

ГИМНАЗИЈА „СВЕТИ САВА“ ПОЖЕГА

Бр: 303

Дана: 19.05.2015. год.

Пожега

На основу члана 3. став 1. и чл. 240, 248. и 263. *Закона о раду* („Сл. гл. РС” бр. 24/05... и 75/14) и чл. 65. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Сл. гл. РС” бр. 21/15 – у даљем тексту: ПКУ) Гимназија „Свети Сава“ Пожега и Синдикат Гимназије „Свети Сава“ Пожега, дана 05.06.2015. год. закључују

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ГИМНАЗИЈЕ „СВЕТИ САВА“ ПОЖЕГА**

### **І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Колективним уговором уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа, из рада и по основу рада запослених у основним и средњим школама и домовима ученика као и међусобни односи учесника колективног уговора.

#### **Члан 2.**

На права, обавезе и одговорности запослених у установи који нису уређени Колективним уговором непосредно се примењују одредбе закона и ПКУ.

Уколико су Колективним уговором утврђена мања права или неповољнији услови рада од права и услова утврђених законом и ПКУ, примењују се одредбе закона и ПКУ.

Овај Колективни уговор обавезује све запослене у Школи, укључујући и запослене који нису чланови синдиката – потписника овог Колективног уговора.

#### **Члан 3.**

Послодавац и запослени дужни да су се придржавају права и обавеза утврђених законом, ПКУ, Колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац у смислу Колективног уговора је Гимназија „Свети Сава“ Пожега у Пожеги.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор установе решењем или запослени којег он овласти, ако законом није другачије одређено.

По жалби, односно приговору на решење директора, одлучује Школски одбор.

О правима, обавезама и одговорности директора Школе одлучује Школски одбор.

О извршеном пријему у радни однос директор је дужан да, у року од пет дана, обавести репрезентативни синдикат у установи.

## II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 4.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду са лицем које испуњава услове за рад на одређеним пословима утврђене законом и посебне услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

### 2. Начин заснивања радног односа

#### Члан 5.

Пријем у радни однос у установи врши се на основу преузимања запосленог у установи чији је оснивач Република, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе и конкурса у складу са законом и ПКУ.

Пријем у радни однос на неодређено време на основу конкурса може се извршити ако се није могло извршити преузимање.

Установа може да прими лице у радни однос на одређено време без конкурса или по расписаном конкурс у складу са законом.

#### Члан 6.

Пре почетка школске године, а најкасније до 15. августа, директор школе доставља листу запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба у текућој школској години као и у претходном периоду и запослених који су засновали радни однос са непуним радним временом, као и листу слободних радних места, која треба да буде потписана од стране овлашћених представника репрезентативних синдиката школе.

Уколико листа није потписана од стране овлашћених представника синдиката, директор је дужан да наведе разлоге због којих то није учињено.

#### Члан 7.

Преузимање се врши следећим редоследом:

1. са листе запослених за чијим је радом делимично или у потпуности престала потреба запослени се може преузети само за проценат за који му је смањено радно ангажовање у односу на проценат са којим је засновао радни однос,

2. запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи,

3. запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територији надлежне школске управе,

4. запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност школских управа.

#### Члан 8.

Запослени који на лични захтев прекине радни однос у школи не пријављује се на листу запослених за чијим је радом престала потреба.

### **Члан 9.**

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативних синдиката установе о испуњености услова из члана 6. Колективног уговора.

Рок за давање мишљења је петнаест дана од дана пријема захтева.

### **Члан 10.**

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 15. августа. Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос.

### **Члан 11.**

Слободно радно место и услови за рад на одређеном радном месту пријављују се надлежној филијали Националне службе за запошљавање.

Одлуку о расписивању конкурса директор установе доноси у складу са законом, ПКУ, потребом и организацијом рада у установи, годишњим планом рада и актом о организацији и систематизацији послова.

Конкурс се расписује за пријем у радни однос на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.

### **Члан 12.**

Пријаву на конкурс кандидати подносе установи у року од 8 дана од дана објављивања конкурса.

Уз пријаву, кандидати достављају податке и документа тражена у конкурс којима доказују испуњеност услова за пријем у радни однос на оглашено радно место и то:

- 1) доказ о држављанству Републике Србије (уверење о држављанству и извод из матичне књиге рођених, или оверене фотокопије истих);
- 2) оверен препис или оверену фотокопију дипломе о стеченом образовању;
- 3) оверен препис или оверену фотокопију уверења о положеном стручном испиту, односно испиту за лиценцу (осим за приправнике и друга лица која могу засновати радни однос без положеног одговарајућег испита);
- 4) Потврду да има образовање из психолошких, педагошких и методичких дисциплина од најмање 30 бодова и шест бодова праксе у установи;
- 5) Доказ да зна језик на коме се остварује образовно-васпитни рад.

Благовременом пријавом на конкурс сматра се пријава која је непосредно предата Школи пре истека рока утврђеног у конкурс или је пре истека тог рока предата пошти у облику препоручене пошилике.

Ако последњи дан рока пада у недељу или на дан државног празника, или у неки други дан када Школа не ради, рок истиче првог наредног радног дана.

Потпуном пријавом сматра се пријава која садржи радну биографију и оне доказе о испуњености услова за пријем у радни однос чије се прилагање захтева конкурсом.

