

На основу члана 1. ст. 2. и члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“ број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 - одлука УС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење, у даљем тексту: „Закон“), члана 2., става 3. и члана 65. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика ("Сл. гласник РС", бр. 21/2015, 92/2020, 123/2022 и 13/2025), Влада Републике Србије, синдикат „Независност“, као репрезентативни синдикат у Дому ученика средњих школа Патријарх Павле – Београд (у даљем тексту: „репрезентативни синдикат“), и Дом ученика средњих школа Патријарх Павле – Београд закључили су

ДОМ УЧЕНИКА
СРЕДЊИХ ШКОЛА ПАТРИЈАРХ ПАВЛЕ
БЕОГРАД
Бр. 01/2513
18.06.2025 год.
БЕОГРАД, ЗЛАВКА ЧЕЛара 14

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

„Дома ученика средњих школа Патријарх Павле – Београд“

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: „Уговор“), у складу са Законом, као 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 из рада и по основу рада запослених у „Дому ученика средњих школа Патријарх Павле – Београд“ (у даљем тексту: Дом), којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике Србије, као и поступак измене и допуне Уговора и међусобни односи учесника Уговора.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених из рада и по основу рада, која нису уређени овим уговором, примењују се одговарајуће законске одредбе, одредбе Посебног колективног уговора и других примењивих прописа.

Члан 3.

Овај уговор, уговор о раду и друга општа акта послодавца из области рада и радних односа, не могу да садрже одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада, од права и услова који су утврђени законима и подзаконским прописима.

Овим уговором и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законима и Посебним колективним уговором.

Члан 4.

Учесници овог уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог уговора.

Члан 5.

Уговор се закључује на време од три године.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. Услови и начин за заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос у Дому заснива се уговором о раду са лицем, које поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова у Дому (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови Дома, врста послова, врста, степен стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима.

Члан 7.

Избор и пријем лица у радни однос врши директор, у складу са Законом.

Члан 8.

Лице које заснива радни однос дужно је да Дому достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Члан 9.

Изабрани кандидат који испуњава услове утврђене Законом и Правилником заснива радни однос у Дому уговором о раду.

Директор је дужан да обавести репрезентативни синдикат Дома о извршеном пријему у радни однос у року од 5 дана.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 10.

Запослени има право и обавезу да се у току радног односа стално стручно оспособљава и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређује свој рад.

Послодавац је обавезан да утврди начин и план стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са приоритетима и програмима надлежног министарства и средствима обезбеђеним у буџету.

Уколико послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

Члан 11.

Запослени ступа на рад на дан утврђен уговором о раду.

Ако запослени не ступи на рад на дан који је утврђен уговором о раду сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

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

III РАДНО ВРЕМЕ

1. Трајање радног времена

Члан 12.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

2. Прековремени рад

Члан 13.

На захтев директора Дома, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом и то у следећим случајевима:

- 1) више силе;
- 2) пријема и обраде докумената и података за пријем у Дом;
- 3) извршавања других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран;
- 4) замене привремено одсутног запосленог до 3 радна дана у месецу.

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за исплату увећане плате у складу са Законом.

3. Распоред радног времена

Члан 14.

Годишњим планом рада Дома утврђује се распоред радног времена запослених.

Одлуку о распореду радног времена доноси директор Дома.

4. Прерасподела радног времена

Члан 15.

Директор може да изврши прерасподелу радног времена, у случајевима и под условима предвиђеним Законом.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од 9 месеци, без обзира на календарску годину, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запосленом који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

Прерасподела радног времена, не сматра се прековременим радом.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада, дневни и недељни одмор

Члан 16.

Одомор у току дневног рада траје 30 минута за пуно радно време и, по правилу, не може се користити у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада доноси директор Дома.

2. Годишњи одмор

Члан 17.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом и овим Уговором.

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

Члан 18.

