno, Škola bez konkursa može da primi u radni odnos na određeno vreme lice:

1) radi zamene odsutnog zaposlenog do 60 dana;

2) do izbora kandidata - kada se na konkurs za prijem u radni odnos na neodređeno vreme ne prijavi nijedan kandidat ili nijedan od prijavljenih kandidata ne ispunjava uslove, a najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine;

3) do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu za prijem u radni odnos na neodređeno vreme, a najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine;

Radni odnos na određeno vreme ne može da preraste u radni odnos na neodređeno vreme.

Probni rad

Član 14

Ugovorom o radu može se predvideti probni rad za poslove nastavnika i stručnog saradnika koji ima licencu i koji se prima u radni odnos na neodređeno vreme, a izuzetno i na određeno vreme.

Ocenu probnog rada daje direktor Škole, po pribavljenom mišljenju pedagoškog kolegijuma.

Ugovor o izvođenju nastave

Član 15

Direktor škole može da zaključi ugovor o izvođenju nastave ili za polaganje ispita, za najviše 30% od punog radnog vremena sa licem zaposlenim u drugoj ustanovi ili kod drugog poslodavca, u slučajevima i pod uslovima propisanim za lica koja se primaju u radni odnos

1) radi zamene odsutnog zaposlenog do 60 dana;

2) do izbora kandidata - kada se na konkurs za prijem u radni odnos na neodređeno vreme ne prijavi nijedan kandidat ili nijedan od prijavljenih kandidata ne ispunjava uslove, a najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine;

3) do preuzimanja zaposlenog, odnosno do konačnosti odluke o izboru kandidata po konkursu za prijem u radni odnos na neodređeno vreme, a najkasnije do 31. avgusta tekuće školske godine;

Direktor Škole pre zaključenja ugovora o izvođenju nastave pribavlja saglasnost druge ustanove.

Lice angažovano po osnovu ugovora iz stava 1. ovog člana ne zasniva radni odnos u školi.

Pravo na naknadu za obavljeni rad stiće na osnovu izveštaja o obavljenom radu.

Lice iz stava 1. ovog člana učestvuje u radu stručnih organa škole bez prava odlučivanja, osim u radu odeljenjskog veća, u skladu sa zakonom.

Pripravnik

Član 16

Pripravnik, u smislu ovog zakona, jeste lice koje prvi put u svojstvu nastavnika ili stručnog saradnika, odnosno sekretara zasniva radni odnos u Školi, sa punim ili nepunim radnim vremenom i osposobljava se za samostalan rad, savladavanjem programa za uvođenje u posao i polaganjem ispita za licencu, odnosno stručnog ispita za sekretara ustanove.

Pripravnički staž traje najduže dve godine.

Za vreme trajanja pripravničkog staža, radi savladavanja programa za uvođenje u posao nastavnika i stručnog saradnika, ustanova pripravniku određuje mentora.

Prva tri meseca pripravničkog staža nastavnik - pripravnik radi pod neposrednim nadzorom nastavnika koji ima licencu i koje mu određuje mentor.

Prva tri meseca pripravničkog staža stručni saradnik radi pod neposrednim nadzorom odgovarajućeg stručnog saradnika koji ima licencu i koga mu određuje mentor.

Izuzetno, ako Škola nema mentora, odnosno odgovarajućeg nastavnika i stručnog saradnika sa licencom, angažovaće nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika sa licencom iz druge Škole.

Pripravnik koji savlada program uvođenja u posao nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika ima pravo na polaganje ispita za licencu posle navršenih godinu dana rada.

Pripravniku prestaje pripravnički staž kada položi ispit za licencu.

Ukoliko nadležni organ ne organizuje polaganje ispita za licencu pripravniku koji je u zakonom propisanom roku prijavljen za polaganje ispita za licencu, pripravniku se rok za polaganje ispita za licencu produžava do organizovanja ispita.

Troškove polaganje ispita snosi Škola.

Pripravnik - stažista

Član 17

Poslove nastavnika i stručnog saradnika u Školi može da obavlja i pripravnik - stažista, sa kojim se ne zasniva radni odnos, već se zaključuje ugovor o stručnom usavršavanju u trajanju od najmanje godinu, a najduže dve godine, u skladu sa Zakonom.

Uslovi za prijem u radni odnos

Član 18

U radni odnos u ustanovi može da bude primljeno lice, pod uslovima propisanim zakonom i to ako:

- 1) ima odgovarajuće obrazovanje;

- 2) ima psihičku, fizičku i zdravstvenu sposobnost za rad sa decom i učenicima;
- 3) nije osuđivano pravnosnažnom presudom za krivično delo za koje je izrečena безусловna kazna zatvora u trajanju od najmanje tri meseca, kao i za krivična dela nasilje u porodici, oduzimanje maloletnog lica, zapuštanje i zlostavljanje maloletnog lica ili rodoskrvnuće, za krivična dela primanje ili davanje mita; za krivična dela iz grupe krivičnih dela protiv polne slobode, protiv pravnog saobraćaja i protiv čovečnosti i drugih dobara zaštićenih međunarodnim pravom, bez obzira na izrečenu krivičnu sankciju, i za koje nije, u skladu sa zakonom, utvrđeno diskriminatorno ponašanje;
- 4) ima državljanstvo Republike Srbije;
- 5) zna srpski jezik i mađarski jezik.

Obrazovanje nastavnika, vaspitača i stručnih saradnika

Član 19

Nastavnik, vaspitač i stručni saradnik jeste lice koje je steklo odgovarajuće visoko obrazovanje:

1) na studijama drugog stepena (master akademske studije, master strukovne studije, specijalističke akademske studije) i to:

(1) studije drugog stepena iz naučne, odnosno stručne oblasti za odgovarajući predmet, odnosno grupe predmeta;

(2) studije drugog stepena iz oblasti pedagoških nauka ili interdisciplinarne, multidisciplinarne, transdisciplinarne studije drugog stepena koje kombinuju celine i odgovarajuće naučne, odnosno stručne oblasti ili oblasti pedagoških nauka;

2) na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisima koji su uređivali visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine.

Lice iz stava 1. tačka 1) podtačka (2) ovog člana mora da ima završene studije prvog stepena iz naučne, odnosno stručne oblasti za odgovarajući predmet, odnosno grupu predmeta.

Izuzetno, nastavnik jeste i lice sa stečenim odgovarajućim visokim obrazovanjem na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne i specijalističke strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine ili višim obrazovanjem.

Stručno osposobljavanje i usavršavanje

Član 20

Zaposleni ima pravo i obavezu da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava i da na osnovu stručnog usavršavanja unapređuje svoj rad.

Škola je obavezna da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa prioritetima i programima nadležnog ministarstva i sredstvima obezbeđenim u budžetu Opštine Senta.

Ukoliko poslodavac ne obezbedi upućivanje zaposlenog na stručno osposobljavanje i usavršavanje, zaposleni ne može snositi posledice po ovom osnovu.

