

Република Србија  
Пољопривредна школа са домом ученика „Ваљево“ у Ваљеву  
Владике Николаја бр.54, 14000 Ваљево  
Бр. 01-1687 од 03.12.2025.г.

На основу члана 115.став 2. и члана 119.Закона о основама система образовања и васпитања („Сл.гл.РС“бр. 88/2017, 27/2018 - др. закони, 10/2019, 6/2020, 129/2021, 92/2023 и 19/2025), члана 3. став 2.тачка 2) Закона о раду („Сл.гл.РС“бр.24/05 и 61/05, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), чл.65. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл.гл.РС“бр.21/15, 92//2020, 123/2022 и 13/2025), чл.45. и чл. 46. Статута школе Школски одбор Пољопривредне школе са домом ученика „Ваљево“ у Ваљеву на седници дана 03.12.2025.године доноси:

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ**

### **ПОЉОПРИВРЕДНЕ ШКОЛЕ СА ДОМОМ УЧЕНИКА „ВАЉЕВО“ у Ваљеву**

#### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 1.**

Овим Правилником за запослене у Пољопривредној школи са домом ученика „Ваљево“ у Ваљеву (у даљем тексту: Школа) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа: пријем у радни однос и заснивање радног односа, стручно оспособавање и усавршавање, радно време, одмори и одсуства, заштита запослених, плате, накнаде и друга примања, престанак потребе за радом запослених (вишак запослених), остваривање и заштита права запослених, мирно решавање радних спорова, услови рада Синдиката и посебне одредбе.

##### **Члан 2.**

Права, обавезе и одговорност запослених, уколико нису уређени овим Правилником, уређују се непосредном применом одговарајућих одредби Закона о раду, Закона о основама система образовања и васпитања (у даљем тексту: ЗОС-а), Закона о средњем образовању и васпитању, Посебним колективним уговором за запослене о основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: ПКУ), другим законима и подзаконским актима и другим општим актима Школе.

#### **Права запослених**

##### **Члан 3.**

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

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја, као и запослена жена која доји дете.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

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

#### Члан 4.

Запослени непосредно, односно преко својих представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих ставова о битним питањима у области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са прописима.

### Обавезе запослених

#### Члан 5.

Запослени у току радног односа остварује права прописана законом и у обавези је да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, поштује организацију рада и пословања у Школи и захтеве и правила Школе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа; да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Статутом Школе и актом којим се уређује дисциплинска одговорност запослених, утврђене су лакше повреде радних обавеза, дисциплински поступак и мере које се могу изрећи за лакше и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописаних законом, као и материјална одговорност запосленог за штету коју нанесе Школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

### Обавезе послодавца

#### Члан 6.

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду, у складу са прописима, овим правилником и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу са прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима рада и правима и обавезама које произлазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење од представника кога одреде запослени у случајевима утврђеним прописима.

### Обавезе послодавца и запосленог

#### Члан 7.

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

#### Члан 8.

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација (у смислу закона) лица која траже запослење, као и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже, старост, трудноћу, здравствено стање, односно инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

Дискриминација је забрањена у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) отказ уговора о раду.

Забрањено је узнемиравање било које врсте дефинисано ордедбама закона, као и сексуално узнемиравање на послу.

## II РАДНИ ОДНОСИ

### Заснивање радног односа

#### Члан 9.

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

### Преузимање запосленог

#### Члан 10.

Пре почетка школске године, а најкасније до 25. августа, директори установа достављају надлежној школској управи:

- 1) листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години и у претходном периоду;
- 2) листу запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у текућој школској години и у претходном периоду;
- 3) листу слободних радних места.

Запослени који на лични захтев прекине радни однос у одређеној установи, као и запослени који је добио отказ уговора о раду, не пријављује се на листе запослених из става 1. овог члана.

Наведене листе осим послодавца потписују овлашћени представници репрезентативних синдиката школе.

