

На основу чл.1.став 2 и чл. 247. Закона о раду („Сл. гласник РС бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Влада Републике Србије, Синдикат „Независност“ Дома ученика средње железничке школе, као репрезентативни Синдикат и Дом ученика средње железничке школе закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Дома ученика средње железничке школе

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) у складу са Законом, Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у Дому ученика средње железничке школе у Београду (у даљем тексту: Дом), којима се средства за плате обезбеђују у буџету Републике Србије, поступак измене и допуне Уговора, као и међусобни односи учесника Уговора.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених, која нису уређена овим Уговором, примењују се одредбе Закона, Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Члан 3.

Овај колективни уговор, уговор о раду и друга општа акта Дома 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 законом и осталим прописима.

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

Члан 4.

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

Члан 5.

О правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана даје се у писаном облику.

Члан 6.

Уговор се закључује на време од три године.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

1. УСЛОВИ И НАЧИН ЗА ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 7.

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 8.

Избор и пријем лица у радни однос врши директор.

Члан 9.

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 10.

Изабрани кандидат који испуњава услове утврђене законом и Правилником заснива радни однос у Дому када одлука о избору постане коначна.

Директор је дужан да обавести репрезентативни синдикат Дома о извршеном пријему у радни однос у року од 5 дана (у даљем тексту: Синдикат).

2. СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 11.

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.

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

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

3. СТУПАЊЕ НА РАД

Члан 12.

Запослени ступа на рад, када одлука о избору буде коначна, даном утврђеним уговором о раду.

Ако запослени у одређени дан не ступи на рад 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.

4. ПРОБНИ РАД

Члан 13.

Пробни рад може да се уведе за послове утврђене Правилником.

Пробни рад може да траје највише 6 месеци. Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла и степена стучне спреме.

Члан 14.

Стручне и радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује стручна комисија чији чланови имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду.

Своје мишљење о резултатима пробног рада комисија доставља у писаном облику у року утврђеном одлуком о њеном образовању.

Комисију из става 1. овог члана образује директор.

Члан 15.

Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека утврђеног рока.

5. РАДНИ ОДНОС НА ОДРЕЂЕНО ВРЕМЕ

Члан 16.

Радни однос на одређено време може да се заснује за обављање одређених послова само за период који непрекидно или са прекидима траје најдуже 24 месеца.

Под прекидом из става 1. овог члана не сматра се прекид рада краћи од 30 радних дана.

Члан 17.

Радни однос на одређено време, ради замене привремено одсутног запосленог, може се засновати до повратка привремено одсутног запосленог.

Члан 18.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има сва права, обавезе и одговорности као и запослени који је засновао радни однос на неодређено време.

6. НЕПУНО РАДНО ВРЕМЕ

Члан 19.

Радни однос може да се заснује са непуним радним временом, на неодређено или одређено време, у складу са законом.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом или овим уговором није друкчије одређено.

7. ПРИПРАВНИЦИ

Члан 20.

Директор може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђеним Законом или Правилником.

Приправнички стаж траје најдуже годину дана.

Трајање приправничког стажа, зависно од врсте и степена стручне спреме, утврђује се Правилником.

III РАДНО ВРЕМЕ

1. ТРАЈАЊЕ РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 21.

Пуно радно време износи, по правилу 40 часова, а не краће од 36 часова недељно.

Члан 22.

Непуно радно време је време краће од пуног радног времена, у складу са Законом.

Актом о организацији и систематизацији послова се утврђују послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

2. ПРЕКОВРЕМЕНИ РАД

Члан 23.

На захтев директора Дома, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом о раду 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 5 радних 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 24.

Годишњим *планом* рада Дома утврђује се распоред радног времена запослених.

Одлуку о распореду радног времена доноси директор Дома.

4. ПЕРАСПОДЕЛА РАДНОГ ВРЕМЕНА

Члан 25.

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 6 месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена може и да се не везује за календарску годину, односно може да траје и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

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 26.

Одмор 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 27.

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

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

Члан 28.

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

- | | |
|--|--------------|
| 1) допринос на раду на предлог непосредног руководиоца | |
| - за остварене изузетне резултате | 4 радна дана |
| - за врло успешне резултате | 3 радна дана |
| - за успешне резултате | 2 радна дана |
| 2) услови рада | |
| - редован рад суботом, недељом, рад у сменама и рад ноћу | 2 радна дана |
| - отежани услови рада, у складу са општим актом Дома | 2 радна дана |
| 3) радно искуство | |
| - од 5 до 10 година рада | 2 радна дана |

- од 10 до 20 година рада 3 радна дана
- од 20 до 30 година рада 4 радна дана
- преко 30 година рада 5 радних дана

4) стручна спрема

- 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
- 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
- за средње образовање у трајању од четири године 2 радна дана
- III, II и I степен стручне спреме 1 радни дан

5) социјални услови

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом 2 радна дана
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкће у развоју 3 радна дана
- инвалиду 3 радна дана
- самохраном родитељу са дететом до 14 година 1 радни дан

Члан 29.