Član 21.

Nastavnik i stručni saradnik, sa licencom i bez licence, dužan je da se stalno usavršava radi uspešnijeg ostvarivanja i unapređivanja obrazovno - vaspitnog rada i sticanja kompetencija potrebnih za rad, u skladu sa opštim principima i za postizanje ciljeva obrazovanja i standarda postignuća.

U toku stručnog usavršavanja nastavnik i stručni saradnik može profesionalno da napreduje sticanjem zvanja:

- pedagoški savetnik,
- samostalni pedagoški savetnik,
- viši pedagoški savetnik i
- visoki pedagoški savetnik.

Nastavnik i stručni saradnik ostvaruje pravo na uvećanu platu za stečeno zvanje.

Nastavnik i stručni saradnik ima pravo na odsustvo iz Škole u trajanju od tri radna dana godišnje radi pohađanja odobrenog oblika, načina i sadržaja stručnog usavršavanja.

Raspored odsustva nastavnika i stručnog saradnika radi stručnog usavršavanja planira pedagoški kolegijum.

Plan stručnog usavršavanja, u skladu sa prioritetima Škole radi ostvarivanja ciljeva obrazovanja i standarda postignuća i prioritetima Ministarstva, donosi školski odbor.

Član 22

Zaposleni ima pravo i obavezu da se, u toku radnog odnosa, stalno stručno osposobljava i usavršava i da na osnovu stručnog usavršavanja unapređuje svoj rad.

Poslodavac je obavezan da utvrdi način stručnog osposobljavanja i usavršavanja zaposlenih, u skladu sa prioritetima i programima nadležnog ministarstva i sredstvima obezbeđenim u budžetu jedinice lokalne samouprave.

Ukoliko Škola ne obezbedi upućivanje zaposleni na stručno osposobljavanje i usavršavanje, zaposleni ne može snositi posledice po ovom osnovu.

RADNO VREME

Član 23

Puno radno vreme zaposlenog iznosi 40 časova sedmično.

Nastavniku na početku svake školske godine direktor rešenjem određuje godišnje i nedeljno zaduženje fonda časova i utvrđuje status u pogledu rada sa punim ili nepunim radnim vremenom, u skladu sa zakonom i podzakonskim aktom kojim je propisana norma svih oblika neposrednog rada sa učenicima i drugih oblika rada nastavnika.

Nastavnik koji je raspoređen za deo propisane norme svih oblika neposrednog rada sa učenicima, ima status zaposlenog sa nepunim radnim vremenom, a nastavnik koji je ostao u potpunosti bez časova, odnosno koji je neraspoređen, ostvaruje prava zaposlenog za čijim je radom prestala potreba, u skladu sa zakonom.

Član 24

Aktom o organizaciji i sistematizaciji poslova utvrđuju se poslovi na kojima se rad obavlja sa nepunim radnim vremenom.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom ima pravo na platu, druga primanja i druga prava iz radnog odnosa srazmerno vremenu provedenom na radu, osim ako za pojedina prava zakonom, opštim aktom i ugovorom o radu nije drugačije određeno.

Zaposleni koji radi sa nepunim radnim vremenom može za ostatak do punog radnog vremena da zasnuje radni odnos u drugoj školi, ili kod drugog poslodavca i da na taj način ostvari puno radno vreme.

Član 25

Zaposleni je dužan, na osnovu rešenja direktora, da radi duže od punog radnog vremena, u slučajevima predviđenim zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom i to u slučaju:

- 1) više sile,
- 2) prijema i obrade dokumenata i podataka za prijemni ispit,
- 3) obavljanja završnog i prijemnog ispita,
- 4) zamene privremeno odsutnog zaposlenog do pet radnih dana u mesecu,
- 5) izvršavanja drugih poslova - kada je neophodno da se u određenom roku završi posao.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, pre početka obavljanja prekovremenog rada, izda rešenje o razlozima i trajanju prekovremenog rada i nalog za isplatu uvećane plate u skladu sa zakonom.

Prekovremeni rad ne može da traje duže od osam časova nedeljno.

Zaposleni ne može da radi duže od 12 časova dnevno, uključujući i prekovremeni rad.

Po osnovu prekovremenog rada zaposleni ima pravo na uvećanu platu, na osnovu naloga direktora, u skladu sa zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom.

Član 26

Raspored radnog vremena utvrđuje se godišnjim planom rada Škole.

Direktor može da izvrši preraspodelu radnog vremena posebnim rešenjem, u skladu i pod uslovima utvrđenim zakonom, u slučaju:

- u cilju bolje organizacije rada,
- zbog racionalnog korišćenja radnog vremena i
- u cilju izvršavanja određenih poslova u utvrđenim rokovima.

U slučaju preraspodele radnog vremena, radno vreme u toku nedelje ne može biti duže od 60 časova.

Preraspodela radnog vremena vrši se tako da ukupno radno vreme zaposlenih u periodu od šest meseci u toku kalendarske godine u proseku ne bude duže od punog radnog vremena.

Zaposlenom koji se saglasio da u preraspodeli radnog vremena radi u proseku duže od vremena utvrđenog u st. 4. i 5. ovog člana časovi rada duži od prosečnog radnog vremena obračunavaju se i isplaćuju kao prekovremeni rad.

ODMORI I ODSUSTVA

Odmori

Član 27

Zaposleni koji radi najmanje šest časova dnevno ima pravo na korišćenje odmora u toku dnevnog rada u trajanju od najmanje 30 minuta, a zaposleni koji radi duže od četiri, a kraće od šest časova dnevno ima pravo na odmor u toku rada u trajanju od najmanje 15 minuta.

Odmor u toku dnevnog rada ne može se koristiti na početku, niti na kraju radnog vremena.

Direktor utvrđuje raspored korišćenja odmora u toku dnevnog rada zaposlenih.

Član 28

Zaposleni ima pravo na odmor između dva uzastopna radna dana u trajanju od najmanje 12 časova neprekidno i pravo na nedeljni odmor u trajanju od najmanje 24 časa neprekidno.

Zaposleni koji radi u smislu člana 21. ovog pravilnika ima pravo na odmor u okviru 24 časa u neprekidnom trajanju od najmanje 11 časova.

Godišnji odmor

Član 29

Zaposleni stiče pravo na godišnji odmor u skladu sa zakonom.

Zaposleni stiče pravo na korišćenje godišnjeg odmora u kalendarskoj godini posle mesec dana neprekidnog rada od dana zasnivanja radnog odnosa kod poslodavca.

Pod neprekidnim radom smatra se i vreme privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju i odsustva sa rada uz naknadu zarade.

Zaposleni ima pravo na dvanaestinu godišnjeg odmora (srazmerni deo) za svaki mesec dana rada u kalendarskoj godini u kojoj je zasnovao radni odnos ili u kojoj mu prestaje radni odnos.