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

- 1) доприноса на раду на предлог непосредног руководиоца:
 - (1) за остварене изузетне резултате; 4 радна дана
 - (2) за врло успешне резултате; 3 радна дана
 - (3) за успешне резултате. 2 радна дана
- 2) услова рада:
 - (1) редован рад суботом, недељом, рад у сменама и рад ноћу; 2 радна дана
 - (2) отежани услови рада, у складу са општим актом Дома. 2 радна дана
- 3) радног искуства:
 - (1) од 5 до 10 година рада; 2 радна дана
 - (2) од 10 до 20 година рада; 3 радна дана
 - (3) од 20 до 30 година рада; 4 радна дана
 - (4) преко 30 година рада. 5 радних дана
- 4) образовања и оспособљености за рад:
 - (1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године; 4 радна дана
 - (2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања; 3 радна дана
 - (3) за средње образовање у трајању од четири године; 2 радна дана
 - (4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године. 1 радни дан
- 5) социјалних услова:
 - (1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом; 2 радна дана
 - (2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по; 1 радни дан

- | | |
|--|--------------|
| (3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју; | 2 радна дана |
| (4) инвалиду; | 3 радна дана |
| (5) самохраном родитељу са дететом до 14 година. | 2 радна дана |

Члан 19.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористионог годишњег одмора.

3. Плаћено одсуство

Члан 20.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у укупном трајању до седам радних дана у следећим случајевима:

- | | |
|--|------------------------|
| 1) склапање брака | 7 радних дана |
| 2) склапање брака члана уже породице | 3 радна дана |
| 3) порођај супруге | 5 радних дана |
| 4) теже болести члана уже породице | 7 радних дана |
| 5) усвајања детета | 5 радних дана |
| 6) порођај другог члана уже породице | 1 радни дан |
| 7) први полазак детета у предшколску установу и полазак детета у први разред основне школе | 5 радних дана |
| 8) отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром | 5 радних дана |
| 9) селидба сопственог домаћинства на подручју истог места становања | 2 узастопна радна дана |
| 10) селидба сопственог домаћинства из једног у друго место становања | 3 радна дана |
| 11) стручно усавршавање | до 7 радних дана |
| 12) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне | до 7 радних дана |

активности и др.

- | | |
|---|--------------------|
| 13) учествовање у културним и спортским приредбама | до 2 радна дана; |
| 14) коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката | до 5 радних дана; |
| 15) полагање испита за лиценцу | до 7 радних дана; |
| 16) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању ("Службени гласник РС", бр. 88/17, 73/18, 27/18 – др.закон, 67/19, 6/20 – др.закони, 11/21- аутентично тумачење, 67/21, 67/21 – др.закон и 76/23) | до 7 радних дана ; |
| 17) вантелесне оплодње или инсеминације | 3 радна дана; |
| 18) смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства | 1 радни дан; |
| 19) учествовање на такмичењима на регионалној домијади уколико се одржавају ван седишта Дома | 3 радна дана; |
| 20) учествовање на такмичењима на републичкој домијади уколико се одржавају ван седишта Дома | 3 радна дана; |
| 21) за друге приватне потребе | 1+1 радни дан. |

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- | | |
|----------------------------|----------------|
| 1) смрт члана уже породице | 5 радних дана. |
|----------------------------|----------------|

Члановима уже породице у смислу овог Уговора сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.

- | | |
|----------------------------|---|
| 2) добровољног давања крви | 3 узастопна радна дана, рачунајући дан давања крви. |
|----------------------------|---|

Директор може да одобри запосленом одсуство за сроднике који нису наведени и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеним решењем директора.

Запослени може да остварује право на плаћено одсуство само у моменту када наступи случај по основу кога остварује то право.

4. Неплаћено одсуство

Члан 21.

Директор може 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, 73/18, 27/18 – др.закон, 67/19, 6/20 – др.закони, 11/21- аутентично тумачење, 67/21, 67/21 – др.закон и 76/23) - до 6 месеци;
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;
- 4) посете члановима уже породице у иностранству - до 3 месеца, у периоду од 3 године;
- 5) лечења ужег члана породице - док траје лечење;
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом Дома.