Уколико листе нису потписане од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката, директор је дужан да на листи наведе разлоге због којих то није учињено. Овлашћени представници репрезентативних синдиката обавештавају радну подгрупу о разлозима због којих нису потписали листе.

Пре почетка школске године, радне подгрупе при надлежним школским управама утврђују листу из става 1. овог члана.

Преузимање се врши следећим редоследом:

- 1) Преузимањем запослених са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба следећим редом: из установе, општине, града, школске управе, суседних школских управа, осталих школских управа;
- 2) Допуном до пуног радног времена запосленима који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи;

- 3) Преузимањем запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе ради допуне радног времена;
- 4) Преузимањем запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност радних подгрупа при школским управама ради допуне радног времена;
- 5) Преузимањем запослених који су у радном односу на неодређено време, са пуним радним временом иако се не налазе на листама запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом. Радне подгрупе, на захтев запосленог, а након или истовременог решавања статуса/ангажовања запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним временом, доносе одлуке да се изврши преузимање у смислу "укрупњавања норми" и максималног ангажовања на једном радном месту у складу са важећим прописима, водећи рачуна о смањењу путних трошкова, специфичној породичној ситуацији и слично, уз обавезно образложење оправданости, следећим редоследом:
  - (1) Укрупњавање норме у установи у којој постоји упражњено радно место, а запослени који ради у више школа је запослен и у истој;
  - (2) Када постоји сагласност запослених о узајамном преласку из једне у другу школу, на истим радним местима;
  - (3) Када се упразни радно место и запослени који ради у више школа поднесе захтев за укрупњавање норме у проценту у коме је засновао радни однос.

Послодавац је дужан да изврши преузимање запосленог на основу одлуке радне подгрупе.

По извршеном преузимању послодавац је дужан да радну подгрупу обавести у року од два дана.

У случају неизвршеног преузимања радна подгрупа обавештава инспекцију.

На одлуке радне подгрупе може се уложити приговор радној групи за праћење ангажовања запослених у установама образовања и васпитања у року од три дана од пријема одлуке. Рок за давање мишљења је 15 радних дана од пријема захтева.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе. У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и инспекција.

Рок за давање мишљења је пет радних дана од дана пријема захтева.

Сагласност за расписивање конкурса за пријем у радни однос, радна подгрупа даје уколико су исцрпљене све могућности преузимања.

#### **Члан 11.**

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 25. августа.

Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос.

#### **Члан 12.**

Директор Школе је дужан да обавести репрезентативни синдикат у Школи о извршеном пријему у радни однос у року од пет дана.

### **Заснивање радног односа по конкурс**

#### **Члан 13.**

Пријем у радни однос на неодређено време врши се на основу конкурса који расписује директор школе, по претодно прибављеној сагласности Министарства просвете, односно по Закључку који доноси Влада Републике Србије према прописима којима се регулише запошљавање на неодређено време у установама образовања и васпитања, и акта Радне подгрупе при Школској управи.

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

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Комисија има најмање три члана од који је најмање један члан наставник из области предмета, односно стручног већа предмета за који се конкурс расписује, када се ради о пријему наставног особља. Секретар установе пружа стручну подршку конкурсној комисији.

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. ЗОС-а, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

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

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

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

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

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

Школски одбор о жалби одлучује у року од 15 дана од дана подношења жалбе.

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

Ако по конкурс није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс у року од осам дана.

Решење из става 8. овог члана оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

#### **Члан 14.**

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

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

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

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

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

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

#### **Члан 15.**

Директор школе, када не може да обезбеди (путем преузимања или расписаног конкурса) стручно лице за извођење наставе за највише шест часова наставе недељно из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета запосленим у Школи, до краја школске године и овај рад се сматра радом преко пуне норме часова.

Директор школе, када не може да обезбеди (путем преузимања или расписаног конкурса) стручно лице за извођење наставе као и лице из става 1 овог члана, може да закључи уговор о извођењу наставе за највише 30% од пуног радног времена са лицем без лиценце за наставника, које је запослено код другог послодавца, а у случајевима прописаним законом.

