

ДОМ УЧЕНИКА СРЕДЊИХ ШКОЛА У ЗАЈЕЧАРУ \_\_\_\_\_

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИМА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА  
У ДОМУ УЧЕНИКА СРЕДЊИХ ШКОЛА У ЗАЈЕЧАРУ

---

\_\_\_\_\_2015.

ЗАЈЕЧАР

Репрезентативни Синдикат Организација синдиката Дома ученика средњих школа у Зајечару, Управни одбор Дома ученика средњих школа у Зајечару и директор Дома ученика средњих школа у Зајечару, на основу члана 246. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05 и 61/05,54/09,32/13 и 75/14) и члана 2. став 3. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС” број 21/15), закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### О ПРАВИМА, ОБАВЕЗАМА И ОДГОВОРНОСТИМА ИЗ РАДНОГ ОДНОСА У ДОМУ УЧЕНИКА СРЕДЊИХ ШКОЛА У ЗАЈЕЧАРУ

#### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

##### Члан 1.

Овим Колективним уговором о правима обавезама и одговорностима из радног односа у Дому ученика средњих школа у Зајечару (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се: права, обавезе и одговорности из радног односа, поступак закључивања колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора, одговорност запослених, безбедност и здравље на раду запослених, важење и отказ колективног уговора, решавање спорова и друга питања из радног односа од значаја за запослене у Дому ученика средњих школа у Зајечару (у даљем тексту: Дом).

## Члан 2.

Права запосленог у Дому која се уређују овим колективним уговором не могу бити мања од права запосленог утврђена законом, општим и посебним колективним уговором.

Ако овај колективни уговор и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона.

Овим колективним уговором не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запосленом од права и услова утврђених посебним, колективним уговором који обавезује Дом.

## Члан 3.

Овај колективни уговор се непосредно примењује и обавезује све запослене у Дому.

Овај колективни уговор обавезује и запослене Дома који нису чланови Синдиката, потписника колективног уговора.

## **II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ**

### **1) Права запослених**

## Члан 4.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, достојанство личности и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, право на друге облике заштите, у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослена има право на посебну заштиту за време трудноће и порођаја.

Запослени има право на посебну заштиту ради неге детета, у складу са законом.

Запослени млађи од 18 година и запослена особа са инвалидитетом имају право на посебну заштиту, у складу са законом.

## Члан 5.

Запослени непосредно, односно преко свог представника, имају право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективних уговора, мирно решавање колективних и индивидуалних радних спорова, консултовање, информисање и изражавање својих чланова о битним питањима из области рада.

Запослени, односно представник запослених, због активности из става 1. овог члана не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај у погледу услова рада, ако поступа у складу са законом и колективним уговором.

## **2) Обавезе запослених**

## Члан 6.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања Дома, као и услове и правила Дома у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести Дом о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;

4) да обавести Дом о свакој врсти потенцијалне опасности по живот и здравље и настанак материјалне штете.

### **3) Обавезе Дома**

#### **Члан 7.**

Дом је дужан да:

- 1) запосленом за обављени рад исплати плату, у складу са законом, колективним уговором и уговором о раду;
- 2) запосленом обезбеди услове рада и организује рад ради безбедносне заштите живота и здравља на раду, у складу са законом и другим прописима;
- 3) запосленом пружи обавештење о условима рада, организацији рада, правилима из овог колективног уговора и правима и обавезама које произилазе из прописа о раду и прописа о безбедности и заштити живота и здравља на раду;
- 4) запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду;
- 5) затражи мишљење Синдиката у случајевима утврђеним законом.

### **4) Обавезе Дома и запосленог**

#### **Члан 8.**

Дом и запослени дужни су да се придржавају права и обавеза утврђених законом, колективним уговором и уговором о раду.

### **5) Забрана дискриминације**

#### **Члан 9.**

Забрањена је непосредна и посредна дискриминација лица која траже запослење и запослених, с обзиром на пол, рођење, језик, расу, боју коже,

старост, трудноћу, здравствено стање, инвалидност, националну припадност, вероисповест, брачни статус, породичне обавезе, сексуално опредељење, политичко или друго уверење, социјално порекло, имовинско стање, чланство у политичким организацијама, синдикатима или неко друго лично својство.