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

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

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

Решење о одобрењу коришћења неплаћеног одсуства доноси директор.

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

V ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плата

Члан 22.

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

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

2. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 23.

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

3. Увећање плате из сопствених прихода

Члан 24.

Плата запосленог може да буде увећана у висини до 30% од висине плате месечно, при чему се предметно увећање исплаћује из сопствених прихода које оствари Дом, у складу са законом и општим актом Дома и правилником.

Дом је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става и обавезан је да о томе обавештава Синдикат.

4. Додатак на плату

Члан 25.

Запослени има право на додатак на плату:

- | | |
|--|-------------------|
| 1) за рад на дан празника који је нерадни дан | 110% од основице; |
| 2) за рад ноћу и рад у сменама ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента | 26% од основице; |
| 3) за прековремени рад | 26% од основице; |
| 4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца | 0,4% од основице. |

Послодавцем, у смислу овог члана уговора, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

Ако се истовремено стекну услови за додатак на плату по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената за додатак по сваком основу по ком су се стекли услови за додатак на плату.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1. овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

5. Накнада плате

Члан 26.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона за време проведено на годишњем одмору, плаћеном одсуству и државном празнику.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци, у случају:

- 1) стручног усавршавања;
- 2) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа и удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
- 3) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Дом је обавезан да за едукативне семинаре и сл. а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање 7 радних дана годишње.

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- у висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да 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 другачије одређено.

- у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем, ако Законом није другачије одређено.

Члан 27 а

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основе за исплату накнаде за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести ЦОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест ЦОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%) а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 27б

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада преко 30 дана због привремене спречености за рад, у висини од 100% просечене плате у претходних 12 месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад проузрокована малигним обољењем.

Исплата накнаде плате из става 1. овог члана врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%), а из средстава послодавца за преостали износ до висине од 100% основа за исплату накнаде.

Члан 28.

Послодавац може осигурати запосленог од последица несрећног случаја за време обављања рада, из сопствених средстава.

6. Накнада трошкова

Члан 29.

Запослени има право на накнаду трошкова у следећим случајевима:

- 1) за долазак и одлазак са рада;

2) за време provedeno на службеном путу у земљи и иностранству.

Члан 30.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка и одласка са рада у висини превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски). Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

Висина трошкова превоза се утврђује на основу изјаве запосленог о адреси становања, као и на основу броја возила која запослени користи, а која му омогућавају најкраћи превоз од места становања до места рада.

Висна трошкова превоза може се утврдити и на основу потврде о висини цене претплатне карте овлашћеног превозника.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника или на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, при утврђивању стварних трошкова превоза узима се у обзир просечна цена карата превозника за ту релацију, односно сличну релацију.

Члан 31.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за време provedeno на службеном путу у земљи;
- 2) за време provedeno на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време provedeno на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време provedeno на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Ако је запослени упућен на службено путовање са ученицима, које траје најмање 8 сати, без обзира на осигурану исхрану, исплаћује му се пун износ дневнице.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Запослени је дужан да у року од три дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу и потребне рачуне за коначан обрачун трошкова службеног путовања.

Путни налог за службени пут у земљи потписује овлашћено лице, и то:

- 1) директору дома - председник Управног одбора Дома;
- 2) запосленом - директор Дома.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

7. Отпремнина

Члан 32.

Дом је дужан да исплати запосленом 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 код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

8. Солидарна помоћ

Члан 33.