Лице ангажовано по основу уговора о извођењу наставе, не стиче својство запосленог у школи.

Уговор о извођењу наставе са лицем из става 2.овог члана закључује се у складу са законом и упутствима министарства.

### **Стручно оспособљавање и усавршавање**

#### **Члан 16.**

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

Школа је обавезна да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са приоритетима и програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе, односно буџету Републике Србије.

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

### **Радно време**

#### **Члан 17.**

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Наставнику, васпитачу и стручном сараднику на почетку школске године издаје се решење о годишњем и недељном задужењу фонда часова.

#### **Члан 18.**

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

Актом о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом, а у складу са посебним Правилником о критеријумима и стандардима за финансирање установа које обављају делатност средњег образовања, Школским програмом и наставним планом и програмом.

#### **Члан 19.**

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом, и то у случају:

- 1) више силе,
- 2) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
- 3) обављања завршног и пријемног испита,
- 4) замене привремено одсутног запосленог,
- 5) извршавања других послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

#### **Члан 20.**

Годишњим планом рада школе утврђује се распоред радног времена наставног особља према сачиеном распореду часова редовне наставе и ванаставних активности.

Одлуку о распореду радног времена осталих запослених доноси директор школе.

### **Одмори и одсуства**

#### **Члан 21.**

Одмор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време и, по правилу, не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада наставника утврђује се распоредом часова редовне наставе и одмора између часова.

#### **Члан 22.**

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

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

##### **1. услова рада:**

- 1) рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
- 2) редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
- 3) рад у две и више установа – 2 радна дана;
- 4) отежани услови рада, у складу са општим актом установе – 2 радна дана;

##### **2. радног искуства:**

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

##### **3. образовања и оспособљености за рад:**

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана,
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 3 радна дана,
- 3) за средње образовање у трајању од четири године – 2 радна дана,

4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан;

#### **4. социјалних услова:**

1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – 2 радна дана,

2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју – 3 радна дана,

4) инвалиду – 3 радна дана.

Допринос на раду утврђује се општим актом послодавца.

#### **Члан 23.**

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

Директор школе може да донесе решење о годишњем одмору наставног особља у коме наводи запослене и њихова радна места, датум који означава почетак коришћења годишњег одмора и датум истека годишњег одмора, одн. датум када су запослени дужни јавити се на рад, и да исто истакне на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора директор школе може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог дужан је решење доставити и у писаној форми.

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

#### **Одсуство са рада**

#### **Члан 24.**

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) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром - 5 радних дана,

10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,

11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката до 5 радних дана,

12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,

12а) првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе - 2 радна дана,

13) стручног усавршавања до 5 радних дана,

14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,

15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 88/17, 73/18, 27/18 - др. закон, 67/19, 6/20 - др. закони, 11/21 - аутентично тумачење, 67/21, 67/21 - др. закон и 76/23) до пет дана,

16) вантелесне оплодне или инсеминације - три радна дана;

17) смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства - један радни дан.

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 и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.

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

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

Запослени може да остварује право на плаћено одсуство само у моменту када наступи случај по основу кога остварује то право.

#### **Члан 25.**

Послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

1) дошколовавања - од 30 дана до три године,

2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 88/17, 73/18, 27/18 - др. закон, 67/19, 6/20 - др. закони, 11/21 - аутентично тумачење, 67/21, 67/21 - др. закон и 76/23) 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.

Неплаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства) и ако се одобреним одсуством не угрожава процес и организација рада.

Не може се сматрати дошколовавањем стицање искуства радом код другог послодавца.

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

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

### **Права и обавезе запослених**

#### **Члан 26.**

Запослени је дужан да обавља послове радног места на које је распоређен а који су утврђени Законом, подзаконским актима и општим актима школе, савесно, одговорно и благовремено, применом стручног и радом стеченог знања.