Директор установе у поступку одлучивања о избору наставника, васпитача и стручног сарадника врши ужи избор кандидата које упућује на претходну психолошку процену способности за рад са ученицима у року од осам дана од дана истека рока за подношење пријава.

### **Члан 13.**

Директор доноси одлуку о избору наставника и стручног сарадника у року од осам дана од дана добијања резултата психолошке процене способности за рад са ученицима.

Одлуку о избору других запослених у установи директор доноси у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава на конкурс.

Пре доношења одлука из става 1. и 2. овог члана овлашћено лице врши контролу њихове исправности.

Лице за контролу по окончаној контроли сачињава извештај о спроведеној контроли и подноси га одговорном лицу.

### **Члан 14.**

Кандидат незадовољан одлуком о изабраном кандидату може да поднесе приговор органу управљања у року од осам дана од дана достављања одлуке.

Ако орган управљања у утврђеном року не одлучи о приговору или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може да се обрати надлежном суду у року од 15 дана.

Ако по конкурсу није изабран ниједан кандидат, директор расписује нови конкурс, под условом да се није могло извршити преузимање у складу са законом и ПКУ.

## **3. Документа за испуњеност услова за рад**

### **Члан 15.**

Кандидат је дужан да приликом заснивања радног односа послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос у установи.

Контролу исправности исправа и доказа из става 1. овог члана врши овлашћено лице послодавца.

### **Члан 16.**

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду кандидата обавести о: послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа, забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања и другим условима и правилима послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

### **Члан 17.**

Контролу да ли је лице са којим је заснива радни однос обавештено у складу са чланом 16. Правилника обавља овлашћено лице послодавца.

## **4. Уговор о раду**

### **Члан 18.**

Уговор о раду закључује се у писаном облику пре ступања запосленог на рад и сматра се закљученим кад га потпишу запослени и директор установе.

Уговор о раду закључује се у три примерка од којих се један предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Послодавац је дужан да уговор о раду или његову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту где запослени ради.

### **Члан 19.**

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца,
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља,
- 5) место рада,
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време),
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време,
- 8) дан почетка рада,
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено, рад у сменама)
- 10) елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог у складу са законом, ПКУ и Колективним уговором,
- 11) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право у складу са законом, ПКУ и Колективним уговором,
- 12) трајање дневног и недељног радног времена у складу са законом, ПКУ и Колективним уговором.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, ПКУ и Колективног уговора.

### **Члан 20.**

Пре потписивања уговора о раду контролу да ли су сви подаци исправно унети у уговор врши овлашћено лице послодавца.

## **5. Ступање запосленог на рад**

### **Члан 21.**

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени друкчије договоре.

Оправдани разлози због којих запослени није у могућности да ступи на рад даном утврђеним уговором о раду могу бити:

- 1) болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству,
- 2) смртни случај члана уже породице,

- 3) позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова,
- 4) природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.),
- 5) други оправдани разлози .

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана запослени је дужан да се благовремено јави послодавцу ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није могао ступити на рад.

Уколико кандидат изабран одлуком директора на основу конкурса неоправдано не ступи на рад, директор може одлучити да изабере другог кандидата са листе кандидата који испуњавају услове радног места.

## **6. Пробни рад Наставници, васпитачи и стручни сарадници**

### **Члан 22.**

Пробни рад може да уговори установа са наставником, васпитачем и стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

Изузетно од става 1. овог члана пробни рад може да се уговори и у случају пријема у радни однос на одређено време дуже од годину дана.

Пробни рад одређује се уговором о раду и може да траје најдуже шест месеци.

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је за време пробног рада показао да својим компетенцијама може успешно да ради на постизању прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа наставља да ради у истом радно-правном својству, а ако се на основу оцене директора, а по прибављеном мишљењу педагошког колегијума, утврди да то није показао, престаје му радни однос. Радни однос престаје даном отказног рока, без права на отпремнину.

Отказни рок је 15 радних дана.

### **Члан 23.**

Ради сагледавања радних и стручних способности запосленог на пробном раду послодавац може, из реда својих запослених, да одреди лице или формира комисију која прати рад запосленог на пробном раду.

Лице из става 1. овог члана, односно члан комисије, мора да поседује одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, односно образовање као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о сагледаним радним и стручним способностима доставља редовне извештаје директору, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директор непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије из става 1. овог члана.

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

## **Други запослени**

### **Члан 23.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

## **7. Радни однос на одређено време**

### **Члан 24.**

Установа може да прими у радни однос на одређено време лице у складу са законом.

Уговор о раду на одређено време у установи образовања и васпитања не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

## **8. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

### **Члан 25.**

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима и на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

## **9. Радни однос са непуним радним временом**

### **Члан 26.**

Радни однос може да се заснује и за рад са непуним радним временом, на одређено или неодређено време.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са законом.

Непуно радно време може бити одређено у складу са законом при заснивању радног односа или у току трајања радног односа.

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

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је на основу решења директора о утврђивању статуса у погледу рада са пуним или непуним радним временом у школској години распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са ученицима има статус запосленог са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

## **10. Обављање послова ван просторија послодавца**

### **Члан 27.**

Запослени може да обавља послове ван просторија послодавца ако такви послови нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

Решење из става 1. овог члана садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада,
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог,
- 3) средства за рад за обављање послова,
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог,
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања,
- 6) начин и рокове подношења извештаја о раду.