Godišnji odmor koristi se po rešenju direktora, na osnovu rasporeda korišćenja godišnjih odmora, utvrđenim godišnjim planom rada Škole, za nastavno osoblje i planom korišćenja godišnjih odmora, u zavisnosti od potreba posla, za nenastavno osoblje.

Zaposleni u Školi, po pravilu, koristi godišnji odmor za vreme školskog raspusta.

Ako zaposleni ne bude u mogućnosti da koristi godišnji odmor bez obzira na to da li postoji krivica poslodavca, ima pravo na naknadu štete zbog neiskorišćenog godišnjeg odmora, u skladu sa zakonom, samo u slučaju prestanka radnog odnosa.

Rešenje o korišćenju godišnjeg odmora dostavlja se zaposlenom najkasnije 15 dana pre datuma određenog za početak korišćenja godišnjeg odmora.

Član 30

Dužina godišnjeg odmora za svakog zaposlenog utvrđuje se tako što se zakonski minimum od 20 radnih dana uvećava odgovarajućim brojem radnih dana, u skladu sa merilima propisanim posebnim kolektivnim ugovorom.

Član 31

Merila za uvećanje zakonskog minimuma godišnjeg su:

- po osnovu doprinosa na radu:

- 1) za ostvarene izuzetne rezultate - 4 radna dana,
- 2) za vrlo uspešne rezultate - 3 radna dana,
- 3) za uspešne rezultate - 2 radna dana;

Doprinos na radu u smislu ovog Pravilnika je: rezultat koji je zaposleni ostvario radom na radnom mestu i pored osnovnih poslova koje obavlja i tako doprineo podizanju ugleda Škole:

- izuzetni rezultati: priprema učenika za takmičenja i osvojeno prvo, drugo ili treće mesto na međunarodnom takmičenju;
- uspešni rezultati: priprema i organizovanje radionice sa učenicima za koje je nagrađen, doprinos na usavršavanju procesa rada ličnim radom i angažovanjem konstatovano od strane nadzora.

- po osnovu uslova rada:

- 1) rad sa skraćenim radnim vremenom - 3 radna dana,
- 2) redovan rad subotom, nedeljom i rad noću - 2 radna dana,
- 3) rad u dve i više ustanova - 2 radna dana;
- 4) otežani uslovi rada, u skladu sa opštim aktom ustanove - 2 radna dana;

- po osnovu radnog iskustva

- 1) od 5 do 10 godina rada - 2 radna dana,
- 2) od 10 do 20 godina rada - 3 radna dana,
- 3) od 20 do 30 godina rada - 4 radna dana,
- 4) preko 30 godina rada - 5 radnih dana;

- po osnovu obrazovanja i osposobljenosti za rad:

1) za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili specijalističke strukovne studije) u skladu sa Zakonom o visokom obrazovanju, počev od 10. septembra 2005. godine i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine - 4 radna dana,

2) za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine, više obrazovanje i specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 3 radna dana,

3) za srednje obrazovanje u trajanju od četiri godine - 2 radna dana,

4) za osnovno obrazovanje, osposobljenost za rad u trajanju od jedne godine, obrazovanje za rad u trajanju od dve godine ili srednje obrazovanje u trajanju od tri godine - 1 radni dan;

- po osnovu socijalnih uslova

1) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa jednim maloletnim detetom - 2 radna dana,

2) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju za svako naredno maloletno dete po 1 radni dan,

3) roditelju, usvojitelju, staratelju ili hranitelju sa detetom koje ima poteškoće u razvoju - 3 radna dana,

4) invalidu - 3 radna dana.

Plaćeno i neplaćeno odsustvo

Član 32

Zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo u ukupnom trajanju do sedam radnih dana u kalendarskoj godini u slučajevima i trajanju propisanim zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom, u slučaju:

- 1) sklapanja braka - 7 radnih dana,
- 2) sklapanje braka deteta - 3 radna dana,
- 3) porođaja supruge - 5 radnih dana,
- 4) porođaja člana uže porodice - 1 radni dan,
- 5) usvajanja deteta - 5 radnih dana,
- 6) teže bolesti člana uže porodice - 7 radnih dana,
- 7) selidbe u isto mesto stanovanja - 2 uzastopna radna dana,
- 8) selidbe u drugo mesto stanovanja - 3 radna dana,
- 9) elementarne nepogode - 5 radnih dana,
- 10) učestvovanja u kulturnim i sportskim priredbama do 2 radna dana,
- 11) korišćenja organizovanog rekreativnog odmora u cilju prevencije radne invalidnosti do 5 radnih dana,
- 12) učestvovanja na sindikalnim susretima, seminarima, obrazovanju za sindikalne aktivnosti i dr. do 7 radnih dana,
- 13) stručnog usavršavanja do 5 radnih dana,
- 14) polaganja ispita za licencu do 5 dana,
- 15) završavanje studija drugog i trećeg stepena u skladu sa zakonom kojim se uređuje visoko obrazovanje.

Pored prava na odsustvo iz stava 1. ovog člana, zaposleni ima pravo na plaćeno odsustvo:

-U slučaju smrti člana uže porodice dodatnih pet radnih dana.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojilac, usvojenik i staratelj

-U slučaju dobrovoljnog davanja krvi, dva uzastopna dana za svaki slučaj dobrovoljnog davanja krvi računajući i dan davanja krvi.

Poslodavac može da odobri zaposlenom odsustvo za srodnike koji nisu navedeni i za druga lica koja žive u zajedničkom porodičnom domaćinstvu sa zaposlenim, u trajanju utvrđenom rešenjem poslodavca.

Zaposleni može da ostvaruje pravno na plaćeno odsustvo samo u momentu kada nastupi slučaju po osnovu koga ostvaruje to pravo.

Pored slučajeva propisanih zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom, zaposleni ima pravo da koristi plaćeno odsustvo, u okviru sedam radnih dana iz stava 1. ovog člana, i u slučaju:

- obavljanja privatnog posla (pribavljanja dokumentacije kod državnih organa, lekarske intervencije, učešća na seminarima koji nisu u okviru redovnog stručnog usavršavanja) - tri radna dana;

- smrti ili bolesti bliskog rođaka - jedan radni dan.

Član 33

Zaposleni ima pravo da koristi neplaćeno odsustvo u slučajevima i trajanju propisanom zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom i to u slučaju:

- 1) doškologovanja - od 30 dana do tri godine,
- 2) završavanje studija drugog i trećeg stepena u skladu sa zakonom kojim se uređuje visoko obrazovanje
- 3) učešća u naučnoistraživačkom projektu - do okončanja projekta,
- 4) posete članovima uže porodice u inostranstvu - do tri meseca, u periodu od tri godine,
- 5) lečenje člana uže porodice,
- 6) u drugim slučajevima utvrđenim opštim aktom ustanove.

Ne može se smatrati doškologovanjem sticanje iskustva radom kod drugog poslodavca.

Članovima uže porodice smatraju se bračni drug, deca, braća, sestre, roditelji, usvojlac, usvojenik i staratelj.