#### Члан 10.

Непосредна дискриминација јесте свако поступање узроковано неким од основа из члана 9 овог колективног уговора којим се лице које тражи запослење, па и запослени, стављају у неповољнији положај у односу на друга лица у истој или сличној ситуацији.

Основна дискриминација постоји када одређена наизглед неутрална одредба, критеријум или пракса, ставља или би ставила у неповољнији положај у односу на друга лица - лице које тражи запослење као и запосленог, због одређеног својства, статуса, опредељења или уверења из члана 9 овог колективног уговора.

#### Члан 11

Дискриминација из члана 9 овог колективног уговора забрањена је у односу на:

- 1) услове за запошљавање и избор кандидата за обављање одређеног посла;
- 2) услове рада и сва права из радног односа;
- 3) образовање, оспособљавање и усавршавање;
- 4) напредовање на послу;
- 5) решење о отказу.

Одредбе решења којима се утврђује дискриминација по неком од основа из члана 9 овог колективног уговора, ништаве су.

#### Члан 12.

Забрањено је узнемиравање и сексуално узнемиравање.

Узнемиравање, јесте свако нежељено понашање узроковано неким од основа из члана 9 овог колективног уговора, које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење, као и запослене, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окужење.

Сексуално узнемиравање јесте свако вербално или физичко понашање које има за циљ или представља повреду достојанства лица које тражи запослење и запосленог у сфери полног живота, а које изазива страх или ствара непријатељско, понижавајуће или увредљиво окружење.

### Члан 13

Не сматра се дискриминацијом прављење разлике, искључење или давање првенства у односу на одређени посао када је природа посла таква или се посао обавља у таквим условима да карактеристике повезане са неким од основа из члана 9 овог колективног уговора представљају стварни и одлучујући услов обављања посла и да је сврха која се тиме жели постићи оправдана.

Одредбе колективног уговора које се односе на посебну заштиту и помоћ одређеним категоријама запослених, а посебно оне о заштите имовине и лица, жена за време породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, посебне неге детета, као и одредбе које се односе на посебна права родитеља, усвојитеља, старатеља и хранитеља не сматрају се дискриминацијом.

### Члан 14

У случајевима дискриминације у смислу одредаба чл. 9-12 овог колективног уговора, лица која траже запослење, као и запослени, може да покрене пред надлежним судом поступак за накнаду штете од Дома, у складу са законом.

### **III ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА**

#### **1 Услови за заснивање радног односа**

##### **Члан 15**

Радни однос може да се заснује са лицем које има најмање 15 година живота и испуњава друге услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом и правилником о организацији и систематизацији послова и задатака.

##### **Члан 16**

Радни однос са лицем млађим од 18 година живота може да се заснује уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

##### **Члан 17**

Кандидат је дужан да, приликом заснивања радног односа, Дому достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђеним правилником.

Дом не може од кандидата да захтева податке о породичном, односно брачном статусу и планирању породице, односно достављање исправа и других доказа који нису од непосредног значаја за обављање послова за које заснива радни однос.

Дом не може да условљава заснивање радног односа тестом трудноће, осим ако се ради о пословима код којих постоји знатан ризик за здравље жене и детета а утврђен од стране надлежне здравствене организације.

Дом не може да условљава заснивање радног односа претходним давањем изјаве о доношењу решења о отказу од стране кандидата.



## Члан 18

Дом је дужан да пре доношења решења о заснивању радног односа кандидата обавести о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа.

## Члан 19

Особе са инвалидитетом заснивају радни однос под условима и на начин утврђен законом, ако посебним законом није другчије одређено.

## Члан 20

Страни држављани или лица без држављанства могу да заснују радни однос под условима утврђеним законом и посебним законом.

## **2 Начин заснивања радног односа**

### Члан 21

Радни однос у Дому се заснива уговором о раду.