У случају престанка радног односа, Дом 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 неискоришћеног годишњег одмора.

3. ПЛАЋЕНО ОДСУСТВО

Члан 30.

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) порођај другог члана уже породице		1 радни дан
6) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом		5 радних дана
7) селидба сопственог домаћинства на подручју истог места рада		2 радна дана
8) селидба сопственог домаћинства из једног у друго насељено место		3 радна дана
9) стручно усавршавање	до	7 радних дана
10) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др.	до	7 радних дана
11) учествовање у културним и спортским приредбама	до	2 радна дана
12) коришћење организованог рекреативног одмора у цињу превенције радне инвалидности	до	5 радних дана
13) полагање испита за лиценцу	до	7 радних дана
14) одбране магистарске или докторске дисертације	до	7 радних дана
15) за друге приватне потребе		1 радни дан

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

- 1) смрти члана уже породице 5 радних дана

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

- 2) добровољног давања крви 2 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 31.

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

- 1) дошколовавања од 30 дана до 3 године
- 2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС“, бр. 76/2005, 100/2007, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013, 99/2014) до 6 месеци
- 3) израде докторске дисертације до годину дана

- 4) учешћа у научно-истраживачком пројекту до окончања пројекта
- 5) посете члановима уже породице у иностранству до 3 месеца, у периоду од 3 године

Запослени може, на лични захтев, користити неплаћено одсуство ради:

- 1) лечења ужег члана породице - док траје лечење
- 2) у другим оправданим случајевима

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

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

Решење о одобрењу коришћења неплаћеног одсуства доноси директор.

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

5. МИРОВАЊЕ ПРАВА И ОБАВЕЗА

Члан 32.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада у складу са законом.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана, има право да се у року од 15 дана од дана одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, престанка функције, повратка са издржавања казне затвора, односно мере безбедности васпитне или заштитне мере, врати на рад у Дом.

Права из става 1. и 2 овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

V ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. ЕЛЕМЕНТИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ПЛАТА

Члан 33.

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 преза 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.

Члан 34.

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

Члан 35.

По основу резултата рада плата може да се увећа највише до 30%, а која се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа, у складу са законом и општим актом Дома.

Критеријуми за увећање плата су: квалитет рада, креативност и заинтересованост за рад, однос према пословима, односно спремност да се поред текућих послова прихвате и додатни послови, поузданост у извршавању послова, поштовање радне дисциплине и други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Директор доноси решење о увећању плате.

Члан 36.

По основу резултата рада плата се може умањити највише до 30%.

Критеријуми за умањење плате су: незадовољавајући квалитет рада, неприсуствовање седницама Педагошког већа и радних састанака других служби, незадовољавајућа стручност у раду, непоштовање радне дисциплине и други елементи од значаја за оцену резултата рада.

Директор доноси решење о умањењу плате.

Члан 37.

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 основне плате | 26% од основице |
| 3) за прековремени рад | 26% од основице |
| 4) по основу времена на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу | 0,4% од основице |

Ако се истовремено стекну услови за додатак на плату, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената за додатак по свим основама.

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.

2. НАКНАДА ПЛАТЕ

Члан 38.

Запослени има право на накнаду плате у висини која се обрачунава и исплаћује према одредбама Закона о раду 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 послодавца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана;
- 3) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва,
- 4) давања органа у хуманитарне сврхе.

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 39.

Дом је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене неспособности 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 или професионалном болешћу, ако Законом није другачије одређено.

Члан 40.

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

3. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 41.

Запослени има право на накнаду трошкова у следећим случајевима:

- 1) за долазак и одлазак са рада;
- 2) за време проведено на службеном путу у земљи и иностранству.

Члан 42.

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).

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

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

Члан 43.

Запослени, за време проведено на службеном путу у земљи, има право на накнаду за исхрану (дневнице) и на трошкове ноћења, превоза и друге трошкове по приложеном рачуну.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, за време проведено на путу у трајању:

- од 8 до 12 сати - исплаћује се 50% *накнаде трошкова (дневнице)*
- дуже од 12 сати - исплаћује се пун износ *накнаде трошкова (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 накнаде трошкова.

Накнада трошкова износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији 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.

Члан 44.

Аконтација за службени пут се може исплатити 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.

Члан 45.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству под условима, на начин и у висини утврђеној прописима којим се уређују накнаде трошкова државних службеника.

Решење о упућивању запосленог на службено путовање доноси директор.

Члан 46.