Zaposlenom koji koristi neplaćeno odsustvo miruju prava i obaveze iz radnog odnosa.

Direktor može, na zahtev zaposlenog, da mu odobri korišćenje neplaćenog odsustva u trajanju ne dužem od 30 dana, ukoliko to ne remeti proces rada, i u slučajevima:

- bolesti člana uže porodice;
- izvršenja posla koji mora lično obaviti iz opravdanih i neodložnih razloga;
- banjskog lečenja koje se ne vrši po nalogu lekara.

Direktor može zaposlenom omogućiti neplaćeno odsustvo iz stava 5 ovog člana, vodeći računa o opravdanosti zahteva, kao i o potrebama procesa rada Škole, koji ne smeju biti ugroženi odobravanjem traženog odsustva kako za nastavno, tako i za nenastavno osoblje.

ZAŠTITA ZAPOSLENIH

Član 34

Direktor je dužan da organizuje rad na način kojim se obezbeđuje zaštita života i zdravlja zaposlenih, u skladu sa zakonom.

Zaštitu žena, omladine, invalida i materinstva, kao i porodiljsko odsustvo i odsustvo sa rada radi nege i posebne nege deteta, direktor je dužan da obezbedi u skladu sa zakonom.

Za vreme trudnoće, porodiljskog odsustva i odsustva sa rada radi nege i posebne nege deteta, direktor ne može zaposlenom da otkaže ugovor o radu, osim ako su se stekli zakonom propisani uslovi.

Član 35

Zaposleni ima pravo na bezbednost i zdravlje na radu, u skladu sa zakonom.

Direktor je dužan da obezbedi zaposlenom rad na radnom mestu i u radnoj okolini u kojima su sprovedene mere bezbednosti i zdravlja na radu, radi sprečavanja povreda na radu, profesionalnih oboljenja i oboljenja u vezi sa radom, imajući u vidu posebnu zaštitu omladine, invalida, zaštitu zaposlenih sa zdravstvenim smetnjama i zaštitu materinstva.

Član 36

Direktor je dužan da zaposlenom pruži obaveštenja o uslovima rada, o pravima i obavezama koje proizilaze iz propisa o bezbednosti i zaštiti zdravlja na radu, da utvrdi program

osposobljavanja zaposlenih i obezbedi osposobljavanje zaposlenih za bezbedan i zdrav rad, kao i da obezbedi zaposlenima korišćenje sredstava i opreme za ličnu zaštitu na radu.

Direktor je dužan da prilikom organizovanja rada i radnog procesa obezbedi preventivne mere radi zaštite života i zdravlja zaposlenih i da zaustavi svaku vrstu rada koji predstavlja neposrednu opasnost za njihov život i zdravlje.

Direktor je dužan da zaposlenom obezbedi obavljanje periodičnih lekarskih pregleda, u cilju zaštite zdravlja zaposlenog i učenika sa kojima dolazi u kontakt, u skladu sa važećim propisima iz oblasti zdravstvene zaštite i bezbednosti i zdravlja na radu.

Član 37

Zaposleni ima pravo i obavezu da se pre početka rada upozna sa merama bezbednosti i zdravlja na radu na poslovima na kojima radi, kao i da se osposobljava za njihovo sprovođenje.

Zaposleni ima pravo da odbije da radi ako mu preti neposredna opasnost po život i zdravlje zbog toga što nisu primenjene propisane mere za bezbednost i zdravlje na radnom mestu na kome radi, kao i u drugim slučajevima utvrđenim zakonom.

Član 38

Zaposleni je dužan da, najkasnije u roku od tri dana od dana nastupanja privremene sprečenosti za rad u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, dostavi Školi potvrdu lekara o sprečenosti za rad koja sadrži i vreme očekivane sprečenosti za rad.

Ako direktor posumnja u opravdanost razloga za odsustvovanje sa rada u smislu ovog člana, može da podnese zahtev nadležnom zdravstvenom organu radi utvrđivanja zdravstvene sposobnosti zaposlenog, u skladu sa zakonom.

Član 39

Direktor je dužan da zaposlenog, pre stupanja na rad, pismenim putem obavesti o zabrani vršenja zlostavljanja i pravima, obavezama i odgovornostima zaposlenog i poslodavca u vezi sa zabranom zlostavljanja, u skladu sa Zakonom o sprečavanju zlostavljanja na radu.

Direktor je dužan da, u cilju prepoznavanja, prevencije i sprečavanja zlostavljanja, sprovodi mere obaveštavanja i osposobljavanja zaposlenih i njihovih predstavnika da prepoznaju uzroke, oblike i posledice vršenja zlostavljanja.

Zaposleni je dužan da se uzdrži od ponašanja koje predstavlja zlostavljanje i ponašanja koje predstavlja zloupotrebu prava na zaštitu od zlostavljanja.

Zaposleni koji vrši zlostavljanje, kao i zaposleni koji zloupotrebi pravo na zaštitu od zlostavljanja, odgovoran je za nepoštovanje radne discipline, odnosno povredu radne dužnosti.

Zaštita pojedinačnih prava

Član 40

Zaposleni ima pravo na žalbu školskom odboru na svako rešenje direktora o ostvarivanju prava, obaveza i odgovornosti, u roku od 15 dana od dana dostavljanja rešenja, a školski odbor je u obavezi da u roku od 15 dana od dana dostavljanja odluči po prigovoru.

Žalbu koja je neblagovremena, nedopuštena ili izjavljena od strane neovlašćenog lica školski odbor odbacuje rešenjem.

Školski odbor rešenjem odbija žalbu kada utvrdi da je postupak donošenja rešenja pravilno sproveden i da je rešenje na zakonu zasnovano, a žalba neosnovana.

Kada školski odbor utvrdi da su u prvostepenom postupku odlučne činjenice nepotpuno ili pogrešno utvrđene, da se u postupku nije vodilo računa o pravilima postupka ili da je izreka pobijanog rešenja nejasna ili je u protivrečnosti sa obrazloženjem, on će svojim rešenjem poništiti prvostepeno rešenje i vratiti predmet direktoru na ponovni postupak.

Protiv rešenja školskog odbora iz st. 3. i 4. ovog člana zaposleni ima pravo na žalbu.

Ako školski odbor ne odluči po žalbi ili ako zaposleni nije zadovoljan drugostepenom odlukom, može se obratiti nadležnom sudu u roku od 15 dana od dana isteka roka za donošenje rešenja, odnosno od dana dostavljanja rešenja.

PLATA, NAKNADE PLATE I DRUGA PRIMANJA

Plata za obavljeni rad i vreme provedeno na radu

Član 41

Zaposlenom se plata isplaćuje za obavljeni rad i vreme provedeno na radu, u skladu sa zakonom, posebnim kolektivnim ugovorom i Uredbom o koeficijentima za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama.