Уговор о раду сматра се закљученим када га потпишу запослени и директор Дома.

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

### Члан 22

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор Дома у складу са Правилником о организацији и систематизацији и *Решењем надлежног министарства о броју и структури запослених у Дому чији се рад финансира из буџета РС*.

Избор и пријем у радни однос врши директор, .

Пре закључења уговора о раду Дом кандидата обавештава о послу, условима рада, правима и обавезама из радног односа, као и да је дужан да

поштује организацију рада и пословања Дома, као и услове и правила Дома у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

#### Члан 23.

Директор може донети и одлуку о расписивању конкурса Конкурс се расписује за пријем у радни однос на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом.

Конкурс садржи:

- послове и задатке за чије се вршење заснива радни однос;
- услове утврђене општим актом о организацији и систематизацији послова и задатака Дома,
- радно искуство,
- рок за подношење пријава,
- рок у коме ће се извршити избор,
- назив и адресу Дома, коме се подносе пријаве са посебним документима.

#### Члан 24

Директор је у обавези да у року од 5 дана обавести репрезентативни синдикат о закључењу уговора о раду као и да при подношењу периодичних извештаја о раду Дома , обавести репрезентативни синдикат у Дому о извршеним пријемима у радни однос.

#### Члан 25

Именовање и разрешење директора Дома врши Влада Републике Србије на начин и по поступку прописаним законом.

### **3. Поступак за заснивање радног односа**

#### Члан 26

При избору кандидата узимају се у обзир пријаве кандидата који испуњавају прописане услове примљене у Дому и одговарајућем року, односно

пријаве које су послате препоручено најкасније последњег дана одређеног рока.

Сматра се да кандидати испуњавају тражене услове ако их испуне искључиво са последњим даном истека рока за подношење пријава.

Кандидати су дужни да уз пријаву поднесу и одговарајуће исправе којима се тражи испуњење ових услова,

Непотпуне и неблаговремене пријаве неће се узимати у разматрање.

#### Члан 27

Пријаве које су поднете после истека рока и пријаве које не испуњавају услове, неће се узимати у обзир већ ће се само у извештају о спровођењу конкурса, констатовати колико их је било.

#### Члан 28

По закључењу рока за пријаву на конкурс, стручна служба Дома приспеле пријаве и документацију доставља директору Дома.

Директор Дома доноси одлуку о избору кандидата.

Избор кандидата и за радно место са посебним овлашћењима и одговорностима врши директор Дома.

#### Члан 29

Поступак се може поништити у случају ако је у међувремену, после његовог оглашавања, а пре доношења одлуке о избору кандидата дошло до смањења обима послова и задатака у Дому или до реорганизације, због чега се мора одустати од пријема нових запослених.

Поступак се може поништити у случају битне повреде поступка и битне повреде законских прописа приликом спровођења конкурса.

Одлука о поништавању поступка, објављује се у истом средству информисања у којем је објављена потреба за новим запосленим.

О одлуци о поништавању поступка обавештавају се пријављени кандидати са наведеним разлозима за такву одлуку.

#### Члан 30

Одлуку о избору кандидата, директор Дома доставља стручној служби у року од три дана од дана доношења одлуке.

Одлука о избору кандидата садржи обавезно следеће податке:

- име и презиме кандидата;
- опис послова и задатака за које се прима;
- плату радног места на које се прима.

#### Члан 31.

Стручна служба у року од осам дана од дана доношења одлуке обавештава све пријављене кандидате о одлуци директора Дома.

#### Члан 32

Пријављени кандидати могу уложити приговор Управном одбору Дома на одлуку о избору кандидата, у року од осам дана од дана пријема обавештења.

Одлука директора Дома донета по приговору кандидата из става 1 овог члана коначна је.

После доношења коначне одлуке о избору кандидата, директор Дома са изабраним кандидатом закључује уговор о раду.

#### Члан 33

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 34

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) новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду,
- 11) елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, увећане плате и друга примања запосленог у складу са законом, ПКУ и Правилником,
- 12) рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право у складу са законом, ПКУ и Правилником,
- 13) трајање дневног и недељног радног времена у складу са законом, ПКУ и Правилником.

