

На основу члана 3. став 2. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009 и 32/2013, 75/2014, 13/2017 и 113/2017), члана 119. став 1. тачка 1. Закона о основама система образовања и васпитања („Службени гласник РС” бр. 88/2017, у даљем тексту: Закон) Школски одбор Гимназије „Свети Сава“ у Београду, на седници одржаној дана 27.02.2018.године, једногласно са 5 гласова за, донео је

ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРАВИЛНИКА О РАДУ ГИМНАЗИЈЕ „СВЕТИ САВА“

Члан 1

Члан 6. мења се и гласи:

"Радни однос на неодређено време у Гимназији се може засновати:

1. преузимањем 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),
2. преузимањем запосленог који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом иако није стављен на листу, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог, директора школе и радне подгрупе из члана 153. став 7. Закона, у складу са Законом,
3. узајамним преузимањем запослених на неодређено време, на одговарајуће послове између школа, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20% и ако се није могло извршити преузимање са листе,
4. на основу конкурса уколико нису испуњени услови из става 1 тачке 1–3. овог члана, односно ако се није могло извршити преузимање запосленог у складу са законом или преузимањем из друге јавне службе, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

Радни однос на одређено време у Гимназији се може засновати:

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

Изузетно, Гимназија 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.

Радни однос се заснива закључивањем уговора о раду са преузетим запосленим или изабраним кандидатом, или лицем са којим се заснива радни однос на одређено време.

Одлуку о потреби заснивања радног односа и расписивања конкурса доноси директор.

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

Члан 2

Члан 7 мења се и гласи:

„Запослени који је у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе. Права нераспоређеног запосленог прописана су Законом.

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.“

Члан 3

Након члана 7 додаје се члан 7а који гласи:

„Члан 7а

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу из члана 6. став 1. тачка 1. овог правилника, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог, директора и радне подгрупе из члана 153. став 7. Закона.

Узајамно преузимање запослених на неодређено време може се извршити закључивањем потписаног споразума о узајамном преузимању запослених на одговарајуће послове, уз њихову претходну сагласност, под условом да разлика у проценту њиховог радног ангажовања није већа од 20%.

Радни однос са запосленим се може засновати и преузимањем из друге јавне службе, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.“

Члан 4

Члан 8 мења се и гласи:

„На основу споразума о преузимању, закључивањем уговора о раду може се засновати радни однос на неодређено време, са пуним или непуним радним временом.

Уколико се упразни радно место, директор може распоредити запосленог који ради са непуним радним временом, до пуног радног времена, без расписивања конкурса, под условом да на листи радника из члана 6. овог Правилника нема запослених који испуњавају услове за рад на том радном месту.“

Члан 5

Члан 9 мења се и гласи:

„Уколико се нису стекли услови прописани законом и посебним колективним уговором за пријем у радни однос преузимањем, директор доноси одлуку о расписивању конкурса, након добијене сагласности радне подгрупе школске управе за град Београд, која утврђује постојање услова и даје сагласност за расписивање конкурса.

Директор је у обавези да Министарству просвете, науке и технолошког развоја (даље: Министарство) достави податке о потреби за ангажовањем запослених, одлуку о расписивању конкурса, као и одлуку о преузимању запослених са листе ради објављивања на званичној интернет страници Министарства.

Слободно радно место и услове за рад на одређеном радном месту Гимназија пријављује надлежној организацији за запошљавање.

Зависно од потреба Гимназије и организације рада утврђене годишњим планом рада Гимназије и Правилником о организацији и систематизацији послова, радни однос путем конкурса се заснива на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.“

Члан 6

Члан 10 мења се и гласи:

„Кандидати су у обавези да попуне пријавни формулар објављен на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају Гимназији, у року од осам дана од дана објављивања конкурса.

Уз пријаву, кандидати подносе и документа о испуњености услова из члана 139. став 1. тач. 1) и 3)-5) Закона, а доказ из става 1. тачка 2) Закона прибавља се пре закључења уговора о раду.

Уколико је законом или Правилником 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 Гимназији поднесе доказ о испуњавању тих услова (да је на листи наставника верске наставе и слично).“

Члан 7

Члан 11 мења се и гласи:

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

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 2. овог члана, који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на претходну 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 4. овог члана и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Члан 8

Члан 12 мења се и гласи:

„Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења о изабраном кандидату који је донела Конкурсна комисија.

Директор одлучује о жалби у року од осам дана од дана подношења.

Директор поступајући по жалби доноси Решење којим одбија жалбу кандидата као неосновану или је одбацује као неблаговремену и потврђује Решење конкурсне комисије.

Директор уколико утврди да поступак конкурсне комисије није спроведен у складу са Законом или општим актом Гимназије доноси решење којим се жалба усваја и поништава решење конкурсне комисије и истим решењем врши избор кандидата у складу са Законом и општим актом Гимназије.

Директор не може донети решење о избору кандидата који не испуњава услове прописане Законом и општим актом.

Решење директора је коначно.

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

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

Решење Конкурсне комисије о изабраном кандидату по конкурсима, односно решење директора по жалби оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

Члан 9

Члан 13 мења се и гласи:

„Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос директор је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката Гимназије, који је у обавези да мишљење достави директору у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Мишљење репрезентативног синдиката представља став о томе да ли су у поступку пријема кандидата поштоване одредбе закона и посебног колективног уговора.

