На основу 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), члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања (*Сл. гласник РС* 88/2017, 27/2018 – и др. закони, 10/2019, 6/2020) и члана 54. став 1. тачка 1) Статута Биотехнолошке школе *Шуматовац* у Алексинцу, Школски одбор Биотехнолошке школе *Шуматовац* у Алексинцу, на седници, одржаној дана 28.10.2020. године, доноси

ПРАВИЛНИК О РАДУ

БИОТЕХНОЛОШКЕ ШКОЛЕ *ШУМАТОВАЦ* У АЛЕКСИНЦУ

I Основне одредбе

Члан 1

Правилником о раду (у даљем тексту: Правилник), у складу са законом и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа, односно по основу рада у Биотехнолошкој школи *Шуматовац* у Алексинцу (у даљем тексту: Школа), поступак измене и допуне Правилника, као и сва друга питања од значаја за остваривање и обезбеђивање права запослених.

Члан 2

Правилник се доноси на неодређено време, примењује се на све запослене и важи док се не донесе нови правилник или појединачни колективни уговор.

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

Уколико поједине одредбе Правилника утврђују неповољније услове рада од услова који су утврђени законом и Посебним колективним уговором, примењују се одредбе закона односно Посебног колективног уговора.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом, Посебним колективним уговором и Правилником, односно које се заснивају на нетачном обавештењу од стране Школе о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог-ништаве су.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

Члан 3

На права, обавезе и одговорности запослених у Школи које нису уређене Правилником, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона о раду, важећег Посебног колективног уговора за запослене у школама, Закона и важећих подзаконских аката донетих на основу Закона о раду и посебних закона, као и других прописа којима се уређује област рада и запошљавања, финансијско пословање школе и обрачун и исплата плата запослених у школама.

Члан 4

Директор Школе решењем одлучује о појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених, ако законом или Посебним колективним уговором није другачије одређено.

Члан 5

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.

II Основна права и обавезе

Члан 6

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, Посебним колективним уговором и Правилником.

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 инвалид има право на посебну заштиту.

Члан 7

Запослени је дужан:

1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
2) да поштује организацију рада и пословања у Школи, као и услове и правила Школе у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
3) да обавести Школу о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

4) да обавести Школу о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак матерјалне штете.

Члан 8

Школа је дужна да:

1) запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом, Посебним колективним уговором, Правилником и уговором о раду;
2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедности и заштите живота и здравља на раду, у складу за законом и другим прописима;
3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из члана 7 тачка 2 Правилника и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здрављу на раду;
4) запосленом обезбеди обављање послова утвђених уговором о раду;
5) затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом.

Члан 9

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

Члан 10

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација 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 из става 1. овог члана забрањена је 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;

Одредбе уговора о раду којима се утврђује дискриминација по неком од основа из става 1 овог члана ништаве су.

Члан 11

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, у смислу Закона о раду и Правилника, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 10 став 1 Правилника које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Сексуално узнемиравање, у смислу Закона о раду и Правилника, јесте свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Члан 12

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чланова 18-21 Закона о раду и одредаба Правилника, лице које тражи запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете, у складу са законом.

III Радни односи

Члан 13

Радни однос у Школи може се засновати закључивањем уговора о раду, на начин и по поступку прописаним Законом о раду, Законом и Посебним колективним уговором.

Члан 14

Радни однос у Школи може да заснује лице које испуњава услове утврђене Законом о раду, Законом, Правилником и Правилником о организацији и систематизацији радних места у Школи.

Правилником о организацији и систематизацији радних места у Школи из става 1 овог члана утврђују се организациони делови у Школи, врста послова, врста и степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник о организацији и систематизацији радних места у Школи доноси директор Школе (у даљем тексту: директор), уз сагласност Школског одбора.

Члан 15

Директор је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа и правилима из члана 7 Правилника.

Члан 16

Радни однос се заснива уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и Школа.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште Школе;
2. име и презиме запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме запосленог;
4. врсту и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. начин заснивања радног односа (на неодређено или одређено време);

7. трајање уговора о раду на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10.новчани износ плате и елементе за утврђивање радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог;
11.рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
12.позивање на колективни уговор, односно правилник о раду који је на снази;
13.трајање дневног и недељног радног времена.