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

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 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.),

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана запослени је дужан да се благовремено, најкасније до дана одређеног за почетак рада, 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.

### Члан 35

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 Дом и запослени друкчије не договоре.

### Члан 36

Дом је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве на обавезно социјално осигурање најкасније у року од 15 дана од дана ступања запосленог на рад.

## 4 Пробни рад

### Члан 37

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.

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.

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.

## **5 Радни однос на одређено време**

### **Члан 38**

Уговор о раду може да се закључи на одређено време за заснивање радног односа чије је трајање унапред одређено објективним разлозима који су оправдани роком или извршењем одређеног посла или наступањем одређеног догађаја, за време трајања тих потреба.

Послодавац може закључити један или више уговора о раду из става 1. овог члана на основу којих се радни однос са истим запосленим заснива за период који са прекидима или без прекида не може бити дужи од 24 месеца.

Уговор о раду на одређено време може да се закључи и:

1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка,

2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта,

3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је издата дозвола,

4) са незапосленим коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Послодавац може са истим запосленим да закључи нови уговор о раду на одређено време по истеку рока из става 3. тач. 1-3) овог члана по истом, односно другом правном основу.

Ако је уговор о раду на одређено време закључен супротно одредбама колективног уговора или ако запослени остане да ради најмање пет радних дана



по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

## **6 Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

### **Члан 39**

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.

## **7 Радни однос са непуним радним временом**

### **Члан 40**

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.

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

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, Правилником и уговором о раду није другачије одређено.

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.

Дом 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.

Дом је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом

Дом 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.

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

### Члан 43

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.

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

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду

### Члан 44

Овим колективним уговором утврђују се послови на којима се рад обавља са скраћеним радним временом због тешких , напорних и по здравље штетних услова рада.

### Члан 45

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

## Члан 46

Запослени који ради са непуним радним временом у Дому може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно 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,
- 7) \_\_\_\_\_.

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.

## Члан 51.

Директор дома је дужан да при подношењу периодичних извештаја о раду Дома, обавести синдикат о извршеном пријему у радни однос.

## **V УГОВОР О ПРАВИМА И ОБАВЕЗАМА ДИРЕКТОРА**

### Члан 52

Директор Дома може да заснује радни однос на одређено или неодређено време.

Радни однос заснива се уговором.

Радни однос на одређено време може да траје до истака рока за који је изабран директор, односно до његовог разрешења.

Међусобна права, обавезе и одговорности директора који није засновао радни однос и Дома уређују се уговором..

Лице које обавља послове директора из става 4. овог члана има право на накнаду за рад која има карактер зараде и друга права, обавезе и одговорности у складу са уговором..

Уговор из ст.2. и 4. овог члана доноси Управни одбор Дома.

## **VI ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

### Члан 53

Дом је дужан да запосленима омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Запослени има право и обавезу да се у току рада образује, стручно оспособљава и усавршава за рад.

Трошкови образовања, стручног оспособљавања и усавршавање обезбеђују се из средстава Дома и других извора у складу са законом, колективним уговором и општим актом.

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

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање дужан је да Дому накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Директор Дома је обавезан да обезбеди средства и утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима Министарства просвете.

## **VII РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1 распоређивање**

#### Члан 54

Директор Дома може донети решење:

- 1) ради премештаја запосленог на други одговарајући посао, због потреба процеса рада и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код Дома;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из чл. 155 ст. 1 тач. 5. Закона о раду;
- 5) из чл. 33. ст.1 тач. 10), 11) и 12) овог закона;
- 6) у другим случајевима, у складу са законом.

Одлуку о распоређивању запосленог доноси директор Дома.

### **2 радна недеља**

#### Члан 55

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор Дома.

Радни дан, по правилу траје осам часова.

#### Члан 56

Када се у Дому рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева, радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

Дом је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање седам дана пре промене распореда радног времена.

### **3 Прерасподела радног времена**

#### Члан 57

Директор Дома може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла утврђеним роковима.