Plata zaposlenih se utvrđuje na osnovu osnovice za obračun plata, koeficijenta sa kojim se množi osnovica, dodatka na platu i obaveza koje zaposleni plaća po osnovu poreza i doprinosa za obavezno osiguranje iz plata, u skladu sa zakonom, iz sredstava budžeta Republike Srbije.

Ukoliko je plata zaposlenog, koja je utvrđena na osnovu osnovice za obračun plata i koeficijenta iz propisa o koeficijentima za obračun i isplatu plata, za puno radno vreme i ostvareni standardni radni učinak, manja od minimalne zarade, plata zaposlenog utvrđena na napred opisan način isplaćuje se u visini minimalne zarade.

Dodatak na platu

Član 42

Zaposleni ima pravo na dodatak na platu:

- 1) za rad na dan praznika koji je neradan dan - 110% od osnovice,
- 2) za rad noću - 26% od osnovice, ako takav rad nije vrednovan prilikom utvrđivanja koeficijenta,
- 3) za prekovremeni rad - 26% od osnovice,
- 4) po osnovu vremena provedenog na radu - u visini od 0,4% od osnovice za svaku punu godinu rada ostvarenog u radnom odnosu kod poslodavca.

Član 43

Zaposleni ima pravo na uvećanu platu, u skladu sa zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom.

U slučaju zamene odsutnog nastavnika, vaspitača i stručnog saradnika, plata se uvećava po času, a vrednost časa se utvrđuje tako što se ukupna plata zaposlenog podeli sa mesečnim brojem časova u redovnoj nastavi.

U slučajevima rada preko pune norme, u skladu sa Zakonom o osnovama sistema obrazovanja i vaspitanja, plata se uvećava po času, a vrednost časa se izračunava tako što se ukupna plata zaposlenog podeli sa mesečnim brojem časova redovne nastave.

Osnovica za obračun dodataka na platu iz stava 1 ovog člana je proizvod osnovice za obračun plate i koeficijenta iz propisa kojim se utvrđuju koeficijenti za obračun i isplatu plata zaposlenih u javnim službama.

Naknade plate

Član 44

Zaposleni ima pravo na naknadu plate u visini koja se obračunava i isplaćuje za vreme provedeno na godišnjem odmoru, plaćenom odsustvu i državnom prazniku, u skladu sa zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom.

Zaposleni ima pravo na naknadu plate i u slučaju stručnog usavršavanja, prisustvovanja sednicama državnih organa, organa uprave i lokalne samouprave, organa udruženja i sindikata, u svojstvu člana, u skladu sa zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom.

Za vreme odsustvovanja sa rada zbog privremene sprečenosti za rad, u smislu propisa o zdravstvenom osiguranju, zaposleni ima pravo na naknadu plate, u skladu sa zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom.

Naknada troškova

Član 45

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova za dolazak i odlazak sa rada, naknadu troškova prevoza, dnevnice i punog iznosa hotelskog računa za noćenje za službena putovanja, u visini i na način propisan zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom.

Član 46

Naknada troškova za dolazak i odlazak sa rada

Zaposleni ima pravo na naknadu za dolazak i odlazak sa rada, u visini cene prevozne karte u javnom saobraćaju (gradski, prigradski, međugradski), koja mora biti isplaćena do petog u mesecu za prethodni mesec, ukoliko Škola nije obezbedila sopstveni prevoz. Ukoliko je peronska karta uslov korišćenja prevoza, smatra se da je ista sastvani deo troškova prevoza.

Na zahtev zaposlenog Škola je dužna da zaposlenom obezbedi mesečnu kartu za dolazak i odlazak sa rada, ukoliko nije obezbedila sopstveni prevoz.

Naknada troškova nastalih za vreme službenog putovanja

Član 47

Zaposleni ima pravo na naknadu troškova, i to:

1. za vreme provedeno na službenom putu u zemlji,
2. za vreme provedeno na službenom putu u inostranstvu

Naknada troškova za službeno putovanje u zemlji isplaćuje se zaposlenom za troškove ishrane za vreme provedeno na službenom putu u zemlji (dnevnice za službeno putovanje u zemlji), u visini od 5% prosečne mesečne zarade po zaposlenom u Republici, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, troškove noćenja prema priloženom računu, osim u hotelu luks kategorije, s tim što se putni troškovi prevoza priznaju u celini prema priloženom računu.

Naknada troškova za službeno putovanje u inostranstvu (dnevnice za službeno putovanje u inostranstvu) isplaćuje se zaposlenima u jedinstvenom iznosu od 50 evra.

Za vreme provedeno na službenom putu u trajanju od 8 do 12 sati. zaposlenom pripada naknada u visini od 50% dnevnice, a za trajanje duže od 12 sati, pun iznos dnevnice.

Naknada troškova za vreme službenog puta se isplaćuje na osnovu popunjenog putnog naloga, priloženog računa.

Zaposlenom se pri službenom putu isplaćuje akontacija troškova za službeni put.

Naknada troškova upotrebe sopstvenog automobile

Član 48

Škola priznaje pravo zaposlenog na naknadu troškova korišćenja sopstvenog automobila u službene svrhe.

Zaposlenom se priznaju troškovi u visini od 30% od cene jednog litra pogonskog goriva po pređenom kilometru.

Priznaje se se prosečna potrošnja za sva vozila 10L/100 km.

Otpremnina

Član 49

Škola je u obavezi da zaposlenom isplati otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju, u visini i na način propisan zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom.

Škola je dužna da isplati zaposlenom otpremninu pri prestanku radnog odnosa radi korišćenja prava na penziju, u visini trostrukog iznosa poslednje isplaćene plate zaposlenog, s tim da tako isplaćena otpremnina ne može biti niža od tri prosečne plate po zaposlenom kod poslodavca u momentu isplate, odnosno tri prosečne zarade po zaposlenom isplaćene u Republici Srbiji prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to za zaposlenog povoljnije.

Isplata otpremnine vrši se u roku od 30 dana od dana prestanka radnog odnosa.

Solidarna pomoć

Član 50

Zaposleni ima pravo na isplatu solidarne pomoći, jubilarne nagrade, novogodišnje nagrade i poklona deci zaposlenih za Novu godinu, kao i zaposlenoj ženi za Dan žena, u skladu sa odredbama zakona, posebnog kolektivnog ugovora i akata kojima se uređuje izvršenje budžeta Republike Srbije za određenu godinu.

Škola da zaposlenom, po osnovu solidarnosti isplaćuje pomoć u slučaju:

- 1) smrti bračnog druga ili deteta - u visini troškova sahrane prema priloženim računima do neoporezivog iznosa,
- 2) nastanka trajne teške invalidnosti - u visini dve prosečne plate,
- 3) bolovanja dužeg od tri meseca u kontinuitetu - u visini jedne prosečne plate jednom u kalendarskoj godini,
- 4) u slučaju nabavke medicinskih pomagala ili lekova koja su definisana pravilnikom o medicinsko-tehničkim pomagalima koja se obezbeđuju iz sredstava osiguranja - u visini jedne prosečne plate.

