

Г. Ступолика  
Основна школа  
"Драгиша Луковић-Шпанац"  
Крагујевац  
Дел.бр. 06/3249  
Датум: 2.6.2022 године

На основу члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени Гласник РС", бр. 88/2017, 27/2018/др.закон, 10/2019,6/2020 и 129/2021), члана 1. став 2. и члана 3. став 2. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, Школски одбор Основне школе " Драгиша Луковић-Шпанац " у Крагујевцу, на седници одржаној 2.6.2022. године донео је

## **ПРАВИЛНИК О РАДУ ОСНОВНЕ ШКОЛЕ "Драгиша Луковић-Шпанац" У КРАГУЈЕВЦУ**

### **ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Правилником (у даљем тексту: Правилник) у складу са Законом о основама система образовања и васпитања(у даљем тексту:Посебан закон), Законом о раду (у даљем тексту:Закон) и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту:Колективни уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области рада и радних односа у Основној школи " Драгиша Луковић-Шпанац " у Крагујевцу, и то:

- заснивање радног односа
- распоређивање запослених
- радно време
- одмори и одсуства
- заштита запослених
- зараде запослених, накнаде и друга примања запослених
- престанак радног односа
- дисциплинска одговорност и удаљење са рада
- материјална одговорност
- остваривање и заштита права запослених и друга питања у вези са радом запослених у школи, као и обавезе школе у обезбеђивању и остваривању права запослених по основу рада.

На права, обавезе и одговорности из радног односа која нису уређена овим правилником непосредно се примењују одговарајуће одредбе посебног закона, закона и колективног уговора.

#### **Члан 2.**

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

Уколико поједине одредбе овог Правилника садрже неповољније услове рада од услова утврђених Законом и Колективним уговором, сматрају се ништавим.

У случају из става 2. овог члана, примењује се Закон и колективни уговор.

### Члан 3.

Директор школе решењем одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако Законом није друкчије одређено.

## ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 4.

Радни однос у школи се заснива уговором о раду. Уговор о раду се сматра закљученим кад га потпишу запослени и директор, а у одсуству директора лице по овашћењу у складу са законом. Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава услове у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, са Законом о раду, Колективним уговором и Правилником о организацији рада и систематизацији радних места у школи.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или се са Послодавцем друкчије договори.

Радни однос заснива се на неодређено или одређено време, по поступку утврђеном Законом о основама система образовања и васпитања и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Радни однос може се засновати за рад с пуним или за рад с непуним радним временом у складу са Посебним законом и Законом.

### Члан 5.

Пријем у радни врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом (у даљем тексту: преузимање са листе), као и на основу преузимања или конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе.

Пријем у радни однос врши се у складу са Посебним законом.

### *Пријем у радни однос на основу преузимања*

### Члан 6.

Запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспореденим и остварује право на преузимање са листе.

Запослени из става 1. овог члана остварује право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспореден до преузимања са листе, а најкасније до 15. септембра наредне школске године.

Запосленом из става 1. овог члана који није преузет са листе у року из става 2. овог члана, престаје радни однос и остварује право на отпремнину, у складу са законом.

Запосленом из става 1. овог члана, који без оправданих разлога одбије преузимање са листе, престаје радни однос без права на отпремнину.

Запослени за чијим радом је делимично престала потреба и запослени који је засновао радни однос са непуним радним временом, стављањем на листу запослених са које се врши преузимање, остварује право на преузимање са листе и не остварује друга права која има запослени за чијим радом је у потпуности престала потреба.

Посебна радна група, коју образује министар, прати и контролише преузимање са листе и даје мишљење о оправданости разлога одбијања преузимања са листе из става 4. овог члана.

При свакој школској управи министар образује радну подгрупу која утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање конкурса.

ради објављивања на званичној интернет страници Министарства.

Ближе услове за рад радне групе и подгрупе из ст. 6. и 7. овог члана прописује министар.