Основна плата запосленог за време обављања послова ван просторија послодавца из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне плате запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Количина и рокови за извршење послова ван просторија послодавца не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом, ПКУ и Колективним уговором.

## **11. Приправници**

### **Члан 28.**

Радни однос у својству приправника заснива се 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 утврђено законом и актом о организацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Лице у својству приправника у установи јесте лице које први пут заснива радни однос на одређено или неодређено време, са пуним или непуним радним временом, које се оспособљавља за самосталан образовно-васпитни рад наставника, васпитача и стручног сарадника савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу.

Приправнички стаж наставника, васпитача и стручног сарадника траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

Приправнику наставнику, васпитачу и стручном сараднику у радном односу на неодређено време који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу престаје радни однос.

Приправнику наставнику, васпитачу и стручном сараднику у радном односу на одређено време својство приправника престаје након положеног испита за лиценцу, а радни однос истеклом времена на које је примљен у радни однос.

### **Члан 29.**

Секретару установе који је засновао радни однос у установи у својству приправника, а који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи стручни испит за секретара престаје радни однос.

### **Члан 30.**

За време приправничког стажа приправник има право на плату и сва друга права из радног односа у складу са законом, ПКУ, Колективним уговором и уговором о раду.



Уговор о раду са приправником наставником, васпитачем и стручним сарадником садржи, поред елемената из члана 19. Колективног уговора, и дужину приправничког стажа, податке о ментору и обавезу полагање испита за лиценцу.

## **12. Уговор о правима и обавезама директора установе**

### **Члан 31.**

На права, обавезе и одговорности директора који нису уређени Колективним уговором и уговором о правима и обавезама директора непосредно се примењују закон и ПКУ.

О правима, обавезама и одговорностима директора одлучује орган управљања.

Уговор о правима и обавезама директора закључује се у писаном облику на одређено време, на период од четири године почев од дана ступања на дужност директора установе у складу са законом.

Директору установе мирује радни однос за време првог изборног периода на радном месту са кога је изабран.

Лице изабрано да обавља дужност директора установе, које на дан ступања на дужност директора није у радном односу у установи, радни однос у установи заснива на период од четири године у складу са законом.

## **III СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

### **Члан 32.**

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

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

Наставник, васпитач и стручни сарадник, са лиценцом или без ње, дужан је да се стално усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања компетенција потребних за рад.

Наставник, васпитач и стручни сарадник остварују право на увећану плату за стечено звање.

### **Члан 33.**

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

## **IV РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно и непуно радно време**

#### **Члан 34.**

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом и годишњим планом рада.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена.

### **Члан 35.**

Наставнику, васпитачу и стручном сараднику, на почетку сваке школске године, директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом и годишњим и недељним задужењем фонда часова.

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је, у складу са законом, распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са ученицима има статус запосленог са непуним радним временом.

## **2. Скраћено радно време**

### **Члан 36.**

Запосленом који ради на пословима са повећаним ризиком – нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог – скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради пуно радно време.

## **3. Прековремени рад**

### **Члан 37.**

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са законом, и то у случају:

- 1) више силе,
- 2) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит,
- 3) обављања завршног и пријемног испита,
- 4) замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу;
- 5) извршавања других послова – када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

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.

## **4. Распоред радног времена**

### **Члан 38.**

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред радног времена запослених.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

## **5. Прерасподела радног времена**

### **Члан 39.**

Када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршавање одређеног посла у утврђеним роковима, послодавац може да изврши прерасподелу радног времена у складу са законом.

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

## **V ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **Члан 40.**

Запослени у установи има право на одморе и одсуства према општим прописима о раду, Колективном уговору, ПКУ, односно уговору о раду.

### **1. Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 41.**

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, односно за наставнике током непосредног образовно-васпитног рада.

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута дневно.

Распоред коришћења одмора у току дневног рада утврђује послодавац.

### **2. Дневни одмор**

#### **Члан 42.**

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије одређено.

### **3. Недељни одмор**

#### **Члан 43.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време дневног одмора.

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора, ако природа посла и организација рада то захтева.

### **3. Годишњи одмор**

#### **Члан 44.**

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

Запослени у школи, по правилу, користи годишњи одмор за време школског распуста.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, ПКУ и Колективним уговором.

#### **Члан 45.**

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

##### **1. доприноса на раду:**

- 1) за остварене изузетне резултате – четири радна дана,
- 2) за врло успешне резултате – три радна дана,
- 3) за успешне резултате – два радна дана;

##### **2. услова рада:**

- 4) рад са скраћеним радним временом – три радна дана,
- 5) редован рад суботом, недељом и рад ноћу – два радна дана,
- 6) рад у две и више установа – два радна дана,
- 7) отежани услови рада, у складу са општим актом установе – два радна дана;

##### **3. радног искуства:**

- 8) од пет до 10 година рада – два радна дана,
- 9) од 10 до 20 година рада – три радна дана,
- 10) од 20 до 30 година рада – четири радна дана,
- 11) преко 30 година рада – пет радних дана;

##### **4. образовања и оспособљености за рад:**

12) 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, према пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – четири радна дана,

13) 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 – три радна дана,

14) за средње образовање у трајању од четири године – два радна дана,

15) 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 – један радни дан;

##### **5. социјалних услова:**

16) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – два радна дана,

17) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по један радни дан,

18) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју – три радна дана,

19) инвалиду – три радна дана.