U slučaju smrti zaposlenog, porodica ima pravo na naknadu troškova sahrane prema priloženim računima, do neoporezivog iznosa, samo kod jednog poslodavca.

Prosečna plata iz ovog člana je prosečna plata po zaposlenom u Školi u prethodnom mesecu, odnosno prosečna zarada isplaćena u Republici Srbiji u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate solidarne pomoći, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to povoljnije po zaposlenog.

Jubilarna nagrada

Član 51

Poslodavac je dužan da zaposlenom isplati jubilarnu nagradu.

Jubilarna nagrada isplaćuje se zaposlenom u godini kada navrši 10, 20, 30 ili 35 godina rada ostvarenog u radnom odnosu.

Vreme provedeno na radu po osnovu ugovora o privremenim i povremenim poslovima, o delu, o stručnom osposobljavanju i usavršavanju, o dopunskom radu, kao i poseban staž osiguranja u skladu sa propisima PIO (npr. rođenje trećeg deteta, sportski staž, vreme za koje je osiguranik samostalno uplaćivao doprinose i sl.), kao i vreme obavljanja samostalne delatnosti se ne smatra radom u radnom odnosu.

Visina jubilarne nagrade iznosi:

- 1) pola prosečne plate - za 10 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,
- 2) jednu prosečnu platu - za 20 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,
- 3) jednu i po prosečnu platu - za 30 godina rada ostvarenog u radnom odnosu,
- 4) dve prosečne plate - za 35 godina rada provedenih u radnom odnosu.

Prosečna plata iz stava 4. ovog člana jeste plata iz člana 29. stav 3. ovog ugovora.

Prosečna plata iz ovog člana je prosečna plata po zaposlenom u ustanovi u prethodnom mesecu, odnosno prosečna zarada isplaćena u Republici Srbiji u prethodnom mesecu u odnosu na mesec isplate jubilarne nagrade, prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike, ako je to povoljnije po zaposlenog.

Druga primanja

Član 52

Zaposlenima pripada pravo na Novogodišnju nagradu, u jednakom iznosu. O visini i dinamici isplate nagrade iz stava 1. ovog člana, Vlada i reprezentativni sindikati pregovaraju svake godine.

Škola može da, u skladu sa svojom odlukom, iz sopstvenih prihoda, uz prethodno pribavljeno mišljenje sindikata, obezbedi deci zaposlenih do 11 godina starosti prigodni poklon za Novu godinu.

Škola može da, iz sopstvenih prihoda, zaposlenoj ženi obezbedi poklon ili novčani iznos za Dan žena.

Škola može da, iz sopstvenih prihoda, nastavnicima čiji su učenici osvojili nagrade na takmičenjima, obezbedi novčana sredstva za nagradu.

Rokovi za isplatu plata

Član 53

Plata se isplaćuje u dva dela, i to:

- 1) prvi deo do petog u narednom mesecu,
- 2) drugi deo do 20. u narednom mesecu.

Poslodavac je dužan da zaposlenom, prilikom svake isplate plate i naknada plate, dostavi obračun.

PRESTANAK POTREBE ZA RADOM ZAPOSLENIH

Član 54

Kriterijumi za utvrđivanje zaposlenih za čijim radom je prestala potreba, sa punim ili nepunim radnim vremenom vrednuju se bodovima, na način propisan posebnim kolektivnim ugovorom i ovim pravilnikom i to:

1. rad ostvaren u radnom odnosu:

- za svaku godinu rada ostvarenog u radnom odnosu - 1 bod,
- za svaku godinu rada ostvarenog u radnom odnosu u ustanovi obrazovanja - 1 bod, koji se dodaju na ukupan broj bodova ostvarenih na osnovu broja godina rada ostvarenog u radnom odnosu;

2. obrazovanje:

- za visoko obrazovanje na studijama drugog stepena (master akademske studije, specijalističke akademske studije ili master strukovne studije) po propisu koji uređuje visoko obrazovanje, počev od 10. septembra 2005. godine i na osnovnim studijama u trajanju od najmanje četiri godine, po propisu koji je uređivao visoko obrazovanje do 10. septembra 2005. godine - 20 bodova,
- za visoko obrazovanje na studijama prvog stepena (osnovne akademske, odnosno osnovne strukovne studije i specijalističke strukovne studije), studijama u trajanju od tri godine ili višim obrazovanjem - 15 bodova,
- za specijalističko obrazovanje nakon srednjeg obrazovanja - 13 bodova,
- za srednje obrazovanje u trajanju od 4 godine - 12 bodova,
- za srednje obrazovanje u trajanju od 3 godine - 10 bodova,
- za osnovno obrazovanje i osposobljenost za rad u trajanju od jedne ili dve godine - 5 bodova;

3. takmičenja:

- broj bodova za opštinsko takmičenje i smotru:
 - za osvojeno prvo mesto - 2 boda,
 - za osvojeno drugo mesto - 1,5 bod,
 - za osvojeno treće mesto - 1 bod;
- broj bodova za okružno, odnosno opštinsko takmičenje i smotru:
 - za osvojeno prvo mesto - 4 boda,
 - za osvojeno drugo mesto - 3 boda,
 - za osvojeno treće mesto - 2 boda;
- broj bodova za republičko takmičenje i smotru:
 - za osvojeno prvo mesto - 8 bodova,
 - za osvojeno drugo mesto - 6 bodova,
 - za osvojeno treće mesto - 4 boda;
- broj bodova za međunarodno takmičenje:
 - za osvojeno prvo mesto - 15 bodova,
 - za osvojeno drugo mesto - 12 bodova,
 - za osvojeno treće mesto - 10 bodova.

Vrednuje se rezultat ostvaren u najvišem rangu takmičenja i smotri. Bodovanje po ostvarenim rezultatima na takmičenju i smotri vrši se ukoliko u toj kategoriji zaposleni imaju mogućnost učešća u takmičenju. Prilikom bodovanja vrednuju se rezultati ostvareni u toku rada ostvarenog u obrazovanju.

4. pedagoški doprinos u radu:

- rad na izradi udžbenika koji su odobreni rešenjem ministra:
 - autor - 7 bodova,
 - saradnik na izradi udžbenika - ilustrator - 5 bodova,
 - recenzent - 4 boda;
- objavljen rad iz struke u stručnoj domaćoj ili stranoj literaturi - 1 bod;

5. imovno stanje:

- ako su ukupna primanja domaćinstva po članu na nivou republičkog proseka prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike - 0,5 bodova;

- ako su ukupna primanja domaćinstva po članu ispod republičkog proseka prema poslednjem objavljenom podatku republičkog organa nadležnog za poslove statistike - 1 bod.