Запослени је дужан да се у току рада коректно опходи са ученицима, другим запосленима и трећим лицима.

#### **Члан 27.**

Запослени је дужан да сарађује са другим запосленима, да не ствара нетрпељивост, да не омета наставни процес и да ствара здраву, естетски културну и пријатну радну средину.

Посебним Правилником детаљније су уређена правила понашања запослених за време рада.

#### **Члан 28.**

Права и дужности запослених, непоштовање радних обавеза, дисциплинска одговорност као и материјална одговорност запослених детаљније су регулисани посебним Правилником.

### **III ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА**

#### **Члан 29.**

Висина основице за обрачун и исплату плата утврђује се у складу са одредбама ПКУ.

#### **Члан 30.**

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

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

#### **Члан 31.**

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

#### **Члан 32.**

Запослени има право на додатак на плату:

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

Послодавцем, у смислу овог члана уговора, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

У случајевима рада преко пуне норме, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова редовне наставе.

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

### Члан 33.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случају:

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

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

### Члан 34.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

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

### Члан 35.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада преко 30 дана због привремене спречености за рад, у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад проузрокована малигним обољењем.

Исплата накнаде плате из става 1. овог члана врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%), а из средстава послодавца, за преостали износ до висине од 100% основа за исплату накнаде.

### Члан 36.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основе за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

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

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

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

#### **Члан 37.**

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, у висини цене појединачне превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски) у оба смера, у складу са одредбама Закона о раду и ПКУ.

Јавним саобраћајем у смислу овог члана не сматра се такси и линијски такси превоз.

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

#### **Члан 38.**

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада за сваки радни дан у месецу који је провео на раду.

Право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада запослени остварује и за рад суботом, недељом, и у дане државног или верског празника који је нерадан дан уколико је према распореду свог радног времена, односно по налогу директора школе ради реализовања Плана и програма рада школе био дужан да дође на рад у наведене дане.

#### **Члан 39.**

Запосленом се накнада трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада обезбеђују готовини или претплатном превозном картом (маркицом).

Начин накнаде трошкова превоза из става 1. овог члана утврђује се на основу писане изјаве запосленог.

За запослене којима се накнада трошкова превоза обезбеђује у готовини, обрачун и исплата накнаде трошкова превоза врши се на основу броја радних дана који је запослени остварио у месецу за који се врши обрачун, на основу уписа запосленог у прописану евиденцију, а исплата се врши након што се, по захтеву школе, изврши уплата из средстава буџета локалне самоуправе.

Запослени који за накнаду трошкова превоза користе претплатну карту (маркицу), исту добијају крајем месеца за наредни месец.

За месеце у којима ће запослени користити годишњи одмор, или је унапред Годишњим планом рада школе предвиђено да на рад неће долазити више од половине месеца (у време зимског и летњег школског распуста), претплатна карта се неће унапред издавати. За те месеце запосленом ће трошкови бити надокнађивани уз претходно достављене возне карте за дане за које је запослени користио превоз.

Дневне карте запослени доставља обрачунској служби рачуноводства.

#### **Члан 40.**

Право да оствари накнаду трошкова превоза запослени стиче након подношења захтева за признавање права на накнаду за превоз.

Захтев за признавање трошкова превоза подноси се директору школе и исти садржи:

- Име и презиме запосленог;
- Адресу становања и фотокопију личне карте,
- Начин на који жели да оствари накнаду (готовински или претплатном картом-маркицом);
- Број радних дана у недељи којима долази на рад и одлази са рада, према распореду часова у текућој школској години, одн. фонду радног времена.

Уколико се запослени изјасни да жели да накнаду превоза користи у готовини, дужан је доставити потврду или дневну кату о висини трошкова превоза на тој релацији.

Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

#### **Члан 41.**

За сваку промену насталу након остваривања права на накнаду трошкова превоза запослени је дужан доставити доказ о насталим променама и исте предати рачуноводству школе. Променом се сматра промена места пребивалишта, број дана у недељи којима долази на рад, начин коришћења трошкова као и вредност карте у градском, приградском, одн. међуградском превозу, и др.