Допринос на раду утврђује се на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла, самосталности у раду и иновација, ефикасности рада.

#### **Члан 46.**

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

#### **Члан 47.**

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

#### **Члан 48.**

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености настави коришћење годишњег одмора.

#### **Члан 49.**

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

#### **Члан 50.**

О распореду коришћења годишњих одмора одлучује послодавац у зависности од потребе посла, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора који доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

#### **Члан 51.**

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење се може доставити запосленом непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Пре доставе решења о коришћењу годишњег одмора запосленом врши се контрола исправности унетих података, коју спроводи овлашћено лице послодавца.

#### **Члан 52.**

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

### **4. Плаћено одсуство**

#### **Члан 53.**

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању до седам радних дана у току календарске године, у случају:

- 1) склапања брака – седам радних дана,
- 2) склапања брака детета – три радна дана;
- 3) порођаја супруге – пет радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице – један радни дан,
- 5) усвајања детета – пет радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице – седам радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања – два узастопна радна дана,
- 8) селидбе у друго место становања – три радна дана,
- 9) елементарне непогоде – пет радних дана,
- 10) учествовања у културним и спортским приредбама до два радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до пет радних дана,
- 12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др., до седам радних дана,
- 13) стручног усавршавања, до пет радних дана,
- 14) полагања испита за лиценцу, до пет дана,
- 15) завршавања студија другог и трећег степена у складу са *Законом о високом образовању* („Сл. гласник РС”, бр. 76/05... 99/14) до пет дана.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство:

- 1) због смрти члана уже породице – пет радних дана,
- 2) два узаступна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу става 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Послодавац може да одобри запосленом плаћено одсуство за сроднике који нису наведени у ставу 3. овог члана и лица која живе у заједничком домаћинству са запосленим у трајању утврђеном решењем послодавца.

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

### **5. Неплаћено одсуство**

#### **Члан 54.**

Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

- 1) дошколовања – од 30 дана до три године,
- 2) завршавања студија другог и трећег степена у складу са *Законом о високом образовању* („Сл. гл. РС”, бр. 76/05... 99/14) – до шест месеци,
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта,
- 4) посете члановима уже породице у иностранству – до три месеца, у периоду од три године,
- 5) лечења члана уже породице.

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

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

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

#### **Члан 55.**

Пре доставе решења запосленом из чланова 51, 53. и 54. Колективног уговора треба извршити контролу исправности унетих података.

Контролу из става 1. овог члана спроводи овлашћено лице код послодавца.

### **VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 56.**

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

- општу заштиту,
- заштиту личних података,
- заштиту запослених млађих од 18 година живота и запослених између 18 и 21 године живота,
- заштиту материнства,
- породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета,
- одуство са рада ради посебне неге детета или друге особе,
- заштиту особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама.

#### **Члан 57.**

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези са узроцима, облицима и последицама злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

Послодавац, из реда својих запослених, одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима као и способност за сарадњу.

#### **Члан 58.**

Поступак за заштиту од злостављања на раду спроводи се у складу са законом.

## **VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **Члан 59.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и *Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама и ПКУ.*

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Уколико се плата или друга примања запосленог посебним обавезујућим прописом привремено регулишу на другачији начин, примењују се одредбе тог прописа.

### **Елементи за утврђивање плате**

#### **Члан 60.**

Плата се утврђује на основу: основице за обрачун плата, коефицијента 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 61.**

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

## **3. Допатак на плату**

### **Члан 62.**

Запослени има право на додатак на плату:

- 1) за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице,
- 2) за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента,
- 3) за прековремени рад – 26% од основице,
- 4) по основу времена проведеног на раду – у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

Послодавцем, у смислу става 1. тачка 4. овог члана, 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.

У случајевима рада преко пуне норме, у складу са *Законом о основама система образовања и васпитања*, плата се увећава по часу, а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова редовне наставе.



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.

#### **4. Накнада плате**

##### **Члан 63.**

Запослени има право на увећану зараду/додатак на плату у висини утврђеној овим правилником и уговором о раду, у складу са законом.

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 за време државног празника.

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 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.

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

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, у складу са законом и ПКУ.

##### **Члан 64.**

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

#### **5. Накнада трошкова**

##### **Члан 65.**

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, према релацији коју користе за долазак на рад и одлазак са рада најкраћим путем, уколико је место његовог становања удаљено од места рада једну или више станица или више од два километра најкраћим путем, и уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

Запосленима који од места становања до места рада немају организован јавни превоз за долазак на рад и одлазак са рада, као и запосленима који због распореда радног времена, или из других разлога, не могу да користе организован јавни превоз, трошкови превоза се надокнађују највише у висини трошкова превоза за релације у истом подручју, који су по дужини приближно једнаке удаљености места становања и места рада запослених.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, при утврђивању накнаде трошкова превоза узима се цена карте оног превозника који има најнижу цену.

Право на накнаду трошкова превоза запослени има само за дане када је долазио на посао, а накнада трошкова превоза запосленима се исплаћује до петог у месецу за претходни месец.