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

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог-солидарна помоћ у току године, признаје се на основу уредне документације, у висини два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана. Дужа или тежа болест, односно повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно. Исплата солидарне помоћи за случај дуже или теже болести члана уже породице запосленог из става 1. тачка 1) овог члана, није условљена одсуством са рада запосленог у трајању од најмање 30 дана непрекидно;
- 2) помоћ члановима уже породице за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа;
- 3) настанка трајне тешке инвалидности – признаје се на основу уредне документације, у висини два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана;
- 4) у случају набавке медицинских-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана уже породице, а која су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава обавезног осигурања- у висини једне просечне плате;
- 5) здравствене рехабилитације запосленог-на основу уредне документације, у висини два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана;
- 6) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 7) поступка вантелесне оплодње-на основу уредне документације, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку РЗЗС;

- 8) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања – у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса;
- 9) рођења или усвојења детета запосленог - у висини једне месечне просечне зараде без пореза и доприноса у републици Србији према последњем објављеном податку РЗЗС.

Због непрецизне формулације која онемогућава исправно поступање, одлаже се примена става 1., тачке 1. члана 33. до добијања мишљења/тумачења Министарства просвете и/или Комисије за тумачење одредаба Посебног колективног уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Мишљење/тумачење Министарства просвете и/или Комисије за тумачење одредаба Посебног колективног уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика саставни је део овог Уговора.

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.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

У случају да су оба родитеља запослена у установи, право из става 1. тачка 9) овог члана, остварује мајка.

У случају да је више чланова уже породице запослено у установи, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тачка 1), 4), и 6) и за штету 8) овог члана, остварује један запослени.

Члан 33а.

Дом може по основу солидарности, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом Дома, запосленом исплатити помоћ:

- 1) за набавку лекова за запосленог, који се не обезбеђују на терет Републичког завода за здравствено осигурање и уколико право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима, а ради се о дужој или тежој болести запосленог која изискује веће трошкове лечења – у висини исказаној у достављеном рачуну, приложеном уз захтев запосленог за солидарну помоћ уз који је достављена и одговарајућа медицинска и друга документација у складу са ставом 3. тачка 1. овог члана Уговора, а највише до висине једне просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике у току календарске године;
- 2) за трошкове настале у поступку дијагностицирања у случају дуже или теже болести запосленог која изискује веће трошкове у поступку дијагностицирања (снимање скенером, магнетна резонанца, лекарски прегледи и др.) – у висини исказаној у достављеном рачуну, приложеном уз захтев запосленог за солидарну помоћ уз који је

достављена и одговарајућа медицинска документација у складу са ставом 3. тачка 2. овог члана Уговора, а највише до једне просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике у току календарске године.

Дужа болест запосленог из става 1. овог члана Уговора постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести одсутан са рада најмање 90 дана непрекидно. Под тежом болести из става 1. овог члана Уговора се сматрају канцерогена обољења, мождани удар, инфаркт миокарда, трансплантација органа и ткива, емболија плућа, бактеријски менингитис, тешке аутоимуне болести (аутоимуне болести које захтевају болничко лечење од најмање 30 дана), обољења која остављају теже трајне последице и/или инвалидитет.

У циљу остварења права на солидарну помоћ у случајевима утврђеним у ставу 1. овог члана Уговора запослени подноси писани захтев Дому уз који прилаже одговарајућу документацију о испуњености услова за остваривање права на солидарну помоћ у складу са позитивним правним прописима и одредбама овог уговора, и то:

1) За случај из става 1. тачка 1. овог члана Уговора:

- (1) фотокопију извештаја лекара специјалисте и/или друге медицинске документације, којом се доказују одлучне чињенице, односно из које се може недвосмислено закључити да се ради о дужој или тежој болести која изискује веће трошкове лечења и којом се доказује неопходност набавке лекова, не старију од 6 месеци;
- (2) оригинал рачуне за набавку лекова;
- (3) изјаву запосленог под материјалном и кривичном одговорношћу да право на набавку лекова није остварено у складу са другим прописима или потврду да се лекови не обезбеђују на терет Републичког фонда за здравствено осигурање;
- (4) другу документацију у складу са позитивно- правним прописима.