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 пуног радног времена.

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

#### Члан 58

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

#### Члан 59

Запосленом који ради у смислу члана 55 овог колективног уговора, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном законом у року који не може да буде дужи од 30 дана.

У случајевима из ст. 1 овог члана запослени има право на одмор између два радна дана у трајању најмање 10 часова непрекидно.

#### Члан 60

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са законом.

#### Члан 61

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови прековременог рада урачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

### **4 Ноћни рад и рад по сменама**

#### Члан 62

Рад који се обавља у времену од 22:00 часа до 6:00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или траћину пуног радног времена у току једне радне недеље Дом је дужан да обезбеди обављање послова у току дана, ако би по мишљењу надлежног здравственог органа довео до погоршања његовог здравственог стања.

#### Члан 63

Ако је рад у Дому организован у сменама, Дом је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писано сагласност.

## **VIII ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1 Одмор у току дневног рада**

#### Члан 64

Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 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.

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута дневно.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, а најмање 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 45 минута.

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

Време одмора из ст. 1-3 овог члана урачунава се у радно време.

#### Члан 65

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

### **2 Дневни одмор**

#### Члан 66

Запослени има права на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, ако законом није друкчије одређено.

### **3. Недељни одмор**

#### Члан 67

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.



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

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

## **4 Годишњи одмор**

### **1) Стицање права на годишњи одмор**

#### **Члан 68**

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом и уговором.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана, стиче право да користи годишњи одмор после шест месеци непрекидног рада.

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.

#### **Члан 69**

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

1) допринос 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 услови рада:

- 1) рад са скраћеним радним временом – три радна дана,
- 2) редован рад суботом, недељом и рад ноћу – два радна дана,
- 3) рад у две и више установа – два радна дана,

3 радно искуство:

- 1) од 5 до 10 година рада – два радна дана,
- 2) од 10 до 20 година рада – три радна дана,
- 3) од 20 до 30 година рада – четири радна дана,
- 4) преко 30 година рада – пет радних дана,

4 образовање и способности за рад:

- 1) за високо образовање – четири радна дана,
- 2) за средње образовање у трајању од четири године , специјалистичко образовање након стрдњег образовања или више образовање- два радна дана,
- 3) 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:

- 1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – два радна дана,
- 2) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по један радни дан,
- 3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју – три радна дана,
- 4) инвалиду – три радна дана.

Допринос на раду утврђује се:

- 1) истиче се – један радни дан,
- 2) изузетно се истиче – два радна дана.

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

Празници који су нерадни 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.

#### Члан 70

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 за рад настави коришћење годишњег одмора.

### **2) Годишњи одмор у случају престанка радног односа**

#### Члан 71

Дом је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, изда потврду о искоришћеном броју дана годишњег одмора.

### **3) Сразмерни део годишњег одмора**

#### Члан 72

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за месец дан рада у календарској години:

- 1) ако у календарској години у којој је први пут засновао радни однос нема 6 месеци непрекидног рада;
- 2) ако у календарској години није стекао право на годишњи одмор због прекида радног односа у смислу члана 65 овог колективног уговора.
- 4) Коришћење годишњег одмора у деловима

#### Члан 73

Годишњи одмор може да се користи у два дела.

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

Запослени који је испунио услове за стицање права на коришћење годишњег одмора у смислу члана 65 овог колективног уговора, а 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.

#### **4) Распоред коришћења годишњег одмора**

##### **Члан 74**

У зависности од потребе посла Дом одлучује о времену коришћења годишњег одмора уз претходну консултацију запослених.

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

Ако Дом не достави запосленом решење, сматра се да је запосленом ускратио право на годишњи одмор.

Дом 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.

#### **5) Накнада штете због не коришћења годишњег одмора**

##### **Члан 75**

Ако кривицом Дома запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини просечне зараде за претходна три месеца утврђена колективним уговором.