Уговором о раду могу да се уговоре и друга права и обавезе.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, Посебног колективног уговора и Правилника.

Члан 17

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном 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 ако се Школа и запослени другачије не договоре.

Члан 18

Школа је дужна да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

Члан 19

Директор је обавезан да при подношењу периодичних извештаја о раду Школе, обавести синдикат о извршеном заснивању радног односа.

Члан 20

Закључењу уговора о раду претходи поступак пријема у радни однос, у следећим случајевима:
1. пријем у радни однос на основу преузимања;
2. пријем у радни однос на основу конкурса и
3. пријем у радни однос на одређено време.

Члан 21

Пријем у радни однос на неодређено време врши се на основу преузимања запосленог.

Пријем у радни однос на неодређено време на основу конкурса може се извршити ако се није могло извршити преузимање запосленог.

Директор школе расписује конкурс.

Члан 21 а

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор.Обавезни члан комисије је секретар установе.Комисија има најмање три члана.

У поступку одлучивања о избору наставника и стручног сарадника Комисија из става 1 Правилника врши ужи избор кандидата које упућује на претходну психолошку

процену способности за рад са ученицима, у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава.

Психолошку процену способности за рад са ученицима врши надлежна служба за послове запошљавања, применом стандардизованих поступака.

Члан 22

Конкурс се објављује у листу Националне службе за запошљавање Републике Србије.

Конкурс за пријем у радни однос садржи следеће информације:

1.о називу и адреси Школе;

2.о начину подношења пријава на конкурс;

3.о условима за пријем у радни однос;

4.о доказима за испуњеност услова за пријем у радни однос које треба поднети;

5.о року за подношење пријаве на конкурс;

6.о року у којем ће одлука о избору кандидата бити донета;

7.о лицу код којег кандидат може добити додатне информације о конкурсу;

8.о томе да неблаговремене или непотпуне пријаве неће бити узете у разматрање;

Пријаву на конкурс кандидати подносе Школи, у року од 8 дана од дана објављивања конкурса. Уз пријаву, кандидати подносе и документа којима доказују да имају одговарајуће образовање, држављанство Републике Србије и да знају језик на коме се остварује образовно-васпитни рад.

Пре закључења уговора о раду, изабрани кандидат је у обавези да поднесе доказ да има психичку, физичку и здравствену способност за рад са ученицима.

Уколико је законом или актом о организацији и систематизацији послова прописано испуњавање још неког од посебних услова за заснивање радног односа, кандидат је у обавези да приликом подношења пријаве на конкурс Школи поднесе доказ о испуњавању тих услова.

Члан 23

Уз пријаву на конкурс кандидат треба да поднесе:

1.радну биографију;

2.оригинал или оверену копију извода из матичне књиге рођених, односно венчаних;

3.оригинал или оверену копију уверења о држављанству Републике Србије;

4.оригинал или оверену копију дипломе о стеченом образовању;

5. доказ да зна језик на коме се остварује образовно-васпитни рад у школи.

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

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката Школе о испуњености услова из става 1 и

2 члама 5. Посебног колективног уговора. У случају да постоји несагласност, надлежна је школсак управа и надлежна инспекција.

Непотпуне и неблаговремене пријаве се одбацују.

Кандидат који буде изабран за рад на радном месту ненаставног особља подноси уверење о здравственој способности у моменту закључења уговора о раду.

Члан 24

Благовременом пријавом на конкурс сматра се пријава која је непосредно предата Школи или стигне у Школу као обична пошиљка пре истека рока утврђеног у конкурсу или је пре истека рока предата пошти у облику препоручене пошиљке.

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

Члан 25

Потпуном пријавом сматра се пријава која садржи све доказе о испуњености услова за заснивање радног односа наведене у члану 23 Правилника.

Члан 26

Комисија из члана 21 а.став 1 Правилника почиње са разматрањем конкурсног материјала у року од 8 дана од дана истека рика за пријем пријава, односно утврђује успуњеност услова кандидата из члана 139 Закона о основама система образовања и васпитања.