### *Пријем у радни однос по конкурс*

#### **Члан 7.**

Пријем у радни однос на неодређено време врши се на основу конкурса који расписује директор.

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

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

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

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

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

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

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

#### **Члан 8.**

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу Школском 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.

### *Пријем у радни однос на одређено време*

#### **Члан 9.**

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

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

1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;

2) ради обављања послова педагошког асистента, односно андрагошког асистента.

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

1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;

2) до избора кандидата – када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс за пријем у радни однос на неодређено време, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

4) ради извођења верске наставе.

Запослена жена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.  
Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са Законом о раду.  
Запослени млађи од 18 година живота и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту у складу са законом.

### **Обавезе запослених**

#### **Члан 14.**

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтев и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за настанак материјалне штете.

### **Обавезе послодавца (школе)**

#### **Члан 15.**

Послодавац је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати зараду у складу са законом, општим актом и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом, пре ступања на рад, пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 15. тачка 2) Закона о раду и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених у општем акту о систематизацији послова;
- 5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

### **Обавезе послодавца и запосленог**

#### **Члан 16.**

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

### **Измена уговорених услова рада**

#### **Члан 17.**

Запосленом у току рада може да буде понуђена измена уговорених услова рада у складу са Законом.

Ако потребе рада, односно процес наставе и организација рада школе то захтевају, запослени може да буде премештен на друго радно место које одговара његовој школској спреми, привремено распоређен на рад у друго место, односно у издвојено одељење школе, или упућен на рад код другог послодавца, у складу са Посебним законом, Законом, Колективним уговором и општим актима школе.

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

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

### **Члан 23.**

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, а дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених Колективним уговором и овим правилником.

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

#### **1. доприноса на раду:**

- 1) за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
- 2) за врло успешне резултате – 3 радна дана,
- 3) за успешне резултате – 2 радна дана;

#### **2. 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;

#### **3. 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;

#### **4. 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;

#### **5. 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.

### **Члан 24.**

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

### **Члан 30.**

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

- 1) склапања брака – 7 радних дана,
- 2) склапање брака детета – 3 радна дана,
- 3) порођаја супруге – 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице – 1 радни дан,
- 5) усвајања детета – 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања – 2 узастопна радна дана,
- 8) селидбе у друго место становања – 3 радна дана,
- 9) елементарне непогоде – 5 радних дана,
- 10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 5 радних дана,
- 12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- 13) стручног усавршавања до 5 радних дана,
- 14) полагања испита за лиценцу до 5 дана,
- 15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са са Посебним колективним уговором до 5 дана.

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

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

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

- 2) два узаступна 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 правно на плаћено одсуство само у моменту када наступи случају по основу кога остварује то право.

### **Неплаћено одсуство**

#### **Члан 31.**

Послодавац је дужан 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 са Посебним колективним уговором до 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.

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

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

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

.....

.....  
Ако послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу претходног члана, поступа у складу са законом.

#### **Члан 38.**

Запослени у школи дужни су да предузимају мере у циљу стварања безбедних услова рада и спречавања ризика по здравље запосленог и наступања професионалног обољења.

#### **Члан 39.**

Запослени у школи подлеже претходном и периодичном лекарском прегледу у току радног односа, у складу са законом.

#### **Члан 40.**

Запослени у школи је дужан да, у складу са Законом, он лично или члан његове уже породице, или друга лица која живе са њим породичном домаћинству, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад, достави школи потврду лекара о спречености за рад и дужине очекиване спречености за рад.

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

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

#### **Плата и накнада плате**

#### **Члан 41.**

Запослени у школи остварује право на плату, накнаду плате и друга примања у складу са законом, колективним уговором и овим правилником.

#### **Члан 42.**

Запослени има право на плату у складу са законом, посебним колективним уговором и уговором о раду.