2) За случај из става 2. тачка 2. овог члана Уговора:

- (1) фотокопију извештаја лекара специјалисте и/или друге медицинске документације, којом се доказују одлучне чињенице, односно из које се може недвосмислено закључити да се ради о дужој или тежој болести која изискује веће трошкове у поступку дијагностицирања и којом се доказује неопходност дијагностике за коју се надокањују трошкови, не старију од 6 месеци;
- (2) оригинал рачуна којим се документују настали трошкови;
- (3) другу документацију у складу са позитивним правним прописима.

Солидарна помоћ се може по истом основу доделити више пута у току исте календарске године, али највише до износа утврђеног овим уговором за тај основ.

9. Јубиларна награда

Члан 34.

Дом је дужан да запосленом исплати јубиларну награду у складу са важећим законским прописима.

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 се не сматра радом 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 проведених у радном односу – две просечне плате;
- за 40 година рада проведених у радном односу – две и по просечне плате

Просечна плата из става 4. овог члана јесте плата из члана 33а овог Уговора.

10. Друга примања

Члан 35.

Запосленима у Дому припада право на исплату новогодишње награде, у једнаком износу.

О висини и динамици исплате новогодишње награде Влада Републике Србије и репрезентативни синдикат преговарају сваке године, у складу са Посебним колективним уговором.

Дом може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 15 година старости пригодан поклон за Нову годину.

Дом може да, из сопствених прихода, запосленој жени обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена.

Дом може да, из сопствених прихода, васпитачима чији су ученици освојили награде на такмичењима домова, обезбеди новчана средства за награду, или на други начин допринели угледа и промоцији Дома.

Мерила и критеријуми за остваривање права на награду из става 5. овог члана утврђују се општим актом.

Члан 36.

У складу са могућностима Дома, директор може донети одлуку о исплати зајма запосленима, за набавку огрева, зимнице и уџбеника, из сопствених средстава, уз претходну сагласност синдиката под следећим условима:

- 1) да износ одобреног зајма не може бити већи од двоструке месечне плате по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике
- 2) да се враћање зајма врши из плате запосленог најкасније до краја календарске године у којој је исплаћен, највише у шест месечних рата почев од исплате плате у првом наредном месецу у односу на месец у коме је зајам исплаћен
- 3) да се зајам не може одобрити док се не врати раније добијени зајам у пуном износу.

11. Рокови за исплату плата

Члан 37.

Плате се исплаћују у два дела и то:

1. први део до 15. у наредном месецу;
2. други део до 30. у наредном месецу.

Дом је дужан да запосленом, приликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун.

VI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 38.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, као и да поштује организацију рада и радну дисциплину у Дому.

Запосленом може да престане радни однос из следећих разлога:

- 1) истеком рока за који је заснован;
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени другачије не споразумеју;
- 3) споразумом између запосленог и послодавца;
- 4) отказом уговора о раду од стране послодавца или запосленог;
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота;
- 6) смрћу запосленог;
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

Дом може запосленом да откаже уговор о раду из разлога и у случајевима прописаним законом, укључујући и случај у ком запослени својом кривицом учини повреду радне

обавезе или не поштује радну дисциплину у складу са Правилником о понашању у Дому ученика Патријарх Павле – Београд или другим актом Дома.

Члан 39.

Дом може запосленом да откаже уговор о раду уколико постоји неки од разлога предвиђених Законом о раду, као и уколико запослени својом кривицом учини следеће повреде радне обавезе:

- 1) **неоправдано изостане с посла најмање три узастопна радна дана, а није доставио доказе о привременој спречености за рад најкасније у року од 3 дана од наступања привремене спречености, а у случају да живи сам, најкасније року од 3 дана од дана престанка узрока привремене спречености за рад или уколико се запослени којем мирује радни однос не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека мировања, може му се отказати уговор о раду.**
- 2) **одбијање запосленог да обавља послове за које је засновао радни однос и/или послове који су му наложени, односно поверени од стране Дома, неизвршавање посла, као и непотпуно и неквалитетно извршавање посла и неблаговремено и немарно извршавање послова.**

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утвђене све околности и чињенице.