Комисија сачињава извештај о кандидатима који су изабрани у ужи избор и у року од 8 дана упућује на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандаризованих поступака.

Члан 27

По добијању резултата психолошке процене способности кандидата од стране надлежне службе за послове запошљавања, конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима..

Члан 28

Решење о избору мора садржати увод, изреку, образложење и упутство о правном средству.

Решење се у најкраћем року доставља свим кандидатима, укључујући и оне који не испуњавају услове за конкурс или су им пријаве неблаговремене и/или непотпуне.

Члан 29

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу Директору школе, у року од 8 дана од дана достављања решења.

Ако Директор школе у утврђеном року не одлучи о жалби или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може да се обрати надлежном суду, у року од 30 дана.

Члан 30

По коначности решења о избору кандидата, директор са изабраним кандидатом закључује уговор о раду.

Члан 31

Ако по конкурсу није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс.

Члан 32

Запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а остао је нераспоређен или има статус запосленог са непуним радним временом на основу члана 153. Ст.5. Закона, остварује право на преузимање стављањем на листу запослених са које се врши преузимање.

Установе могу извршити и међусобно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, уз претходно потписан споразум о преузимању уз сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања мања од 20%.

Запослени који се преузима мора да испуњава услове за послове за које се преузима.

Члан 33

Школа може да прими у радни однос на одређено време, без конкурса, 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- до завршетка школске године;

3)до преузимања запосленог ,односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурсу за пријем у радни однос на недорођено време а најкасније до краја школске године

4) ради извођења верске наставе.

Члан 34

Наставника верске наставе упућује у Школу традиционална црква или верска заједница са утврђене листе за сваку школску годину, коју утврђује министар просвете и науке, на предлог традиционалних цркава и верских заједница.

За извођење верске наставе наставник са Школом у коју је упућен закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

Члан 35

Школа прима у радни однос на одређено време по расписаном конкурсу лице на начин предвиђен за расписивање кокурса на неодређено време:

1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;

2) ради обављања послова педагошког асистента,односно андрагошког асистента

Члан 36

У поступку избора педагошког асистента прибавља се мишљење надлежног органа јединице локалне самоуправе.

За обављање послова педагошког асистента школа са лицем закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

Члан 37

Школа може да уговори пробни рад са наставником или стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време, у складу са Законом.

Члан 38

Послове наставника и стручног сарадника може да обавља лице које има дозволу за рад (у даљем тексту: лиценца).

Без лиценце послове наставника и стручног сарадника може да обавља:

1.приправник;

2.лице које испуњава услове за наставника или стручног сарадника са радним стажом стеченим ван установе, под условима и на начин утврђен за приправнике;

3.лице које је засновало радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог;

4.педагошки асистент и помоћни наставник.

Члан 39

Школа може да заснује радни однос са лицем које први пут у том својству заснива радни однос у установи, у својству наставника и стручног сарадника, на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом, и оспособљава се за самосталан образовно-васпитни рад наставника и стручног сарадника, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, у складу са Законом.

Приправнички стаж траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

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

Прва три месеца приправничког стажа наставник-приправник или стручни сарадник-приправник ради под непосредним надзором наставника, односно стручног сарадника који има лиценцу и које му одређује ментор.

Наставник-приправник за време прва три месеца не оцењује ученике.

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

Приправнику у радном односу на неодређено време, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу- престаје радни однос.

Приправнику у радном односу на одређено време својство приправника престаје након положеног испита за лиценцу, а радни однос истеком времена на које је примљен у радни однос.

Члан 40

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

Члан 41

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 радних обавеза.

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.

Члан 42

Секретар-приправник полаже испит за секретара Школе.

Запосленима који обављају финансијске и рачуноводствене послове евентуална обавеза полагања стручног испита одређује се у складу са прописима којима се уређује финансијско пословање установа.

Остали запослени из реда ваннаставног особља не полажу стручне испите и не могу имати својство приправника.

Члан 43

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

Члан 44

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

Члан 45

Директор је обавезан да обезбеди средства и утврди начин стручног усавршавања запосленог, у складу са програмима надлежног министарства.