#### **Члан 43.**

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

#### **Члан 44.**

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

#### **Члан 45.**

Запослени има право на увећану плату:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан ..... 110% од основице
2. за рад ноћу .....26% од основице
3. за прековремени рад .....26% од основице
4. по основу времена проведеног на раду са сваку пуну годину рада остварену у радном односу у установама образовања .....0,4% од основице

При обрачуну минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећане зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

- ангажује се на манифестацијама које школа организује- школске прославе, такмичења, скупова и слично;
- ради на културној и јавној делатности и маркетиншкој кампањи школе;
- ради у различитим комисијама школе;
- користи савремена средства за рад;
- креативан је у раду;
- успешно је реализован наставни процес, огледни час, теоријско предавање или за опште залагање у раду школе;
- његови ученици постижу изузетне резултате у учењу и на такмичењима освајају награде, похвале и захвалнице;

#### **Члан 51.**

Похвале запосленима могу бити усмене и писмене.

Усмено се похваљује запослени за врло успешне резултате рада у било којој области рада школе наведеној у претходном члану.

Усмено запослене похваљује директор на седницама органа школе или пригодним манифестацијама.

Писану похвалу у виду захвалнице, дипломе, похвале добија запослени ако у било којој области рада школе остварује нарочито успешне резултате рада у претходно наведеном члану.

Писану похвалу доноси директор или Наставничко веће школе.

#### **Члан 52.**

За остварене изузетне резултате рада запослени се награђује.

Одлуку о награђивању запослених доноси директор школе.

Награде запосленима се дају у виду поклон књиге, плаћеног одласка на екскурзију, излет, Сајам књига, одлазак у иностранство у оквиру међународне просветне сарадње.

#### **Члан 53.**

Наставници се нарочито награђују за остварене резултате ученика на такмичењима из наставних предмета и у спортским такмичењима које су ученици постигли на општинском такмичењу, окружном такмичењу, републичком такмичењу или међународном такмичењу као и на конкурсима за избор литерарних радова ученика, на конкурсима за ликовне радове.

Награда се даје запосленима који су својим радом допринели остваривању наведених резултата ученика.

Награда се даје за ранг такмичења, а не за број ученика, по завршеном такмичењу.

#### **Члан 54.**

Запосленом се додељује поклон књига и када наврши 10, 20 или 30 година рада оствареног у радном односу у овој школи.

Поклон књига се запосленом уручује на свечаности поводом Дана школе и прославе школске славе Свети Сава.

#### **Члан 55.**

Иницијативу за похваљивање и награђивање запослених може дати директору школе сваки запослени у школи, директор школе, Савет родитеља и чланови Школског одбора.

### **Коришћење приватног возила у службене сврхе**

#### **Члан 56.**

У случају потребе, може се одобрити коришћење приватног возила у службене сврхе.

Запослени има право на накнаду трошкова употребе приватног возила у службене сврхе у износу који одговара вредности до 30% цене једног литра супер бензина по пређеном километру, а у складу са чланом Закона о порезу на доходак грађана.

Запослени има право на накнаду споредних документованих трошкова који су у вези са обављањем службеног пута (путарина, паркинг...)“.

уговором о раду.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама става 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу накнади износ исплаћене штете.

#### **Члан 64.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

### **ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 65.**

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом.

Ако је у школи дошло до смањења броја ученика, запослени наставник и стручни сарадник, који је распоређен за део прописане педагошке норме, има статус запосленог са непуним радним временом.

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

#### **Члан 66.**

Ако је у Школи дошло до смањења броја запослених услед промена у организацији и методу рада, односно услед смањења обима и укидања послова, запослени за чијим радом је престала потреба остварује права у складу са законом и колективним уговором.

### **Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом**

#### **Члан 67.**

Запослени за чијим је радом престала потреба у школи, са пуним или непуним радним временом, утврђују се на основу критеријума датих у Посебном колективном уговору за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се бодовима.