#### **Члан 42.**

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

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

#### **Члан 43.**

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

Право из става 1. овог члана припада члану репрезентативног синдиката потписника Посебног колективног уговора за основне и средње школе и домове ученика, у складу са општим актом репрезентативног синдиката.

Запосленима који не припадају репрезентативним синдикатима потписницима уговора припада право из става 1. овог члана у складу са законом.

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

#### **Члан 44.**

Општим актом Школе утврђује се право запосленог на увећање плате у висини до 30% од висине плате, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари Школа, у складу са законом.

Увећање плате може се исплатити по основу радног доприноса и награђивања за постигнуте резултате на такмичењима који су прописани календаром такмичења Министарства просвете за сваку школску годину.

Критеријуми за награђивање из става 2. овог плана прописани су посебним Правилником.

#### Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) поступка вантелесне оплодње;
- 7) помоћ члановима уже породице за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа;
- 8) рођења или усвојења детета запосленог – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку РЗЗС;
- 9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.)

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад усле дболести, односно повреде, био дсутан са рада најмање 30 дана непрекидно. Исплата солидарне помоћи за случај дуже или теже болести члана уже породице запосленог из става 1. тачка 1) овог члана, није условљено одсуством са рада запосленог у трајању од најмање 30 дана непрекидно.

Право на солидарну помоћ у случајевима утврђеним у ставу 1. тачке 2) и 5) овог члана остварује се у складу са правилником о медицинско техничким помагалима и признаје се уколико право на медицинско-техничких помагала, апарата за рехабилитацију, лекове и др. Није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борацко-инвалидске заштите и другим прописима.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачке 2) и 5) овог члана признаје се на основу уредне документације и приложених рачуна, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члановима уже породице у смислу овога члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 1) и тачке 3) и 4) овог члана признаје се на основу уредне документације, у висини два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се на основу уредне документације, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку РЗЗС једном у календарској години под условом да запослени испуњава прописане критеријуме и да су исцрпљене све могућности остваривања овог права у поступку код органа надлежног за здравствено осигурање и локалне власти.

У случају да су оба родитеља запослена у установи, право из става 1. тачка 8) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у установи, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тачке 1), 2) и 5) и за штету из става 1. тачка 9) овог члана, остварује један запослени.

#### **Члан 46.**

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

### **12. Јубиларна награда**

#### **Члан 47.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30, 35 или 40 година рада оствареног у радном односу.

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

Висина јубиларне награде за чланове репрезентативних синдиката потписника Посебног колективног уговора за основне и средње школе и домове ученика, у складу са општим актом репрезентативног синдиката износи:

- 1) пола просечне плате - за 10 година рада оствареног у радном односу,
- 2) једну просечну плату - за 20 година рада оствареног у радном односу,
- 3) једну и по просечну плату - за 30 година рада оствареног у радном односу,
- 4) две просечне плате - за 35 година рада проведених у радном односу,
- 5) две и по просечне плате - за 40 година рада проведених у радном односу.

Запослени који нису чланови репрезентативних синдиката потписника овог уговора имају право на јубиларну награду у износу од 50% у односу на износе наведене у ставу 4. тач. 1)-5).

Просечна плата из ст. 3. и 4. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

#### **Члан 48.**

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана, Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

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

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

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

Мерила и критеријуми за остваривање права на награду из става 5. овог члана утврђују се посебним општим актом Школе.

#### **Члан 49.**

Плата се исплаћује у два дела, према условима и у роковима прописаним ПКУ.

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

#### IV ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

##### Члан 50.

Запослени може да одговара за лакше повреде радних обавеза прописане статутом и општим актом Школе и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописане Законом о основама система образовања и васпитања, као и за материјалну штету коју нанесе Школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Директор Школе покреће и води дисциплински поступак, доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Начин вођења дисциплинског поступка, врсте и начин изрицања дисциплинских мера и сва друга питања од значаја за дисциплинску одговорност запослених уређене су Законом, статутом Школе и актом којим се уређује дисциплинска одговорност запослених.