IV Радно време

Члан 46

Пуно радно време запосленог износи 40 часова седмично.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима.

Наставник и стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са ученицима, има статус запосленог са непуним радним временом, а наставник и стручни сарадник који је остао нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

Члан 47

Структуру и распоред обавеза наставника и стручних сарадника у оквиру радне недеље утврђује Школа годишњим планом рада.

Члан 48

Актом о организацији и систематизацији послова у Школи утврђују се послови на којима се рад обавља са непуним радним временом. Запосленом који ради са непуним радним временом има права и обавезе као да ради са пуним радним временом, осим права на плату, која му припада сразмерно радном времену.

Запослени који ради са непуним радним временом може за остатак до пуног радног времена да заснује радни однос у другој школи, или код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

Члан 49

Запослени је дужан, на основу решења директора, да ради дуже од пуног радног времена, у случајевима предвиђеним законом и посебним колективним уговором али не дуже од четири сата дневно, односно осам сати недељно.

По основу прековременог рада запослени има право на увећану плату, на основу решења директора, у складу са законом.

V Одмори и одсуства

Члан 50

Запослени има право на коришћење одмора у току дневног рада у трајању од 30 минута и не може га користити у прва два сата након почетка, нити последња два сата пре завршетка радног времена, а за наставно особље у току непосредног образовно-васпитног рада.

Директор утврђује распоред коришћења одмора у току дневног рада запослених.

Члан 51

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно и право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Члан 52

Запослени стиче право на годишњи одмор у складу са законом и користи га по решењу директора, на основу распореда коришћења годишњих одмора, утврђеним годишњим планом рада Школе за наставно особље и планом коришћења годишњих одмора, у зависности од потреба посла, за ненаставно особље.

Запослени у школи, по правилу, користи годишњи одмор за време школског распуста.

Члан 53

Дужина годишњег одмора за сваког запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава одговарајућим бројем радних дана, по основима, прописаним чланом 14 Посебног колективног уговора.

Члан 54

Допринос на раду утврђује директор, сходном применом правила о увећању плате по основу радног учинка.

За остварене резултате рада, број дана за који се може увећати дужина годишњег одмора износи:

1) за остварене изузетне резултате - четири радна дана, што подразумева:

• да остварује изузетан непосредни контакт са ученицима, другим запосленим и родитељима ученика;

• пружа помоћ другим запосленима;

• ради у различитим комисијама школе;

• има повећан обим посла и извршава их пре постављених рокова;

• креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад;

• да његови ученици постижу изузетне резултате у учењу и на такмичењима освајају награде, похвале и захвалнице.

2) за врло успешне резултате - три радна дана, што подразумева:

• да поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика;

• пружа помоћ другим запосленима;

• испуњава постављене рокове за додељене послове и успешан је у њима;

• учествује на свим такмичењима и културним манифестацијама са ученицима;

• креативан је у раду и користи сва савремена средства за рад.

3) за успешне резултате - два радна дана, што подразумева:

• савесно залагање и обављање послова свог или другог радног места, уколико су му ти послови додељени налогом директора;

• да поштује ученике, друге запослене и родитеље ученика;

• да ради на културној и јавној делатности Школе;

• да користи сва савремена средства за рад.

Оцену успешности резултата на раду даје комисија коју формира директор школе и која полугодишње (децембар и мај текуће године), сачињава извештај о запосленима и доставља га директору Школе.

Запосленом се може увећати годишњи одмор само по једној од напред наведених категорија.

Члан 55

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

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду плате и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 56

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако Школа не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратила право на годишњи одмор.

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

Члан 57

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до седам радних дана у календарској години у случајевима и трајању прописаним законом и Посебним колективним уговором.

Члан 58

Поред случајева прописаних законом и Посебним колективним уговором, запослени има право да користи, у оквиру седам радних дана из члана 57. Правилника, и у случају:

• обављање приватног посла (прибављање документације код државних органа, лекарске интервенције, учешће на семинарима који нису у оквиру редовног стручног усавршавања) - три радна дана;

• смрти или болести блиског рођака или пријатеља - један радни дан;

Члан 59

Запослени има право да користи неплаћено одсуство у случајевима и трајању прописаном законом и Посебним колективним уговором.