Да би остварио право из става 1. запослени су дужни да доставе надлежној служби школе следеће доказе:

- потврду о цени превозне карте издате од стране јавног превозника или другог регистрованог превозника у јавном превозу,

- писмену изјаву запосленог, дату под пуном материјалном и кривичном одговорношћу, о стварном месту становања и врсти превоза који користи за долазак и одлазак са рада.

Запослени су дужни да о свакој промени цене превозне карте обавесте надлежну службу у школи, у року од 5 пет дана од дана настанка промене.

Запослени има право на накнаду трошкова:

1) за време проведено на службеном путу у земљи,

2) за време проведено 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 3 тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено 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 проведено на службеном путу у трајању од осам до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

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.

## **6. Друга примања**

### **Члан 66.**

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 1. овог члана Влада и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

Послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављено мишљење синдиката, обезбеди деци запослених до 11 година старости пригодни поклон за Нову годину.

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

Послодавац може да, из сопствених прихода наставницима чији су ученици освојили награде на такмичењима обезбеди новчана средства за награду.

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

## **7. Солидарна помоћ**

### **Члан 67.**

Послодавац 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 континуитету – у висини једне просечне плате једном у календарској години,
- 4) у случају набавке медицинских помагала или лекова који су дефинисани правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава осигурања – у висини једне просечне плате.

У случају смрти запосленог породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа, само код једног послодавца.

Просечна плата је просечна плата по запосленом у станови 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 запосленог.

## **8. Јубиларна награда**

### **Члан 68.**

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

Висина јубиларне награде износи:

- 1) пола просечне плате – за 10 година рада оствареног у радном односу,
- 2) једну просечну плату – за 20 година рада оствареног у радном односу,
- 3) једну и по просечну плату – за 30 година рада оствареног у радном односу,
- 4) две просечне плате – за 35 година рада проведених у радном односу.

## **9. Отпремнина**

### **Члан 69.**

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења орава 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.

## **9. Увећање плате из сопствених прихода**

### **Члан 70.**

Запослени има право на увећање плате у висини до 30% од висине плате која се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа, у складу са законом.

О проценту увећања плате запосленог одлучује директор, на основу оцене:

- благовремености у извршењу посла;
- доприноса у остваривању програма образовно-васпитног рада;
- постигнутих резултата на такмичењима ученика;
- Доприноса тимском раду;
- Креативности у обављању послова;
- Доприноса унапређењу квалитета образовно-васпитног рада;
- Радне дисциплине;
- Других елемената од значаја за оцену радног учинка запосленог.

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

### **Члан 71.**

Плата се исплаћује у два дела:

- 1) први део до петог у наредном месецу,
- 2) други део до 20. у наредном месецу.

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

### **Члан 72.**

Пре потписивања одлуке о обрачуну и исплати плате и накнаде плате запосленом из овог правилника врши се контрола исправности унетих података и могућности исплате у складу са важећим прописима.

Контролу из става 1. овог члана врши овлашћено лице послодавца.

## **VIII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 73.**

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

#### **1. рад остварен у радном односу**

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

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

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

## **2. образовање**

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са *Законом о високом образовању*, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем – 15 бодова,

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

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

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

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

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању;

## **3. такмичења**

1) број бодова за општинско такмичење и смотру за освојено:

– прво место – два бода,

– друго место – један и по бод,

– треће место – један бод;

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

– прво место – четири бода,

– друго место – три бода,

– треће место – два бода;

3) број бодова за републичко такмичење и смотру за освојено:

– прво место – осам бодова,

– друго место – шест бодова,

– треће место – четири бода;

4) број бодова за међународно такмичење за освојено:

– прво место – 15 бодова,

– друго место – 12 бодова,

– треће место – 10 бодова.

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

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

Вреднује се само један резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри. Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току целокупног рада оствареног у образовању.

## **4. педагошки допринос у раду**

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

– аутор – седам бодова,

- сарадник на изради уџбеника – илустратор – пет бодова,
- рецензент – четири бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј литератури – један бод; без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.

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

#### **5. имовно стање**

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

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

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

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

1) инвалид друге категорије – три бода,

2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – три бода,

3) запослени који болује од професионалне болести – два бода.

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

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

**7. број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости**

1) ако запослени има једно дете – један бод,

2) ако запослени има двоје деце – три бода,

3) ако запослени има троје и више деце – пет бодова.

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

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

#### **Члан 74.**

На основу критеријума сачињава се ранг-листа према редоследу бодова, почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

#### **Члан 75.**

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

Комисија утврђује предлог на основу листе која је сачињена према наведеним критеријумима.

#### **Члан 76.**

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- 1) распоређен на друго радно место у установи,
- 2) распоређен на радно место са непуним радним временом у установи,
- 3) преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог,
- 4) упућен на преквалификацију или доквалификацију.

#### **Члан 77.**

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

- 1) запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости,
- 2) запосленом самохраном родитељу,
- 3) запосленом чије дете има тешки инвалидитет,
- 4) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова,
- 5) запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњавају један од услова за пензију.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда, или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

Не сматра се, у смислу овог члана, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

#### **Члан 78.**

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена *Законом о раду*, односно која је утврђена посебним програмом за решавање вишка запослених у установама из области образовања у процесу рационализације броја запослених, који се доноси у складу са општим актом Владе који уређује та питања.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених плата, накнада плата и других примања које је запослени остварио до дана

престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

## **IX БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **Члан 79.**

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

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених образују одбор за безбедност и здравље на раду.