#### **Члан 68.**

Бодовање запослених за чијим је радом престала потреба у школи врши комисија.

Комисију именује Школски одбор, на предлог репрезентативног синдиката школе. Комисија се именује за школску годину у којој је потребно утврђивање вишка запослених.

Школски одбор именује, према потреби, једну или две комисије из реда запослених који нису распоређени на радна места за која се утврђује престанак потребе и који нису у сродству са запосленима који се бодују.

Комисија има три члана.

Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

Радом Комисије руководи председник, којег бирају чланови Комисије из својих редова, на почетку прве седнице.

Рад Комисије је хитан.

О свом раду комисија води записник.

#### **Члан 69.**

Запослени у школи су дужни да доставе Комисији документацију потребну за бодовање у складу са захтевом Комисије који се истиче на огласној табли школе.

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.

## ПРИПРАВНИК

### Члан 76.

Приправник јесте лице које први пут у својству наставника, стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос у школи, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара установе.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

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

Прва три месеца приправничког стажа наставник – приправник ради под непосредним надзором наставника који има лиценцу и које му одређује ментор.

Прва три месеца приправничког стажа стручни сарадник ради под непосредним надзором одговарајућег стручног сарадника који има лиценцу и кога му одређује ментор.

Изузетно, ако школа нема ментора, односно одговарајућег наставника и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће наставника и стручног сарадника са лиценцом из друге школе.

Стручни сарадник – приправник који има образовање из члана 140. Посебног закона и који је током студија остварио најмање 10 бодова, у складу са Европским системом преноса бодова на основу праксе у школи, свој рад може да обавља без непосредног надзора стручног сарадника са лиценцом из става 5. овог члана.

Приправник који савлада програм увођења у посао наставника и стручног сарадника има право на полагање испита за лиценцу после навршених годину дана рада.

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу.

Уколико надлежни орган не организује полагање испита за лиценцу приправнику који је у законом прописаном року пријављен за полагање испита за лиценцу, приправнику се рок за полагање испита за лиценцу продужава до организовања испита.

Трошкове полагање испита из става 8. овог члана, сноси школа.

Програм обуке за ментора, програм увођења у посао наставника и стручног сарадника, који укључује и програм оспособљавања за рад са децом и ученицима са сметњама у развоју и инвалидитетом, начин и поступак провере савладаности тог програма, програм испита

за стицање и поновно стицање лиценце, начин полагања и језик на коме се полаже испит, састав и начин рада комисије Министарства, односно надлежног органа аутономне покрајине пред којом се полаже испит за лиценцу, прописује министар.

## ДРУГИ УГОВОРНИ ОДНОСИ

### Уговор о извођењу наставе

#### Члан 77.

Директор школе може да закључи уговор о извођењу наставе или за полагање испита, за највише 30% од пуног радног времена са лицем запосленим у другој установи или код другог послодавца, у случајевима и под условима прописаним за лица из члана 155. став 3. Посебног закона.

Директор школе пре закључења уговора о извођењу наставе прибавља сагласност друге установе.

## ПРАВО НА ШТРАЈК

### Члан 83.

Запослени остварују право на штрајк у складу са законом и колективним уговором.

## МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

### Члан 84.

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

### Члан 85.

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.

### Члан 86.

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.

## СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 87.

Запослени код послодавца имају право да образују синдикат као и да му приступају у складу са законом и Посебним колективним уговором

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

### Члан 88.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

### Члан 89.

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.

**Члан 90.**

На све што није обухваћено овим Правилником, примењиваће се важећи прописи.

**Члан 91.**

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли.

**Члан 92.**

Ступањем на снагу Правилника престаје да важи Правилник о раду дел.бр. \_\_\_\_\_ од \_\_\_\_\_ године.



Председник Школског одбора,

*Tomislav Jovanovic*  
Томислав Јовановић

Правилник је објављен на огласној табли дана 3.6. 2022.године.