Директор је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

1. дошколовавања – од 30 дана до 3 године;

2. завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању(*Службени гласник РС*, бр.88/17)– до 6 месеци;

3. учешће у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта;

4.посете члановима уже породице у иностарнству- до 3 месеца у периоду од три године,

5.лечење члана уже породице.

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

Члан 60

Директор може, на захтев запосленог, да му омогући коришћење неплаћеног одсуства у трајању не дужем од 30 дана, уколико то не ремети процес рада, и у случајевима:

• извршења посла који мора лично обавити из оправданих и неодложних разлога;

• бањског лечења које се не врши по налогу лекара.

Директор може запосленом омогућити неплаћено одсуство из става 1. овог члана, водећи рачуна о оправданости захтева, као и о потребама процеса рада Школе, који не смеју бити угрожени одобравањем траженог одсуства како за наставно, тако и за ненаставно особље.

VI Заштита запослених

Члан 61

Директор је дужан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са законом.

Заштиту жена, омладине, инвалида и материнства, као и породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге и посебне неге детета, директор је дужан да обезбеди у складу са законом.

Члан 62

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом.

Директор је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Члан 63

Директор је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Директор је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада који представља непосредну опасност за њихов живот и здравље.

Директор је дужан да запосленом обезбеди обављање периодичних лекарских прегледа, у циљу заштите здравља запосленог и ученика са којима долази у контакт, у складу са важећим прописима из области здравствене заштите и безбедности и здравља на раду.

Члан 64

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним законом.

Члан 65

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

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

VII Заштита појединачних права

Члан 66

Запослени има право жалбе школском одбору на свако решење директора о остваривању права, обавеза и одговорности, у року од петнаест дана од дана достављања решења, а школски одбор је у обавези да у року од 15 дана од дана достављања одлучи по жалбе.

Школски одбор жалбу који је неблаговремен, недопуштен или достављен од стране неовлашћеног лица одбацује решењем.

Школски одбор решењем одбија жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а приговор неоснован.

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

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

VIII Плата, накнаде плате и друга примања

Члан 67

Запосленом се плата исплаћује за обављени рад и време проведено на раду, у складу са законом и важећом Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Плата запослених се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу

пореза и доприноса за обавезно осигурање из плата, у складу са законом, из средстава буџета Републике Србије.

Члан 68

Висина основице и коефицијената за обрачун и исплату плата утврђује се у складу са законом, актом Владе и Посебним колективним уговором.

Члан 69

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

Члан 70

Плата се исплаћује у два дела и то:

-први део до 5. у наредном месецу,

-други део до 20. у наредном месецу.

Члан 71

Запослени има право на додатак на плату у следећим случајевима:

-за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице;

-за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента;

-за прековремени рад – 26% од основице;

-по основу времена проведеног на раду- у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца.

У случајевима замене одсутног наставника, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова у редовној, непосредној настави.

Члан 72

Директор Школе може да, из сопствених прихода, уколико их Школа оствари и уколико нема других приоритета везаних за набавку средстава за текуће одржавање Школе, обезбеди новчана средства за награђивање запослених, по следећим критеријумима:

• наставницима чији су ученици освојили 1, 2. или 3. место на такмичењима - 10% од месечне плате;

• запосленом због повећаног обима посла који захтева неодложно извршење у кратком року - 10% од месечне плате;

• за учешће у културној и јавној делатности Школе и прибављање донација или друге користи за Школу - 10% од месечне плате;

• за рад у комисијама Школе које се повремено формирају ради обављања посла који захтева комисијски рад (комисије за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба, комисије за попис инвентара и сл.) - 10% од месечне плате.

Новчана награда за освојено место на такмичењима може се исплатити запосленом само за једно освојено место на такмичењима.

Директор Школе је у обавези да у сваком обрачунском периоду утврђује приходе и расходе и разматра могућност расподеле средстава и увећање плате запосленом по овом основу и о томе обавештава синдикат. Трочлана комисија синдиката Школе води писмену евиденцију о подацима релевантним за награђивање запослених и о томе квартално обавештава директора.