- 3) **непоштовање обавезе (у смислу чињења супротно обавези, пропуштања чињења ако постоји обавеза да се нешто учини или чињења уколико постоји обавеза да се нешто не учини) утврђене уговором о раду, овим Уговором или другим актима Дома, процедурама и обавештењима који су усвојени од стране Дома.**

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утвђене све околности и чињенице.

- 4) **непридржавање прописаних мера заштите на раду или противпожарне заштите или заштите животне средине, које може имати за последицу – прекршајну, привредну или кривичну одговорност Дома или угрожавање личног, односно, туђег телесног интегритета, односно, смрт другог физичког лица или угрожавање, оштећење, односно, уништење имовине Дома или трећег лица у вредности већој од 50.000 динара.**

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка или поступка надлежних државних органа, у којем су утвђене све околности и чињенице.

- 5) незаконито располаже материјалним средствима; сви облици крађе, утаја или проневера имовине Дома.**

Послодавац може отказати уговор о раду након доношења правноснажне пресуде суда у којој је утврђена кривица запосленог у извршењу кривичних дела крађе, утаје или проневере имовине Дома;

- 6) уколико фалсификује, лажно или нетачно извештава или износи лажне чињенице, мења или уништава документацију Дома као и оперативних система, или се утврди повезаност запосленог са овим активностима.**

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка или поступка надлежних државних органа, а у којем су утврђене све околности и чињенице.

- 7) неблаговремено давање податка, давање нетачног податка, изјаве или исказа о чињеницама које су биле или су од значаја за заснивање радног односа, промену или престанак личног или радног статуса.**

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка или поступка надлежних државних органа, а у којем су утврђене све околности и чињенице.

- 8) угрожавање, оштећење или уништење имовине Дома чија је књиговодствена вредност најмање 50.000 динара.**

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утврђене све околности и чињенице.

- 9) уколико не достави личне податке или друге информације за потребе регулисања радно правног статуса запосленог.**

- 10) проузроковање штете Дому.**

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка или поступка надлежних државних органа, у којем су утврђене све околности и чињенице.

- 11) непријављивање штете коју је причинио Дому.**

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка или поступка надлежних државних органа, у којем су утврђене све околности и чињенице.

12) неизвршавање правноснажних одлука државних органа.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка или поступка надлежних државних органа, а у којем су утврђене све околности и чињенице.

13) неоправдано уништавање финансијске и друге документације Дома.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка или поступка надлежних државних органа, а у којем су утврђене све околности и чињенице.

14) неовлашћена употреба имовине или средстава која се налазе у својини или закупу Дома.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утврђене све околности и чињенице.

15) непредузимање радњи које је дужан да предузме у складу са утврђеним писаним обавезама или писаним налозима добијеним од стране послодавца.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утврђене све околности и чињенице.

16) прикривање кривичног дела извршеног на раду или у вези са радом или непријављивање кривичног дела и учиниоца.

Послодавац може отказати уговор о раду након доношења правноснажне пресуде суда у којем је утврђена кривица запосленог.

17) непоступање по налогу и/или решењу Дома којим је запослени упућен на службено путовање или службено путовање у иностранство уколико, након што је писмено потврдио одлазак на службени пут, неоправдано одустане од истог.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утврђене све околности и чињенице.

18) злоупотреба положаја и прекорачење датих овлашћења.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утврђене све околности и чињенице.

19) коришћење годишњег одмора без издатог решења.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утвђене све околности и чињенице.

20) самовољно настављање коришћења годишњег одмора.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утвђене све околности и чињенице.

21) ода пословну, службену или другу тајну, утврђену законом или општим актом Дома.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утвђене све околности и чињенице.

22) нецелисходно или неодговорно користи средства рада.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утвђене све околности и чињенице.

23) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утвђене све околности и чињенице.

24) фалсификује новчана или друга службена средства.

Послодавац може отказати уговор о раду након доношења правноснажне пресуде суда у којем је утврђена кривица запосленог или спровођењем законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка.