Kod bodovanja imovnog stanja, pod porodičnim domaćinstvom smatraju se: bračni drug, deca i roditelji koje zaposleni izdržava;

6. zdravstveno stanje na osnovu nalaza nadležne zdravstvene ustanove, odnosno nadležnog fonda penzijskog i invalidskog osiguranja:

- invalid druge kategorije - 3 boda,
- teška bolest zaposlenog na osnovu konzilijarnog nalaza lekara nadležne zdravstvene ustanove - 3 boda,
- zaposleni koji boluje od profesionalne bolesti - 2 boda.

Bodovanje po ovom osnovu vrši se samo po jednoj od tačaka koja je najpovoljnija za zaposlenog.

7. broj dece predškolskog uzrasta, odnosno dece na redovnom školovanju do 26 godina starosti:

- zaposleni koji ima jedno dete - 1 bod,

- zaposleni koji ima dvoje dece - 3 boda,
- zaposleni koji ima troje i više dece - 5 bodova.

Član 55

Postupak sačinjavanja rang liste, način proglašavanja zaposlenog za čijim radom je prestala potreba i njegova prava, mere za zapošljavanje, pravo na isplatu otpremnine i sva druga pitanja vezana za prestanak potrebe za radom zaposlenog, uređena su zakonom i posebnim kolektivnim ugovorom.

PRESTANAK RADNOG ODNOSA

Član 56

Radni odnos zaposlenih prestaje istekom roka na koji je zasnovan, kada navrši 65 godina života i najmanje 15 godina staža osiguranja, sporazumom sa direktorom, otkazom ugovora o radu od strane zaposlenog ili direktora, izricanjem konačne mere prestanka radnog odnosa u disciplinskom postupku, smrću zaposlenog i u drugim slučajevima, u skladu sa zakonom, na osnovu rešenja direktora.

Zaposlenom prestaje radni odnos ako se u toku radnog odnosa utvrdi da ne ispunjava uslove ili ako odbije da se podvrgne zdravstvenom pregledu u nadležnoj zdravstvenoj ustanovi na zahtev direktora.

Radni odnos zaposlenih u Školi može prestati nezavisno od njegove volje ili volje direktora u slučajevima propisanim zakonom.

ODGOVORNOST ZAPOSLENIH

Član 57

Zaposleni u toku radnog odnosa ostvaruje prava propisana zakonom i u obavezi je da savesno i odgovorno obavlja poslove na kojima radi, poštuje organizaciju rada i poslovanja u školi i zahteve i pravila Škole u vezi sa ispunjavanjem radnih obaveza.

Zaposleni može da odgovara za lakše povrede radnih obaveza propisane i opštim aktom škole i zakonom i teže povrede radnih obaveza i povrede zabrana propisane Zakonom, kao i za materijalnu štetu koju nanese školi, namerno ili krajnjom nepažnjom, u skladu sa zakonom.

Mere koje se mogu izreći za lakše i teže povrede radnih obaveza i povrede zabrana propisane su Zakonom.

Član 58

Direktor ustanove pokreće i vodi disciplinski postupak, donosi rešenje i izriče meru u disciplinskom postupku protiv zaposlenog.

O pravima, obavezama i odgovornostima direktora odlučuje školski odbor.

Način vođenja disciplinskog postupka, vrste i način izricanja disciplinskih mera i sva druga pitanja od značaja za disciplinsku odgovornost zaposlenih uređene su Zakonom i opštim aktom Škole.

SINDIKAT ZAPOSLENIH

Član 59.

Zaposleni kod poslodavca imaju pravo da bez prethodnog odobrenja, obrazuju sindikat, kao i da mu pristupaju pod isključivim uslovima, da se pridržavaju njegovih statuta i pravila.

Sindikat ne može biti raspušten ili njegova delatnost obustavljena ili zabranjena, administrativnim aktom poslodavca.

Član 60.

Zaposleni pristupa sindikatu dobrovoljnim potpisivanjem pristupnice. Izgled i sadržaj pristupnice utvrđuje se aktom sindikata.

Član 61.

Poslodavac je dužan da članu sindikata, bez naknade, posredstvom službi ustanove:

- odbije iznos sindikalne članarine i uplati je na odgovarajući račun sindikalne organizacije, kao i na račune viših organa sindikata kome član pripada prema statutu sindikata;
- vrši uplatu na račun fondova koje sindikat osniva (štrajkački fond, fond solidarnosti i sl.);
- daje na uvid podatke o uplati članarine sindikalnom rukovodstvu.

Tehničko-prostorni uslovi

Član 62

Direktor je dužan da reprezentativnom sindikatu obezbedi tehničko - prostorne uslove i pristup podacima i informacijama neophodnim za obavljanje sindikalnih aktivnosti, i to:

- odvojenu prostoriju za rad sindikata i odgovarajući prostor za održavanje sindikalnih sastanaka;
- pravo na korišćenje telefona, telefaksa i drugih tehničkih sredstava i opreme;
- slobodu podele sindikalnih saopštenja, izveštaja na oglasnim tablama sindikata – za redovne sindikalne aktivnosti, a u vreme štrajka i na drugim mestima po odluci sindikata.

Član 63

Sindikat ima pravo da bude obavešten od strane direktora Škole o ekonomskim i radno-socijalnim pitanjima od značaja za položaj zaposlenih, odnosno članova sindikata.

Direktor ustanove je dužan da predstavniku sindikata omogući prisustvovanje sednicama Školskog odbora Škole, bez prava odlučivanja, i u tom smislu dužan je da sindikatu dostavlja uredan poziv sa materijalom za sednicu.

Prava sindikalnih predstavnika

Član 64

Sindikalna organizacija je dužna da direktoru Škole dostavi akt o upisu u registar sindikata i odluku o izboru predsednika i članova organa sindikata, u skladu sa Zakonom.

Član 65

Škola je dužna da predsedniku sindikalne organizacije ustanove, koja pripada reprezentativnom sindikatu potpisniku Posebnog kolektivnog ugovora, u koju je učlanjeno više od pola zaposlenih, za obavljanje njegove funkcije isplaćuje uvećanu mesečnu platu u visini od 12%.

Ukoliko je reprezentativnu sindikalnu organizaciju ustanove koja pripada reprezentativnom sindikatu potpisniku Posebnog kolektivnog ugovora, u koju je učlanjeno manje od pola zaposlenih, ovlašćeni predstavnik iz stava 1. ovog člana ima prava na srazmerano uvećanu mesečnu platu do 12%.

Škola je dužna da predsedniku, odnosno povereniku okružnog, odnosno regionalnog, gradskog, pokrajinskog i republičkog organa sindikata, reprezentativnog na nivou Republike, potpisniku ovog ugovora, isplaćuje uvećanu mesečnu platu u visini od 12%.

Ostvarivanje prava po osnovu odredaba ovog člana, ne može se vršiti po dva osnova.

Član 66

Ovlašćeni predstavnik sindikata ima pravo na plaćeno odustvo, radi obavljanja sledećih sindikalnih funkcija:

- ako je određen za kolektivno pregovaranje, odnosno određen za člana odbora za kolektivno pregovaranje za vreme pregovaranja,
- kada je određen da zastupa zaposlenog u radnom sporu sa poslodavcem pred arbitrom ili sudom za vreme zastupanja.