Члан 73

Радни учинак се утврђује на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, с тим да се плата запосленог по овом основу може увећати највише до 30%, и то из сопствених прихода који оствари Школа.

Директор је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из претходног става и да о томе обавезно обавештава синдикат.

Члан 74

Радни учинак запосленог утврђује се на основу следећих критеријума:

1.редовности на послу,

2.благовременог и успешног обављања послова радног места,

3.успешне сарадње с другим запосленим лицима,

4.креативности у обављању послова радног места,

5.посебних резултата у образовно-васпитном раду (такмичења, смотре и слично),

6.радне дисциплине,

7.других постигнућа која се могу вредновати приликом утврђивања радног учинка.

О увећању плате по основу радног учинка одлучује директор и о томе доноси решење које мора бити образложено за сваког запосленог којем се по том основу увећава плата.

Члан 75

Школа је дужна да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун.

Обрачун плате, односно накнаде плате из става 1. овог члана Школа је дужна да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Члан 76

Школа је дужна да води месечну евиденцију о плати и накнади плате.

Члан 77

Школа може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само на основу правоснажне одлуке суда у случајевима утвђеним законом или уз пристанак запосленог.

На основу правоснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Школа може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није друкчије одређено.

Члан 78

Запослени има право на накнаду плате, у висини просечне плате у претходних дванаест месеци, за време одсуствовања са рада на дана празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа.

Запослени има право на накнаду плате и у случајевима:

1.стручног усавршавања;

2.присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања школе, органа синдиката у својству члана;

3.учешће на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Члан 79

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 претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци, пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бит нижа од минималне плате у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована професионалном болешћу или повредом на раду.

Члан 80

Запослени има право на накнаду за долазак на рад и одлазак са рада у висини превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени има право на нкнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи и за време проведено на службеном путу у инострнству.

Члан 81

Послодавац је дужан да запосленом исплати 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 у Школи у моменту исплате, односно три просечне плате по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније. Исплата отпремнине се врши у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 82

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

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

Висина јубиларне награде износи:

- за 10 година рада оствареног у радном односу– пола просечне плате;
- за 20 година рада оствареног у радном односу- једну просечну плату;
- за 30 година рада оствареног у радном односу– једну и по просечну плату.
- за 35 година рада оствареног у радном односу– две просечне плате.

Просечна плата из става 3. овог члана је плата по запосленом у Школи у претходном месецу,односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате, ако је то повољније по запосленог.

Члан 83

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

1.смрти брачног друга или детета- у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа;

2.настанка трајне тешке инвалидности- у висини две просечне плате;

3.боловања дужег од три месеца у континуитету- у висини једне просечне плате једном у календарској години;

4.у случају набавке медицинских помагала или лекова која су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава осигурања- у висини једне просечне плате.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа, само код једног послодавца.

Просечна плата из става 3. овог члана је плата као из чл. 82 став 4 Правилника.

Члан 84

Запосленима у Школи припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

Члан 85

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења.

Штету из става 1. овог члана запосленом се накнађује на његов писмени захтев.

Поступак утврђивања висине и начина накнаде штете спроводи се сходном применом одредаба Правилника о дисциплинској и материјалној одговорности запослених.

После спроведеног поступка из става 3. овог члана директор доноси решење о захтеву запосленог за наканаду штете, у року од 15 дана од дана подношења захтева.

IX Престанак потребе за радом запослених

Члан 86

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим радом је престала потреба, са пуним или непуним радним временом вреднују се бодовима, на начин прописан Посебним колективним уговором.

Члан 87

На основу критеријума из Посебног колективног уговора сачињава се ранг листа запослених који раде на радним месту на којем се смањује број извршилаца, према редоследу бодова, почев од највећег.

Члан 88

Ранг листу сачињава Комисија коју именује Школски одбор на предлог репрезентативног синдиката (у даљем тексту: Комисија).

Комисија се бира за сваки случај утврђивања вишка запослених.

Комисија има три члана, и то два члана из реда наставног особља и једног члана из реда ненаставног особља.