Послодавац и представник запослених, односно одбор, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду.

## **X НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 80.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу или трећем лицу, у складу са законом.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, податак ко је штету проузроковао и друге околности утврђује трочлана комисија коју у сваком конкретном случају именује послодавац.

На основу спроведеног поступка од стране комисије из става 5. овог члана, прави се записник у коме се наводи:

- 1) постојање штете и њена висина,
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- 3) друге околности битне за утврђивање штете (изјава запосленог, сведока, вештака, одговорност и др.).

На основу записника из става 6. овог члана послодавац одлучује о висини и начину накнаде проузроковане штете.

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама ст. 5. и 6. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

### **Члан 81.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом.

Ако се у року од 30 дана од дана настанка штете запослени и послодавац не спорукумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.



## **XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

### **1. Измена уговорених услова рада**

#### **Члан 82.**

Послодавац може, у складу са законом, запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,

2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са чланом 80. овог Колективног уговора,

3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са чланом 81. овог Колективног уговора,

4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуно радно време или друга права,

5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде за рада, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду,

6) у случају усклађивања са новодонетим прописима и актима установе,

7) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу става 1. овог члана, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тачке 1) и 3) и става 2) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

#### **Члан 83.**

Уз анекс уговора послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од осам радних дана, и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

### **2. Премештај у друго место рада**

#### **Члан 84.**

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела,

2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају,

Запослени се не може преместити у друго место рада без своје сагласности ако је: особа са инвалидитетом, жена за време трудноће, родитељ детета са инвалидитетом или детета које болује од ретке болести.

### **3. Упућивање на рад код другог послодавца**

#### **Члан 85.**

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца на одговарајући посао ако је привремено престала потреба за његовим радом, дат у закуп пословни простор или закључен уговор о пословној сарадњи, док трају разлози за његово упућивање, а најдуже годину дана.

#### **Члан 86.**

Запослени са послодавцем код кога је упућен на рад закључује уговор о раду на одређено време.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад код послодавца који га је упутио.

### **XII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

#### **Члан 87.**

Запослени се привремено удаљава са рада у складу са *Законом о основама система образовања и васпитања*.

#### **Члан 88 .**

За време привременог удаљења запосленог са рада, у смислу члана 87. овог правилника, запосленом припада накнада зараде у висини једне четвртине, а ако издржава породицу, у висини једне трећине основне зараде.

Запосленом из става 1. овог члана припада разлика између износа примљене накнаде зараде и пуног износа основне зараде, ако:

1) кривични поступак против њега буде обустављен, или ако буде ослобођен оптужбе правноснажном одлуком, или је оптужба против њега одбијена, али не због ненадлежности,

2) се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине.

#### **Члан 89.**

По истеку периода на који је запослени удаљен са рада послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом, ако за то постоје оправдани разлози.

### **XIII ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 90.**

Запослени може да одговара за лакше повреде радних обавеза прописане статутом и општим актом Установе и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописане законом, као и за материјалну штету коју нанесе Установи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

### **Члан 91.**

Директор установе покреће и води дисциплински поступак, доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Начин вођења дисциплинског поступка, врсте и начин изрицања дисциплинских мера и сва друга питања од значаја за дисциплинску и материјалну одговорност запослених уређене су законом, статутом Установе и актом којим се уређује дисциплинска и материјална одговорност запослених.

## **XIV ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **1. Разлози за престанак радног односа**

#### **Члан 92.**

Радни однос запосленог у установи престаје у складу са законом, решењем директора:

- 1) по основу истека рока за који је заснован,
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се послодавац и запослени друкчије не споразумеју,
- 3) по основу споразума између запосленог и послодавца,
- 4) ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање,
- 5) у случају непоштовања радне дисциплине,
- 6) ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца (ако због технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла; ако одбије закључење анекса уговора),
- 7) због отказа од стране запосленог,
- 8) по основу смрти запосленог,
- 9) због повреде радне обавезе,
- 10) због повреде забране,
- 11) у другим случајевима утврђеним законом.

## **XV ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА**

#### **Члан 93.**

Запослени има право приговора органу управљања на свако решење директора о остваривању права, обавеза и одговорности, у року од осам дана од дана достављања решења, а орган управљања је у обавези да у року од 15 дана од дана достављања одлучи по приговору.

Орган управљања, приговор који је неблагоприятан, недопуштен или достављен од стране неовлашћеног лица одбацује закључком.

Орган управљања решењем одбија приговор када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење засновано на закону, а приговор неоснован.

Орган управљања ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак када утврди:

– да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене,

– да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка која су од утицаја на решење ствари или

– да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем.  
Против решења школског одбора запослени има право на приговор.

Ако орган управљања не одлучи по приговору или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана од дана истека рока за доношење одлуке, односно од дана достављања одлуке.

#### **Члан 94.**

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

За време трајања поступка пред арбитром због отказа уговора о раду запосленом мирује радни однос.