Član 67

Zaposlenom koji je izabran ne plaćenu profesionalnu funkciju u reprezentativnom sindikatu miruju prava i obaveze koje se stiču na radu i po osnovu rada, osim prava i obaveza za koje je zakonom drugačije određeno.

Zaposleni kome prava i obaveze iz radnog odnosa miruju ima pravo da se u roku od 15 dana, od dana prestanka funkcije, vrati na rad u ustanovu na iste poslove, a ako takvih poslova nema na druge odgovarajuće poslove koji odgovaraju njegovoj stručnoj spremi.

Član 68

Škola ne može da otkáže ugovor o radu, niti na drugi način da stavi u nepovoljan položaj (raspoređivanje na druge, manje plaćene poslove, raspoređivanje u drugu organizacionu celinu, upućivanje na rad u drugo mesto rada, upućivanje na rad kod drugog poslodavca, proglašavanje tehnološkim viškom) predstavnika zaposlenih (predsednik sindikalne organizacije, sindikalne podružnice, sindikalni poverenik, članovi organa sindikata, predsednik okružnog, gradskog,

pokrajinskog i republičkog odbora) za vreme obavljanja funkcije i po prestanku funkcije, u skladu sa zakonom.

Škola je obavezna da funkcionere sindikata, po isteku funkcije, vrati na poslove koje su obavljali pre izbora, odnosno na odgovarajuće radno mesto.

Član 69

Škola je dužna da ovlašćenim predstavnicima sindikata omogući pristup svim radnim mestima, ako je to potrebno u cilju zaštite prava zaposlenih, utvrđenih zakonom ili kolektivnim ugovorom.

PRAVO NA ŠTRAJK

Štrajk zaposlenih

Član 70

Zaposleni u Školi ostvaruju pravo na štrajk u skladu sa Zakonom, i Zakonom kojim se uređuje štrajk.

Štrajkački odbor i zaposleni koji učestvuju u štrajku dužni su da štrajk organizuju i vode na način kojim se ne ugrožava bezbednost učenika i zaposlenih i imovine i omogućava nastavak rada po okončanju štrajka.

Član 71

Nastavnik i stručni saradnik ostvaruju pravo na štrajk pod uslovom da obezbede minimum procesa rada Škole, u ostvarivanju prava građana od opšteg interesa u osnovnom obrazovanju i vaspitanju.

Minimum procesa rada za nastavnika je izvođenje nastave u trajanju od trideset (30), odnosno četrdeset (40) minuta po času u okviru dnevnog rasporeda i obavljanje ispita, a za stručnog saradnika, odnosno vaspitača – dvadeset (20) časova rada nedeljno.

Minimum procesa rada za ostale zaposlene je – trideset (30) časova rada nedeljno.

Ako nastavnik, vaspitač i stručni saradnik učestvuju u štrajku ne obezbeđujući minimum procesa rada direktor Škole pokreće disciplinski postupak.

Zaposlenom se za povredu obaveze obezbeđivanja minimuma procesa rada izriče mera prestanka radnog odnosa.

Direktor Škole je dužan da za vreme štrajka organizovanog protivno odredbi stava 2. ovog člana, obezbedi ostvarivanje nastave ili obavljanje ispita, odnosno dežurstvo nastavnika dok traje štrajk.

Član 72

Pri organizovanju i sprovođenju štrajka sindikat mora voditi računa o ostvarivanju ustavom zagaranovanih sloboda i prava drugih.

Štrajkom se ne sme ugroziti pravo na život, zdravlje i ličnu sigurnost.

Član 73

Odluku o štrajku sindikat donosi u skladu sa odredbama Zakona i opšteg akta sindikata.

Štrajk se mora najaviti poslodavcu, odnosno direktoru Škole.

U odluci kojom se najavljuje štrajk sindikat mora naznačiti razloge štrajka, mesto, dan i vreme štrajka, kao i podatke o štrajkačkom odboru.

Član 74

Štrajkački odbor rukovodi štrajkom, prati da li se štrajkom ne ometa red i da li se štrajk sprovodi na zakonit način i upozorava nadležne organe na pokušaj sprečavanja ili ometanja štrajka.

Štrajkački odbor je dužan da razmotri svaku inicijativu za mirno rešavanje spora koju mu uputi poslodavac sa kojim je u sporu, i da na nju odgovori na način kak mu je ta inicijativa i upućena.

Član 75

Zbog učestvovanja u štrajku, organizovanom u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom, zaposleni ne mogu biti stavljeni u nepovoljan položaj.

Zaposleni koji učestvuju u štrajku ostvaruju osnovna prava iz radnog odnosa, u skladu sa Zakonom.

Član 76

Poslodavac, odnosno direktor Škole, ne sme sprečavati štrajk koji je organizovan u skladu sa Zakonom i ovim Pravilnikom.

Poslodavac se obavezuje da se uzdrži od delovanja kojim bi pojedini sindikat bio doveden u povlašćeni ili podređeni položaj.

MIRNO REŠAVANJE RADNIH SPOROVA

Kolektivni radni sporovi

Član 77

Mirno rešavanje kolektivnih radnih sporova vrši se na način i po postupku utvrđenim posebnim zakonom.

Član 78

Kolektivnim radnim sporom, u smislu ovog ugovora, smatraju se sporovi povodom:

- 1) zaključivanja, izmena i dopuna ili primene Pravilnika;
- 2) ostvarivanje prava na sindikalno organizovanje;
- 3) ostvarivanje prava na štrajk;
- 4) ostvarivanje i zaštite drugih prava iz rada i po osnovu rada, u skladu sa Zakonom.

Individualni radni sporovi

Član 79

Individualnim radnim sporom, u smislu ovog pravilnika, smatra se spor nastao povodom povrede ili ugrožavanja pojedinačnog prava, obaveze ili interesa iz radnog odnosa, odnosno povodom radnog odnosa.

Član 80

Mirno rešavanje individualnih radnih sporova povodom prestanka radnog odnosa, vrši se po postupku pred arbitrom, u skladu sa pravilima utvrđenim posebnim zakonom.

Prelazne i završne odredbe

Član 81

Postupak izmena i dopuna ovog pravilnika sprovodi se na isti način i po postupku propisanom za njegovo donošenje.

Član 82

Danom stupanja na snagu ovog pravilnika prestaje da važi Pravilnik o radu Osnovne muzičke škole "Stevan Mokranjac" - Del. Broj 19/1-2015 od 18.6.2015.g. Pravilnik stupa na snagu osmog dana od dana objavljivanja na oglasnoj tabli Škole.

Predsednik Školskog odbora

Bodo Katalin

Pravilnik je objavljen na oglasnoj table Škole, dana 31.5.2018.g.

Sekretar Škole

Aniko Muškinja Heinrich