Члан 89

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

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

Рад Комисије је хитан.

На остала питања у вези са радом Комисије сходно се примењују одредбе Пословника о раду Школског одбора.

Члан 90

Комисија саставља ранг листу запослених према редоследу додељених бодова, на тај начин што ће се на првом месту на ранг листи наћи запослени с највећим бројем бодова, а на последњем месту ће се наћи запослени с најмањим бројем бодова.

Запослени за чијим је радом престала потреба прогласиће се запослени с најмањим бројем бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа, стручне спреме, резултата рада, односно социјалног статуса, и то наведеним редоследом.

Члан 91

После сачињавања ранг листе, Комисија саставља предлог за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба и доставља га директору.

Члан 92

На основу предлога Комисије, директор без одлагања доноси решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог и, такође га без одлагања, доставља запосленом.

Члан 93

Решењем директора Школе, запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

1.распоређен на друго радно место у Школи;

2.распоређен на радно место са непуним радним временом у Школи;

3.преузет на основу споразума о преузимању у другу установу, уз сагласност запосленог;

4.упућен на преквалификацију или доквалификацију.

X Одговорност запослених

Члан 94

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, као и за материјалну штету коју нанесе школи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

Члан 95

Директор установе 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.

Члан 96

Запослени може бити привремено удаљен са рада на основу одредаба Закона о раду и Закона.

Члан 97

За време привременог удаљења са рада, запослени има право на накнаду плате, у складу са Законом о раду.

Члан 98

Радни однос запослених у школи престаје на основу решења директора.:

1. истеком рока за који је заснован;

2.на крају школске године у којој наставник и стручни сарадник наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања или 40 година стажа осигурања;

4. споразумом између запосленог и Школе;

5. отказом уговора о раду од стране Школе или запосленог;

6. смрћу запосленог и

7. у другим случајевима утврђеним законом.

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

Члан 99

Запосленом престаје радни однос у Школи независно од његове воље и воље Школе:

1.ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;

2.ако му је, по одредбама закона, односно правноснажној одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;

3.ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од 6 месеци – даном ступања на издржавање казне;

4.ако му је изречена мера безбедности или заштитна мера у трајању дужем од 6 месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;

5.у случају престанка рада Школе, у складу са законом.

Члан 100

Радни однос може да престане на основу писаног споразума Школе и запосленог.

Пре потписивања споразума, Школа је дужна да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 101

Запослени има право да Школи откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља Школи у писаном облику најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

Ако запослени откаже уговор о раду због, од стране Школе учињене повреде обавеза утврђених законом, општим актом или уговором о раду, запослени има сва права из радног односа, као у случају да му је незаконито престао радни однос.

Члан 102

Школа може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог, његово понашање и потребе Школе, и то у складу са Законом о раду.

Школа запосленом отказује уговор о раду због теже повреде радне обавезе предвиђене чланом 164. став 1. Закона, ако је повреда учињена умишљајем или из свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог.

Члан 103

Школа је дужна да пре отказа уговора о раду у случају из члана 102. Правилника запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам радних дана од дана достављања упозорења да се изјасни на наводе из упозорења.

У упозорењу из става 1. овог члана Школа је дужна да наведе основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују на то да су се стекли услови за отказ и рок за давање одговора на упозорење.

Члан 104

Ако постоје олакшавајуће околности или ако природа повреде радне обавезе или непоштовање радне дисциплине није довољан разлог за отказ уговора о раду, Школа може да изрекне неку од мера прописану чланом 179 Закона о раду.

Члан 105

Оправданим разлогом за отказ уговора о раду у смислу члана 102.Правилника, не сматра се:

1.привремена спреченост за рад услед болести, несреће на раду или професионалног обољења;

2. коришћење породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета;

3. одслужење или дослужење војног рока;

4.чланство у политичкој организацији, синдикату, пол, језик, национална припадност, социјално порекло, вероисповест, политичко или друго уверење или неко друго лично својство запосленог;

5.деловање у својству представника запослених, у складу са Законом о раду;

6.обраћање запосленог синдикату или органима надлежним за заштиту права из радног односа у складу са законом и уговором о раду.