У случају да постоји несагласност, надлежна је школска управа и надлежна инспекција.“

Члан 10

Након члана 13 додаје се члан 13а који гласи:

„Члан 13а

„Ако Гимназија не може да обезбеди стручно лице за највише шест часова наставе седмично из одређеног предмета, може да распореди ове часове наставницима тог предмета, најдуже до краја школске године и овај рад се сматра радом преко пуне норме часова.

Наставнику који нема пуну норму часова, распоређивање часова из става 1. овог члана сматра се допуном норме.“

Члан 11

Члан 14 мења се и гласи:

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

Ако запослени не ступи на рад у року који му је решењем Конкурсне комисије одређен сматра се да је одустао од запослења, осим у случају да је из оправданих разлога спречен да ступи на рад.

Уколико кандидат који је изабран решењем Конкурсне комисије не ступи на рад и одустане од запослења, Конкурсна комисија може да донесе решење да изабере другог кандидата са листе пријављених кандидата који испуњавају услове радног места.“

Члан 12

Члан 15. мења се и гласи:

„Гимназија може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству наставника и стручног сарадника - приправника, на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом, у складу са законом.

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.

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

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.

Актом о организацији и систематизацији послова одређују се радна места, односно послови које може обављати приправник.“

Члан 13

У члану 22 након става 1 додаје се нови став 2 који гласи:

„Запослени који ради са непуним радним временом има право на плату, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, општим актом и уговором о раду није другачије одређено.“

Став 2 постаје став 3.

Члан 14

Након члана 24 додаје се члан 24а који гласи:

„Члан 24а

Распоред радног времена утврђује се годишњим планом рада Гимназије.

Директор може да изврши прерасподелу радног времена посебним решењем, у складу и под условима утврђеним законом, у случају:

- када то захтева природа делатности, ради обезбеђивања потребног обима и квалитета услуга,
- у циљу боље организације рада,
- због рационалног коришћења радног времена и
- у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запослених у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од пуног радног времена.

Колективним уговором може да се утврди да се прерасподела радног времена не везује за календарску годину, односно да може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ст. 4. и 5. овог члана часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.“

Члан 15

У члану 27 након става 1 додаје се став 2 који гласи:

“Запослени који ради у смислу члана 24а овог Правилника има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.“

Члан 16

Члан 28 мења се и гласи:

„Запослени стиче право на годишњи одмор у складу са законом.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

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

Годишњи одмор користи се по решењу директора, на основу распореда коришћења годишњих одмора, утврђеним годишњим планом рада Гимназије, 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.

Ако запослени не буде у могућности да користи годишњи одмор без обзира да ли постоји кривица послодавца, има право на накнаду штете због неискоришћеног годишњег одмора, у складу са законом, само у случају престанка радног односа.

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

Члан 17

У члану 36 став1 додаје се алинеја 9 која гласи:

„ - 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 18

Након члана 37 додаје се члан 37а који гласи:

„Члан 37а

Директор је дужан да запосленог, пре ступања на рад, писменим путем обавести о забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном злостављања, у складу са Законом о спречавању злостављања на раду.

Директор је дужан да, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Запослени који врши злостављање, као и запослени који злоупотреби право на заштиту од злостављања, одговоран је за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне дужности.“

Члан 19

Члан 40 мења се и гласи:

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

Жалбу која је неблагоприятна, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица Школски одбор одбацује решењем.

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

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 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.

Против решења школског одбора из ст. 3. и 4. овог члана 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 15 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.“

Члан 20

Након члана 47 додаје се члан 47а који гласи:

„Члан 47а

Из прихода стечених на тржишту, уколико их Гимназија оствари и уколико нема других приоритета везаних за набавку средстава за текуће одржавање Гимназије, и уз сагласност репрезентативних синдиката, директор може да обезбеди новчана средства за стимулације запослених по критеријумима који се уређују актом послодавца о стицању и расподели тих прихода (на бази учешћа запосленог у конкретном послу, ефектима реализације и др.), а који морају бити усаглашени са чланом 12. Закона о платама у државним органима и јавним службама и актима којима се уређује извршење буџета Републике Србије за одређену годину.

Директор 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 Гимназије води писмену евиденцију о подацима релевантним за стимулације запослених и о томе квартално обавештава директора.“

Члан 21

Члан 50 мења се и гласи:

„Радни однос запосленог у Гимназији престаје на основу решења директора:

- истеком рока на који је заснован,
- када наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања,
- споразумом са директором,
- отказом уговора о раду од стране запосленог или директора,

- изрицањем коначне мере престанка радног односа у дисциплинском поступку,
- смрћу запосленог и
- у другим случајевима, у складу са законом.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. став 1. Закона или ако одбије да се подвргне здравственом прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

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

Члан 22

Ове измене и допуне Правилника о раду ступају на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Гимназије.

Председник Школског одбора

Славица Обрадовић

Измене и допуне Правилника о раду објављене су на огласној табли Гимназије дана _____2018.године.