25) долази на рад у напитом стању или ужива алкохол и друга опојна средства у току рада.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утвђене све околности и чињенице.

26) одбије да изврши прописани здравствени преглед.

Послодавац може отказати уговор о раду тек након спровођења законом или општим актом послодавца предвиђеног поступка у којем су утвђене све околности и чињенице.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 40.

Запослени који на раду, односно у вези са радом, намерно или из крајње непажње проузрокује штету Дому дужан је да насталу штету и надокнади.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао. Уколико се за сваког запосленог не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви подједнако одговорни и штету надокнађују је у једнаким деловима.

Члан 41.

Директор покреће поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, у року од 5 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или сазнања да је штета проузрокована.

Директор доноси решење о покретању поступка и именовању комисије за утврђивање штете.

Члан 42.

Комисија за утврђивање штете заказује јавну расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује и користи друге доказе и средства ради утврђивања чињеничног стања.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете.

Комисија за утврђење штете предлаже директору да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа одговорности.

Члан 43.

Висина штете утврђује се на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари и ако то није могуће, штета се утврђује у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок накнаде штете.

Запослени је дужан да по пријему решења да писану изјаву (сагласност) којом прихвата или не прихвата да надокнади материјалну штету.

Ако запослени да сагласност, решење се доставља финансијској служби ради обуставе плате запосленом. Запосленом се по одобрењу директора може омогућити накнада штете у ратама.

У случају да запослени не да сагласност из става 3. овог члана Дом ће поднети тужбу надлежном суду за накнаду штете.

Члан 44.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Дом је дужан да му у року од 60 дана од дана настанка повреде или штете, надокнади штету, у складу са законом.

Ако се запослени и Дом не споразумеју о надокнади штете, запослени има право да захтева надокнаду пред надлежним судом.

VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 45.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у бодовима, на основу којих се затим сачињава ранг листа према редоследу бодова, у свему у складу са чланом 34 и чланом 35 Посебног колективног уговора.

Члан 46.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор, на основу предлога комисије коју именује директор на предлог синдиката.

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.

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 34. Посебно колективног уговора.

IX МЕРЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Члан 47.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- 1) распоређен на друго радно место у Дому;
- 2) распоређен на радно место са непуним радним временом у Дому;
- 3) упућен на преквалификацију или доквалификацију.
- 4) преузет на основу споразума о преузимању у други Дом уз сагласност запосленог.

Члан 48.

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

- 1) запосленој за време трудноће;
- 2) родитељу са дететом до 2 године старости;
- 3) запосленом самохраном родитељу;
- 4) запосленом чије дете има тешки инвалидитет;

- 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;
- 6) ако оба брачна друга раде у Дому, једном од брачних другова не може престати радни однос.

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 затвора 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 49.

Запосленом за чијим је радом престала потреба а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, овим Уговором или уговором о раду, може престати радни однос у складу са законом.

Х БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 50.

Дом је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којем су спроведене мере безбедности и здравља на раду у складу са законом.

Запослени у Дому 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.

Дом и представник запослених, односно Одбор из става 3. овог члана и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

Члан 51.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим уговором и другим општим актом Дома.

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радном процесу а нису у радном односу у Дому.

Дом је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и здравља запослених, у складу са законом и другим прописима, овим уговором и другим општим актима Дома.

Члан 52.

Дом је дужан да запосленом пружи обавештење о условима рада, о правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених за безбедан и здрав рад као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду у складу са важећим законским прописима или општим актима Дома.

Члан 53.

Дом 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 живот и здравље запосленог.

Члан 54.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље и безбедност и здравље запослених и других лица, као и да обавести Дом о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 55.

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 56.

Запослени не може да ради прековремено, односно ноћу, ако би по налазу надлежног органа за оцену здравствене способности, у смислу прописа о здравственом осигурању, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне по његову околину.

Члан 57.

Дом обезбеђује заштиту жена, омладине и инвалида, у складу са законом.