Члан 106

Отказ уговора о раду из члана 102. Правилника Школа може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Члан 107

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и упутство о правном средству.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама Школе, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако Школа није могла запосленом да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3.овог члана решење се објављује на огласној табли Школе и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења, осим ако Законом о раду или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести Школу ако жели да спор решава пред арбитром у смисли члана 194. Закона о раду.

Члан 108

Школа је дужна да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања која је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Запосленом коме престане радни однос из разлога утврђених чланом 139.став 1.тачка 2. Закона о основама система образовања и васпитања исплаћује се отпрмнина у висини збира трећина плата запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

Члан 109

За време трудноће, породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Школа не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана који је засновао радно однос на одређено време може да престане радни однос по истеку рока за који је заснован.

Члан 110

Запосленом за чијим је радом престала потреба а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених чланом 93. Правилника, може престати радни однос под условом да му се предходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је утвђена Законом о раду, у складу са социјалним програмом Владе, према сопственом избору запосленог.

Члан 111

Исплата отпремнине и других евентуално заосталих примања врши се најдоцније до дана престанка радног односа.

Члан 112

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

- запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
- запосленом самохраном родитељу;
- запосленом чије дете има тешки инвалидет;
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова и
- 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.

XI Рад ван радног односа

Члан 113

Школа може, за обављање послова који су по својој природи такви да не трају дуже од 120 радних дана у календарској години да закључи уговор о обављању привремених и повремених послова са:

-незапосленим лицем;

-запосленим који ради непуно радно време – до пуног радног времена;

-корисником старосне пензије.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 114

Школа може, за обављање привремених и повремених послова из члана 113. Правилника да закључи уговор са лицем које је члан омладинске или студентске задруге у складу са прописима о задругама.

Члан 115

Школа може са одређеним лицем, да закључи уговор о делу, ради обављања послова који су ван делатности Школе, а који имају за предмет самосталну израду или оправку одређене ствари, самостално извршавање одређеног физичког или интелектуалног посла.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 116

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, односно које самостално обавља делатност, у случајевима из члана 155. став 3. Закона.

Директор школе пре закључења уговора из става 1 овог члана прибавља сагласност друге установе, односно послодавца.

Лице ангажовано по основу уговора из става 1 овог члана не стиче својство запосленог у Школи.

Лице из става 1 овог члана учествује у раду стручних органа Школе без права одлучивања, осим у раду одељењског већа.

Члан 117

Школа може да закључи уговор са одређеним лицем ради стручног оспособљавања.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

Члан 118

Запослени који ради са пуним радним временом код једног послодавца може да закључи уговор о допунском раду са другим послодавцем, а највише до једне трећине пуног радног времена.

Уговором из става 1. овог члана утврђује се право на новчану наклнаду и друга права и обавезе по основу рада.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писаном облику.

XII Синдикат запослених

Члан 119

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања..

Члан 120

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Члан 121

Директор је дужан да члану синдиката без накнаде, посредством службе Школе:

-одбије износ синдикалне чланарине и уплати га на одговарајући рачун синдикалне организације;

-врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.).

-даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

Члан 122

Директор је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалне активности, у складу са одредбама Посебног колективног уговора.

Члан 123

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

Члан 124

Директор је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама Школског одбора, без права одлучивања, и у том смислу је дужан да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу Школског одбора.

XIII Прелазне и завршне одредбе

Члан 125

Поступак измена и допуна овог правилника спроводи се на исти начин и по поступку прописаном за његово доношење.

Члан 126

Правилник ступа на снагу осмог дана од дана доношења и објављивања на огласној табли Школе.

Даном ступања на снагу овог правилника престаје да важи Правилник о раду Пољопривредне школе *Шуматовац* у Алексинцу број 1057 донет 03.04.2018 .године.

Председник Школског одбора,

Горан Рајковић

Правилник је заведен под деловодним бројем 2190 од **28.10.2020.** године, објављен на огласној табли Школе дана **28.10.2020.** године

Секретар Биотехнолошке школе
Шуматовац у Алексинцу,

Наташа Вељковић