#### Престанак радног односа

##### Члан 51.

Радни однос запослених у установи престаје истеком рока на који је заснован, испуњењем законских услова за одлазак у пензију, споразумом, отказом уговора о раду од стране запосленог или послодавца, изрицањем коначне мере престанка радног односа у дисциплинском поступку, смрћу запосленог и у другим случајевима, у складу са законом, на основу решења директора.

Радни однос запослених у установи може престати независно од његове воље или воље директора у случајевима прописаним законом.

#### V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

##### Члан 52.

Заштита запослених обухвата општу заштиту, заштиту личних података, заштиту жена и омладине, заштиту материнства, породично одсуство и одсуство са рада ради неге детета, и заштиту инвалида, и спроводи се у складу са Законом о раду и другим законима.

##### Члан 53.

Школа је дужна да организује рад на начин којим се обезбеђује општа заштита живота и здравља ученика и запослених, у складу са посебним законом (Закон о безбедности и здрављу на раду) и Правилником којим су регулисана питања заштите на раду.

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

Посебним општим актом код послодавца ближе се уређују права, обавезе и одговорности у вези са безбедности и здрављем на раду.

##### Члан 54.

Запослени је дужан да најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању (коришћење боловања), о томе достави директору Школе или другом овлашћеном лицу потврду лекара која садржи време очекиване спречености за рад, на начин и по поступку утврђеном законом.

## **2. Правна заштита запослених**

### **Члан 55.**

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу органу управљања, одн.Школском одбору у року од 15 дана од дана достављања решења директора.

Школски одбор дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Школски одбор решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблагоприятна, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

Школски одбор ће решењем одбити жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а жалба неоснована.

Ако Школски одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако Школски одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

Сва новчана потраживања запослених застаревају у року од три године.

## **VI. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом прописанису одредбама ПКУ и то на следећи начин:**

#### **Члан 56.**

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

1. рад остварен у радном односу:

1) за сваку годину рада оствареног у радном односу - 1 бод,

2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања - 1 бод.

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

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

### **2. образовање:**

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са

Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем - 15 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова,

4) за средње образовање у трајању од 4 године - 12 бодова,

5) за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова,

6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године - 5 бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

### **3. такмичења:**

1) број бодова за општинско такмичење и смотреу:

за освојено прво место - 2 бода,

за освојено друго место - 1,5 бод,

за освојено треће место - 1 бод;

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

за освојено прво место - 5 бодова,

за освојено друго место - 4 бода,

за освојено треће место - 3 бода;

3) број бодова за републичко такмичење и смотреу:

за освојено прво место - 8 бодова,

за освојено друго место - 7 бодова,

за освојено треће место - 6 бодова;

4) број бодова за међународно такмичење:

за освојено прво место - 15 бодова,

за освојено друго место - 12 бодова,

за освојено треће место - 10 бодова.

По основу такмичења бодује се наставник који је ученика припремао за такмичење и који је остварио релевантне резултате.

Приликом бодовања запослених у обзир се узима резултат постигнут на такмичењима и смотрама који су организовани у складу са стручним упутством министарства о организовању такмичења и смотри ученика и коју су утврђени наведеним календаром.

Вреднује се само један резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри. Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току целокупног рада оствареног у образовању.

### **4. педагошки допринос у раду:**

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима из области образовања и васпитања:

- аутор - 7 бодова,

- сарадник на изради уџбеника - илустратор - 5 бодова,
- рецензент - 4 бода;
- 2) објављен рад из струке у стручној домаћој или иностраној литератури - 1 бод.  
Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.  
За педагошки допринос раду бодови се добијају само по једном основу.

**5. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:**

- 1) инвалид друге категорије - 3 бода,
- 2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе - 3 бода,
- 3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода.