Ако арбитар у року из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

#### **Члан 95.**

Колективни и индивидуални радни спорови између послодавца и запослених, на предлог једне од страна у спору или на заједнички предлог, могу се решавати у поступку мирног решавања пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

#### **Члан 96.**

Послодавац је дужан да посебним актом уреди поступак унутрашњег узбуњивања, и то:

1. заштиту узбуњивача од штетне радње,
2. мере у циљу заштите идентитета анонимног узбуњивача,
3. мере ради отклањања утврђених неправилности,
4. достављање обавештења о правима из прописа о заштити узбуњивача,
5. друга питања.

### **XVII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 97.**

Послодавац је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством служби установе:

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.

#### **Члан 98 .**

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности:

- 1) 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 99.**

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

Послодавац 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.

#### **Члан 100.**

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

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог 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 101.**

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 установу на исте послове, а ако таквих послова нема, на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

#### **Члан 102.**

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 103.**

Послодавац 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.

Послодавац 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.

Послодавац 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 104.**

Послодавац 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.

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

#### **Члан 105.**

Послодавац 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.

### **XVIII ЗАБРАНА ПУШЕЊА**

#### **Члан 106.**

Забрањено је пушење у сваком затвореном радном простору, функционалном делу простора укључујући и дворишни простор Школе.

Забрану пушења у простору из става 1. овог члана дужно је да спроведе одговорно лице за контролу забране пушења.

Одговорно лице је директор Школе (у даљем тексту директор), који може писмено да задужи једно или више запослених да у његово име и за његов рачун контролише забрану пушења.

Директор је одговоран ако се у простору Школе затекне лице које пуши.

### **Члан 107.**

Директор или запослени који су задужени за контролу забране пушења, у циљу спровођења забране, дужни су да:

- да спроведе забрану пушења, да обезбеде простор без дуванског дима, као и да обезбеде да се у њему не налазе опушци дуванских производа и пепеларе;
- да на свим улазним вратима сваког затвореног радног простора, као и на другим видним местима, истакну знак забране пушења, одштампан у прописаном облику;
- да контролишу забрану пушења у простору Школе, и одговорни су за спровођење мера забране пушења;
- да на једном или више видних места истакне своје име, или имена запослених задужених за контролу забране пушења, са подацима о месту где се та лица налази и телефонским бројем на који се може пријавити повреда забране.

### **Члан 108.**

Запослени који је задужен за контролу забране пушења дужан је да предузима следеће мере:

- надгледа и контролише забрану пушења, у складу са Законом;
- усмено наложи прекршиоцу забране пушења да престане са пушењем у простору за који је то лице задужено, као и да предузме мере да се из тог простора удаљи лице које и после усменог налога не престане са пушењем, осим уколико би се таквим удаљавањем ускратило остваривање законом утврђених права тог лица;
- против запосленог који је прекршио повреду забране пушења покрене, односно предложи покретање поступка за утврђивање повреде радне обавезе, односно дисциплине, у складу са одредбама Закона о раду.

### **Члан 109.**

О повреди забране пушења запослени који је задужен за контролу дужан је да одмах сачини извештај о повреди забране пушења на прописаном обрасцу, и без одлагања га доставља директору. Извештај се чува најмање 12 месеци, даје се на увид на захтев директора или надлежног инспектора.

### **Члан 110.**

Поведа забране пушења од стране запосленог представља повреду радне дисциплине, због које се запосленом може изрећи мера отказа уговора о раду, у складу са одредбама Закона о раду.

Неспровођење обавезе контроле и мера из чланова 84. и 85. овог анекса уговора од стране запослених задужених за контролу, представља повреду радне обавезе, због које се запосленима може изрећи мера отказа уговора о раду, у складу са одредбама Закона о раду.

За повреду радне дисциплине и радне обавезе из става 1. и 2. овог члана, запосленом се, уместо отказа уговора о раду, може изрећи мера привременог удаљења са рада без накнаде зараде, у трајању од једног до три радна дана, ако се утврди да постоје олакшавајуће околности или да повреда радне обавезе, односно дисциплине, није такве

природе да запосленом треба да престане радни однос, у складу са одредбом Закона о раду.

#### **Члан 111.**

О питањима везаним за мере превенције, надзором око спровођења забране пушења, и осталим питањима, примењиваће се одредбе Закона о заштити становништва од изложености дуванском диму („Сл. Гл. РС“ бр. 30/10).

### **XIX ЗАБРАНА ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ**

#### **Члан 112.**

У школи је забрањено злостављање на раду и у вези са радом (у даљем тексту: злостављање), сексуално узнемиравање (у даљем тексту: узнемиравање), као и злоупотреба права на заштиту од злостављања и сексуалног узнемиравања. Забрана злостављања и узнемиравања односи се и на одговорно лице код послодавца.

Злостављањем се сматра свако активно или пасивно понашање према запосленом или другом радно ангажованом лицу (у даљем тексту: запослени) или групи запослених у Школи које се понавља, а које за циљ има или представља повреду достојанства, угледа, личног и професионалног интегритета, здравља, положаја запосленог и које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење, погоршава услове рада или доводи до тога да се запослени изолује или наведе да на сопствену иницијативу раскине радни однос или откаже уговор о раду или други уговор, као и подстицање на такво понашање.

