IV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са

пуним или непуним радним временом

Члан 34.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним

или непуним радним временом, вреднују се у бодовима, и то:

1. рад остварен у радном односу:

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

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

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима,

о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан

стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж,

време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време

обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на

то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

2. образовање:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије,

специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са

Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним

студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо

образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно

основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем

– 15 бодова,

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

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

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

6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године –

5 бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. такмичења:

1) број бодова за општинско такмичење и смотру:

за освојено прво место – 2 бода,

за освојено друго место – 1,5 бод,

за освојено треће место – 1 бод;

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

за освојено прво место – 4 бода,

за освојено друго место – 3 бода,

за освојено треће место – 2 бода;

3) број бодова за републичко такмичење и смотру:

за освојено прво место – 8 бодова,

за освојено друго место – 6 бодова,

за освојено треће место – 4 бода;

4) број бодова за међународно такмичење:

за освојено прво место – 15 бодова,

за освојено друго место – 12 бодова,

за освојено треће место – 10 бодова.

По основу такмичења бодује се наставник који је ученика припремао за такмичење и

који је остварио релевантне резултате.

Приликом бодовања запослених у обзир се узима резултат постигнут на такмичењима и

смотрама који су организовани у складу са стручним упутством министарства о

организовању такмичења и смотри ученика и коју су утврђени наведеним календаром.

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

Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој

категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања

вреднују се резултати остварени у току целокупног рада оствареног у образовању.

4. педагошки допринос у раду:

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима

из области образовања и васпитања:

– аутор – 7 бодова,

– сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова,

– рецензент – 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или 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. имовно стање:

1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу 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.

6. 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.

7. 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.

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 35.

На основу критеријума из члана 34. Уговора сачињава се ранг листа према редоследу

бодова, почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари

најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је

остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања,

такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја

деце, и то наведеним редоследом.

Члан 36.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси

директор, на основу предлога комисије коју именује орган управљања установе на

предлог синдиката.

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена

према критеријумима из члана 34. Уговора.

2. Мере за запошљавање

Члан 37.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

1) распоређен на друго радно место у установи;

2) распоређен на радно место са непуним радним временом у установи;

3) преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност

запосленог;

4) упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 38.

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

његове сагласности:

1) запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости,

2) запосленом самохраном родитељу,

3) запосленом чије дете има тешки инвалидитет,

4) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова,

5) запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој

жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под

условом да не испуњава један од услова за пензију.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши

родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши

родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још

није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или

трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други

родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније

брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну

заједницу.

Члан 39.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни

једно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором

о раду, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати

отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, односно која је

утврђена посебним програмом за решавање вишка запослених у установама из

области образовања у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у

складу са општим актом Владе који уређује та питања.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата

свих неисплаћених плата, накнада плата и других примања које је запослени остварио

до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду,

најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 40.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини

у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са законом.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за

безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на

раду.

Послодавац и представник запослених, односно одбор из става 3 овог члана и

синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

Колективним уговором код послодавца ближе се уређују права, обавезе и одговорности

у вези са безбедности и здрављем на раду.