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

Тешка болест запосленог утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града на коме је формирана таква комисија.

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

**Члан 57.**

На основу критеријума из члана 56. Овог Правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

Уколико више запослених има исти број бодова, примењује се бодовање по оба допунска критеријума и то:

**1. имовно стање:**

1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу или изнад републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - 0,5 бодова,

2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - 1 бод.

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се: брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава.

**2. број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости:**

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

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

#### **Члан 58.**

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

Комисија из става 1. овог члана има најмање три члана, са тим да је број чланова комисије увек непаран. Обавезни члан комисије је секретар установе.

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 56. Овог Правилника.

#### **Члан 59.**

На основу критеријума из ПКУ и члана 56. овог Правилника сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

#### **Члан 60.**

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

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 56. овог Правилника.

### **Мере за запошљавање**

#### **Члан 61.**

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- 1) распоређен на друго радно место у установи;
- 2) распоређен на радно место са непуним радним временом у установи;
- 3) преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог;
- 4) упућен на преквалификацију или доквалификацију.

#### **Члан 62.**

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

- 1) запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости,
- 2) запосленом самохраном родитељу,
- 3) запосленом чије дете има тешки инвалидитет,
- 4) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова,

5) запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

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

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

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

### **Члан 63.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос у складу са законом.

## **VI МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

### **1. Колективни радни спорови**

#### **Члан 64.**

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

#### **Члан 65.**

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 66.**

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 67.**

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.

## **VII ПРАВО НА ШТРАЈК**

### **Члан 68.**

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загартованих слобода и права других.

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

### **Члан 69.**

Одлуку о штрајку синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

### **Члан 70.**

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин, и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упуту послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

### **Члан 71.**

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

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

### **Члан 72.**

Послодавац установе, одн. орган руковођења и орган управљања, не смеју спречавати штрајк који је организован у складу са законом, ПКУ и овим Правилником.

## **VIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Организовање синдиката**

#### **Члан 73.**

Запослени у Школи имају право да без претходног одобрења организују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административним актом установе.

#### **Члан 74.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

#### **Члан 75.**

Послодавац је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством служби установе:

- 1) одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката,
- 2) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.),
- 3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

Послодавац је дужан да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.

### **2. Техничко-просторни услови**

#### **Члан 76.**

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

- 1) одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,
- 2) право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме,
- 3) слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката - за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

#### **Члан 77.**

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

Послодавац је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања установе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

### **3. Права синдикалних представника**

#### **Члан 78.**

Синдикална организација је дужна да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

#### **Члан 79.**

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику ПКУ, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених,

овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

#### **Члан 80.**

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад у установу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

#### **Члан 81.**

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

- 1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања,
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

#### **Члан 82.**

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

#### **Члан 83.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

#### Члан 84.

Послодавац је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором.

### IX ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 85.

На сва питања која нису регулисана овим Правилником примењиваће се законске одредбе, одредбе ПКУ и одредбе општих аката Школе којима се детаљније регулишу поједина питања из области рада и радних односа.

#### Члан 86.

Измене и допуне овог Правилника врше се на начин и по поступку предвиђеном за његово доношење, а по прибављеном мишљењу Синдиката школе.

#### Члан 87.

Овај Правилник ступа на снагу осмог дана по објављивању на огласној табли Школе. Ступањем на снагу овог Правилника престају да важе одредбе Правилника о раду Пољопривредне школе са домом ученика „Ваљево“ у Ваљевоу бр. 01-276 од 03.04.2018.године и Измене и допуне дел.бр. 01-206 од 27.02.2024.године.

Ваљево, 03.12.2025.године

Бр. \_\_\_\_\_

ПРЕДСЕДНИК ШКОЛСКОГ ОДБОРА



Тања Николић

Правилник истакнут на огласној табли школе: 03.12.2025 године  
Ступио на снагу 11.12.2025 године

Секретар

\_\_\_\_\_