Сексуалним узнемиравањем се сматра свако вербално, невербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

Злоупотребу права на заштиту од злостављања, односно узнемиравања чини запослени који је свестан или је морао бити свестан да не постоје основани разлози за покретање поступка за заштиту од злостављања, односно узнемиравања, а покрене или иницира покретање тог поступка са циљем да за себе или другог прибави материјалну или нематеријалну корист или да нанесе штету другом лицу.

#### **Члан 113.**

У циљу спровођења забране злостављања, Школа је обавезна да организује рад на начин којим се у највећој мери спречава појава злостављања и да обезбеди одговарајуће услове рада; да писменим путем обавести запослене о забрани вршења злостављања, о правима и обавезама запослених; и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања на раду.

#### **Члан 114.**

Заштита од злостављања и узнемиравања остварује се: 1) у Школи, у поступку посредовања, и у поступку утврђивања одговорности за непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне забране; 2) и пред надлежним судом у парничном поступку.



### **Члан 115.**

Запослени који сматра или сумља да је изложен злостављању или узнемиравању, пре обраћања суду треба да поднесе образложени захтев за покретање поступка за заштиту од злостављања.

Захтев може поднети и представник синдиката, лице надлежно за послове безбедности и здравља на раду, уз писмену сагласност запосленог који сматра да је изложен злостављању.

Захтев се подноси директору Школе.

Запослени који сматра да је изложен злостављању од стране самог одговорног лица, може поднети захтев том лицу, или се директно обратити суду за заштиту од таквог понашања.

### **Члан 116.**

По пријему захтева, директор покреће поступак посредовања, ради окончања спора без покретања судског поступка.

Поступак посредовања спроводи се у складу са Законом о заштити од злостављања, и подзаконским актом, а за посредника ће бити одређено лице које ужива поверење страна у спору. Посредник је дужан да води поступак посредовања, да посредује између страна у спору у циљу решавања њиховог спорног односа, и да као, неутрална особа, поступа независно и непристрасно.

Посредника за сваки конкретан случај, споразумно одређују стране у спору. Уколико не постоји сагласност око избора посредника, сматра се да посредовање није успело.

Посредник се одређује са списка посредника, који утврђује директор Школе, посебном одлуком.

Утврђени списак посредника, директор, по својој процени, може и променити посебном одлуком.

На списку посредника се могу наћи запослени који испуњавају следеће услове: имају високу стручну спрему, најмање пет година радног искуства, нису осуђивани у складу са Законом, код којих није утврђено дискриминаторско понашање, који су достојни за обављање функције посредовања, и који уживају висок морални интегритет и поверење код већине запослених у Школи.

### **Члан 117.**

Понашања наведена у члану 112. овог уговора представљају непоштовање радне дисциплине, односно повреду радне обавезе, за које ће се запосленом изрећи мере прописане Законом о спречавању злостављања на раду и Законом о раду.

Уколико постоји основана сумља да је запослени одговоран за повреду радне обавезе из члана 112. овог уговора, а поступак посредовања не успе, Школа је дужна да покрене поступак за утврђивање одговорности за повреду радне обавезе, у складу са Законом о раду.

Ако се у спроведном поступку утврди да је запослени одговоран за злостављање на раду, Школа ће запосленом, изрећи једну од следећих мера:

- опомену,
- меру удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде, или
- меру трајног премештаја у другу радну околину – на исте или друге послове, односно радно место, у складу са законом.

Ако запослени, коме је изречена мера удаљења са рада од четири до 30 радних дана без накнаде зараде, у року од шест месеци поново изврши злостављање, изрећи ће му се мера отказа уговора о раду, у складу са одредбама Закона о раду.

#### **Члан 118.**

У погледу осталих питања везаних за спречавање и забрану злостављања на раду и у вези са радом, права, обавезе и одговорности запослених и Школе, поступак за остваривање права на заштиту од злостављања у Школи, поступак судске заштите, рокова застарелости, могући појавни облици, у Школи се непосредно примењују одредбе Закона о спречавању злостављања на раду („Сл. Гл. РС“ бр. 36/10) и Правилника о правилима понашања послодаваца и запослених у вези са превенцијом и забраном вршења злостављањ („Сл. Гл. РС“ бр. 62/10).

### **XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 119.**

Уговорне стране се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Спорна питања у примени колективног уговора решава арбитража коју образују учесници колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорном питању обавезује учеснике.

Учесници у закључивању колективног уговора могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених колективним уговором.

#### **Члан 120.**

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити:

- 1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење,
- 2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа,
- 3) ако уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати, као и ако приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

Предлог за измене и допуне уговора може да поднесе свака уговорна страна у писаном облику.

Уговорне стране дужне су да се у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну уговора изјасне о предлогу, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

Овај уговор може престати да важи на основу споразума уговорних страна или отказом.

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

#### **Члан 121.**

Ступањем на снагу овог Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор Гимназије „Свети Сава“ Пожега бр. 142 од 20.09.2009. год. године.

**Члан 122.**

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

За Синдикат Гимназије „Свети Сава“ Пожега

Председник Синдиката  
Вера Лучић

---

За Гимназију „Свети Сава“ Пожега

Директор школе  
Владан Недељковић

---

Овај Колективни уговор је потписан дана 19.05.2015. године, заведен је под деловодним бројем 303 од 19.05.2015. год., објављен је на огласној табли Школе 20.05.2015. године и ступио је на снагу 29.05.2015. године.

Секретар Школе  
Ана Ђедовић Ђенић