У случају када запослени користи сопствени аутомобил или аутомобил трећег лица за службени пут, накнада за употребу аутомобила утврђује се у висини до 30% цене једног литра погонског горива за сваки пређени километар, а највише до неопрезивог износа по закону.

4. ДРУГА ПРИМАЊА

Отпремнина

Члан 47.

Дом је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини тростуког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом у Дому у моменту исплате, односно три просечне плате по запосленом исплаћене у Републици

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.

Солидарна помоћ

Члан 48.

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

- 1) смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа;
- 2) настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне плате;
- 3) боловања дужег од три месеца – у висини једне просечне плате;
- 4) у случају набавке медицинског помагала или лекова – у висини једне просечне плате;
- 5) у случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа.

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи 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 по запосленом.

Јубиларна награда

Члан 49.

Дом је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

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

Време provedено 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 provedених у радном односу – две просечне плате;

Просечна плата из става 3. овог члана јесте плата из члана 48. става 2. овог уговора.

Члан 50.

У Дому је свака пуна година рада остварена у радном односу јубиларна.

Дом може исплатити јубиларну награду из ст.1. овог члана свим запосленима који су навршили најмање једну годину рада у радном односу, а нису јубиларци у

смислу чл.48 овог Колективног уговора, до неопорезивог износа, из сопствених средстава.

Одлуку о додели јубиларне награде доноси директор, уз претходну сагласност репрезентативног синдиката.

Остала примања

Члан 51.

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

О висини новогодишње награде Влада Републике Србије и репрезентативни синдикат преговараће сваке године.

Деци запослених до 11 година старости припада право на пригодни поклон за Нову годину у складу са одлуком директора Дома, уз претходну сагласност синдиката.

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

Члан 52.

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.

Рокови за исплату плата

Члан 53.

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 УДАЉАВАЊЕ СА РАДА

Члан 54 .

Запослени може бити привремено удаљен са рада у случајевима и на начин предвиђен Законом.

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 55.

Запосленом може престати радни однос у следећим случајевима:

- 1) истеком рока на 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.

Осим у случајевима утврђеним законом запосленом може да престане радни однос и у другим случајевима ако за то постоје оправдани разлози који се односе на повреде радних обавеза, у складу са Правилником о понашању у Дому ученика средње железничке школе и другим актима Дома.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 56.

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 у једнаким деловима.

Члан 57.

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 58.

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 59.

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.

Решење 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 60.

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.

IX ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 61.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом утврђиваће се у складу са чл. 34 Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл.гласник РС“ бр.21/2015)

X МЕРЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Члан 62.

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 63.

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

- 1) запосленој за време трудноће или са дететом до 2 године старости
- 2) запосленом самохраном родитељу
- 3) запосленом чије дете има тешки инвалидитет
- 4) 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;
- 5) ако оба брачна друга раде у Дому, једном од брачних другова не може пре стати 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 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 64.

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, 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, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених зарада, накнада зарада 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.

XI БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 65.

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 66.

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.

Директор 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 67.

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.

Члан 68.

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 69.

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 70.

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 71.

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 72.

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

XII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

1. КОЛЕКТИВНИ РАДНИ СПОРОВИ

Члан 73.

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

Члан 74.

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 75.

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 76.

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.

XIII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 77.

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

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

Члан 78.

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 79

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 упуту послодавац са којим је у спору и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

Члан 80.

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 81.

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

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

XIV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

ОБРАЗОВАЊЕ СИНДИКАТА

Члан 82.

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 установе.

Члан 83.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 84.

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.

2. ТЕХНИЧКО – ПРОСТОРНИ УСЛОВИ

Члан 85.

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 просторија 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 86.

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 87.

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 88.

Дом је дужан да председнику синдикалне организације установе, која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Председник синдикалне организације установе која припада синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Члан 89.

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 90.

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.

Време проведено у вршењу синдикалне функције, у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

Члан 91.

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 у складу са правилницима тих удружења.

Члан 92.

Директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време овабљања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и овим уговором и то:

- 1) председнику синдиката код послодавца
- 2) представнику запослених у управном одбору
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном, покрајинском или републичком нивоу, у складу са општим актима синдиката.

Члан 93.

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.

XV ПРИМЕНА, ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 94.

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

Члан 95.

Овај колективни 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 96.

Важење овог уговора пре истека рока 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.

XVI ПОСТУПАК ЗА ИЗМЕНУ И ДОПУНУ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 97.

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 о предлогу одлуче.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 98.

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 о правима, обавезама и одговорностима из радног односа запослених у Дому ученика средње железничке школе бр.994/1 од 29.09.2011.године.

На питање која нису уређена овим уговором примењиваће се одговарајуће одредбе закона и Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Члан 99.

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

ПОТПИСНИЦИ
КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

1. За Репрезентативни
синдикат Дома

2. За Управни одбор

3. Директор