XI МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1) Колективни радни спорови

Члан 58.

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

Члан 59.

Колективним радним спором, у смислу овог уговора, сматрају се спорови поводом:

1. закључивања, измена и допуна или примене Уговора;
2. остваривање права на синдикално организовање;
3. остваривање права на штрајк;
4. остваривање и заштите других права из рада и по основу рада у складу са законом.

2) Индивидуални радни спорови

Члан 60.

Индивидуалним радним спором, у смислу овог уговора, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

Члан 61.

Мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

ХП ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 62.

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

Штрајком се не сме угрожити право на живот, здравље и личну сигурност.

Члан 63.

Одлуку о штрајку синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 64.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упути Доми да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

Члан 65.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Запослени који учествују у штрајку остварују основна права из радног односа у складу са законом.

Члан 66.

Дом не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и Уговором.

Дом се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

XIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Образовање синдиката

Члан 67.

Запослени у Дому имају право да без претходног одобрења образују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

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

Члан 68.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 69.

Дом је дужан да члану синдиката без накнаде посредством служби Дома:

- 1) одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката;
- 2) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.);
- 3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

Дом може да, посредством служби Дома, по захтеву синдиката врши друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши.

2. Техничко – просторни услови

Члан 70.

Дом је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-пословне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности и то:

- 1) да обезбеди одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
- 2) право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;
- 3) слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката – за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Члан 71.

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

Дом је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања установе, без права одлучивања и у том смислу дужан је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

3. Права синдикалних представника

Члан 72.

Синдикална организација је дужна да Дому достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката у складу са законом.

Члан 73.

Дом је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Дому, који припада репрезентативном синдикату потписнику Посебно колективног уговора, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију Дома која припада репрезентативном синдикату који је потписник Посебног колективног уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

Члан 74.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад у Дом на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 75.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

- 1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 76.

Дом је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Дом је обавезан да представницима синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Дом је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

Члан 77.

Дом не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

Дом је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место.

Члан 78.

Дом је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором.

XIV ПРИМЕНА, ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 79.

Овај уговор обавезује и запослене у Дому који нису чланови синдиката – потписника овог уговора.

Члан 80.

Овај уговор закључен је на период од 3 године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај уговор престаје да важи ако се његови учесници другачије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

Члан 81.

Важење овог уговора пре истека рока из члана 79. овог уговора може престати споразумом његових учесника или отказом.

Отказ овог уговора даје се у писменој форми.

У случају отказа, Уговор се примењује најдуже 6 месеци од дана подношења отказа, када уговор престаје да важи.

XV ПОСТУПАК ЗА ИЗМЕНУ И ДОПУНУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 82.

Поступак за измену и допуну овог уговора покрећу учесници овог уговора.

Поступак за измену и допуну Уговора покреће се на основу писаног предлога учесника овог уговора. Писани предлог мора бити образложен.

Учесници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог за измену и допуну овог уговора и да се о истом изјасне, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 83.

Овај уговор се сматра закљученим када га потпишу представници уговорних страна.

Ако су неке одредбе овог уговора супротне закону, примењиваће се одговарајуће одредбе закона.

Ступањем на снагу овог уговора престаје да важи Колективни уговор Дома ученика средњих школа Патријарх Павле-Београд“ бр. 01/1431 од 20.04.2023. године.

На питање која нису уређена овим уговором примењиваће се одговарајуће одредбе закона и Посебног колективног уговора.

Члан 84.

Овај уговор ступа на снагу даном потписивања а примењиваће се осмог дана од дана објављивања на огласној табли Дома.

ПОТПИСНИЦИ УГОВОРА

Репрезентативни синдикат
„Дома ученика средњих
школа
Патријарх Павле-Београд“


Хрњак Ана

Управни одбор
„Дома ученика средњих
школа
Патријарх Павле-Београд“



Фрковић Дејан

Директор
„Дома ученика средњих
школа
Патријарх Павле-Београд“



Роквић Саша