

На основу члана члана 119. став 1. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања ("Службени гласник РС", број 88/2017, 27/2018-др.закон, 10/2019, 6/2020 и 129/2021) и члана 24. Пословника о раду, Школски одбор Техничке школе у Смедереву, на седници одржаној 27.2.2023. године донео је:

ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРАВИЛНИКА О РАДУ ТЕХНИЧКЕ ШКОЛЕ У СМЕДЕРЕВУ

Члан 1.

Члан 27. мења се и гласи:

Члан 27.

"Преузимање запослених са листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години, као и у претходном периоду, и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом врши се следећим редоследом:

- 1) На основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба следећим редом: из установе, са територије општине, града, надлежне школске управе и других школских управа.
- 2) Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи;
- 3) Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе;
- 4) Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност радних подгрупа при школским управама.

Школска управа редовно ажурира листе из става 1. овог члана током године, на основу података које достављају директори установа.

Министар образује посебну радну групу и радне подгрупе при свакој школској управи у складу са законом.

Преузимање запослених врши се током наставне године уз сагласност радне подгрупе.

У случају запосленог који је засновао радни однос са непуним радним временом код Послодавца, а стекли су се услови за увећање процента његовог радног времена, у складу с редоследом из става 1. овог члана Правилника, директор ће донети решење о увећању процента радног времена тог запосленог."

Члан 2.

У Члану 52. после тачке 3) додаје се тачка За која гласи:

За " обављање завршног испита и опште, стручне и уметничке матуре"

Члан 3.

Члан 64. мења се и гласи:

Члан 64.

Запослени користе годишњи одмор, по правилу, за време школског распуста.

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

„Приликом доношења одлуке о распореду коришћења годишњег одмора за запосленог који има уговоре о раду у две или више установа, установе морају ускладити решења о коришћењу годишњег одмора за запосленог на начин да га запослени користи истовремено у свакој установи.“.

Члан 4.

У Члану 65. став 1. тачка 5) мења се и гласи:

5) "први полазак детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе - 2 радна дана;"

Члан 5.

У Члану 65. став 1. тачка 12) мења се и гласи:

12) „, отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром - 5 радних дана,“ Члан 5.

Члан 6.

У Члану 65. став 1. тачка 14) мења се и гласи:

14) „, коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката - до 5 радних дана,“;

Члан 7.

Члан 66. мења се и гласи:

Члан 66.

„Члановима уже породице запосленог, у вези с остваривањем права на плаћено одсуство, сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.“

Члан 8.

Члан 68. мења се и гласи:

Члан 68.

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

- 1) дошковавања – од 30 дана до три године;
- 2) завршавања студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14) – 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.

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

Члан 9.

Члан 69. мења се и гласи:

Члан 69.

Члановима уже породице запосленог, у вези с остваривањем права на неплаћено одсуство, сматрају се "брачни и ванбрачни "друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник," штићеник" и старател.

Члан 10.

Члан 70. мења се и гласи:

Члан 70.

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

Члан 11.

Члан 91. мења се и гласи:

Члан 91.

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

2) „на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено” замењују се речима: „на раду, професионалном болешћу или малигним оболењем, ако законом није друкчије одређено”.

Члан 12.

Члан 97. мења се и гласи:

Члан 97.

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

– смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа;

– настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне плате;

,,3) привремене спречености за рад дужег од три месеца у континуитету. Под привременом спречености за рад подразумева се само одсуство са рада које је проузроковано болешћу, повредом ван рада, повредом на раду и професионалном болешћу - у висини једне просечне плате једном у календарској години,

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

,,5) рођења или усвојења детета запосленог - у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса.”.

„У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа за помоћ у случају смрти члана породице запосленог, само код једног послодавца.”.

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом код Послодавца у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

Члан 13.

Члан 98. мења се и гласи:

Члан 98.

Послодавац је обавезан да запосленом исплати јубиларну награду.

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

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

као и време обављања самосталне делатности не сматра се радом у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

- пола просечне плате – за 10 година рада оствареног у радном односу;
 - једну просечну плату – за 20 година рада оствареног у радном односу;
 - једну и по просечну плату – за 30 година рада оствареног у радном односу;
 - две просечне плате – за 35 година рада проведених у радном односу;
- „5) две и по просечне плате - за 40 година рада проведених у радном односу.”.

Просечна плата из става 3. овог члана јесте плата из члана 96. став 1. Правилника.

Члан 14.

Члан 103. мења се и гласи:

Члан 103.

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

1. рад остварен у радном односу:

- 1) за сваку годину рада оствареног у радном односу – 1 бод,
- 2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања – 1 бод;

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

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

2. образовање:

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова,
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишем образовањем – 15 бодова,
- 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања – 13 бодова,
- 4) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова,
- 5) за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова,
- 6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова;

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. такмичења:

- 1) број бодова за окружно/регионално, односно градско такмичење и смотру:

- за освојено прво место – 5 бодова,
- за освојено друго место – 4 бода,
- за освојено треће место – 3 бода;

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

- за освојено прво место - 5 бодова,
за освојено друго место - 4 бода,
за освојено треће место - 3 бода;

- 3) број бодова за републичко такмичење и смотру:

- за освојено прво место - 8 бодова,
за освојено друго место - 7 бодова,
за освојено треће место - 6 бодова;”.

- 4) број бодова за међународно такмичење:

- за освојено прво место – 15 бодова,
- за освојено друго место – 12 бодова,
- за освојено треће место – 10 бодова.

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

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

Вреднује се само један резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри.

Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току целокупног рада оствареног у образовању;

4. педагошки допринос у раду:

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

- аутор – 7 бодова,
- сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова,
- рецензент – 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страној литератури – 1 бод;

Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.

За педагошки допринос раду бодови се добијају само по једном основу.

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

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

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

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

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

Члан 15.

Члан 106. мења се и гласи:

Члан 106.

Ранг листу сачињава комисија коју именује "директор" на предлог репрезентативних синдиката код Послодавца (даље у тексту: Комисија).

Ако синдикати не доставе предлог за састав Комисије у року од 5 дана од писменог позива да то учине, "директор" ће комисију именовати без њиховог предлога.

Комисија се бира за сваки случај утврђивања вишкага запослених.

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

Сваки члан Комисије има заменика.

Члан 16.

Члан 108. мења се и гласи:

Члан 108.

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.

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

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

1. имовно стање:

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

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

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

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

1) ако запослени има једно дете - 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце - 3 бода,

3) ако запослени има троје и више деце - 5 бодова.

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

У случају да се запослени за чијим радом престаје потреба не може одредити ни применом методологије из претходних ставова, одлуку о избору између двоје или више запослених с једнаким најмањим бројем бодова доноси директор, по својој процени, која мора бити образложена.

Члан 17.

Члан 112. мења се и гласи:

Члан 112.

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

Члан 18.

Члан 140. мења се и гласи:

Члан 140.

Послодавац је дужан да, посредством својих служби, без накнаде:

- одбија износ синдикалне чланарине од плате запосленог, на основу његове писане изјаве, и уплати га на одговарајући рачун синдиката, као и на рачуне виших органа синдиката којем члан припада према статуту синдиката;
- „Послодавац може да, посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.”
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.);
- врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 19.

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

Дел. бр.: 247/10

Председник Школског одбора



Станић

Правилник објављен дана 28.2.2023. године

Правилник ступа на снагу дана 08.3.2023. године