#### **6 плаћено одсуство**

##### **Члан 76**

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

- 1) склапања брака - 7 радних дана,
- 2) порођаја супруге – 5 радних дана,
- 3) теже болести члана уже породице – 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице- 1 радни дан,
- 5) селидбе у исто место становања – 2 радна дана,
- 6) селидбе у друго место становања – 3 радна дана,
- 7) елементарне непогоде – 5 радних дана,
- 8) учествовање у културним и спортским приредбама – 2 радна дана,
- 9) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – 7 радних дана,
- 10) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. – до 7 радних дана,
- 11) стручног усавршавања – до 7 радних дана.

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

- 1) због смрти члана уже породице – 5 радних дана,
  - 2) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући дан давања крви – 2 радна дана.
- 5 неплаћено одсуство.

#### Члан 77

На предлог педагошког већа директор је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

- 1) дошколовавања – од 30 дана до три године,
- 2) израде магистарског рада – до 6 месеци,
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту – до окончања пројекта,
- 4) израде докторске дисертације – до годину дана,
- 5) посете члановима уже породице у иностранству- до три месеца , у периоду од три године.

Запослени може на лични захтев, користити неплаћено одсуство за лечење члана уже породице ван места боравка или у иностранству.

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

## **7 Мировање радног односа**

### Члан 78

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

- 1) одласка на одслужење односно дослужење војног рока,
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране Дома или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- 3) привременог упућивања на рад код другог послодавца у складу са законом;
- 4) избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради у Дому.
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

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

Права из ст. 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.

## **IX ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Општа заштита**

#### **Члан 79**

Запослени има право на базбеност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду, како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље запослених и других лица.

Запослени је дужан да обавести Дом о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 80**

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, 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 и последице опасне за његову околину.

#### **Члан 81**

На пословима на којима постоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђеним правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

## **2 Заштита личних података**

### **Члан 82**

Запослени има право увида у документе који садрже личне податке који се чувају код Дома и право да захтева брисање података који нису од непосредног значаја за послове које обавља, као и исправљање нетачних података.

Лични подаци који се односе на запослене не могу да буду доступни трећем лицу осим у случајевима и под условима утврђеним законом.

## **3 Заштита омладине**

### **Члан 83**

Запослени млађи од 18 година живота не може да ради на пословима:

- 1) на којима се обавља нарочито тежак физички рад, рад под земљом, под водом или на великој висини;
- 2) који укључују излагање штетном зрачењу или средствима која су отровна, канцерогена или која проузрокују наследна обољења, као ризик по здравље због хладноће, топлоте, буке или вибрације.
- 3) који би на основу налаза надлежног здравственог органа могли штетно и са повећаним ризиком да утичу на његово здравље и живот с обзиром на његове психофизичке способности.

### **Члан 84**

Запослени између навршене 18. и 21. године живота може да ради на пословима из члана 82 из ст. 1) и 2) овог колективног уговора само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да такав рад није штетан по његово здравље.

### **Члан 85.**

Забрањен је прековремени рад и прерасподела радног времена запосленом који је млађи од 18 година живота.



Запослени млађи од 18 година живота не може да ради ноћу, осим у случајевима прописаним законом.

#### **4 Заштита материнства**

##### **Члан 86**

Запослена жена за време трудноће не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета и на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама

##### **Члан 87**

Запослена жена за време прве 32 недеље трудноће не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

##### **Члан 88**

Један од родитеља са дететом до 3 године живота не може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до 7 година живота и дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писану сагласност.

#### **5 Породиљско одсуство и одсуство са рада ради неге детета**

##### **Члан 89**

Запослена жена има право на одсуство са рада због трудноће, порођаја, ради неге детета, у складу са законом.

#### **6 Одсуство са рада ради посебне неге детета или друге особе**

##### **Члан 90**

Један од родитеља детета коме је неопходна посебна нега збо тешког степена психофизичке ометености, има право да по истеку породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, одсуствује са рада или да ради са

половином радног времена најдуже до навршених пет година живота детета, на основу мишљења надлежног органа, у складу са законом.

Хранитељ, односно старатељ, детета млађег од пет година живота има право да, ради неге детета, одсуствује са рада 8 месеци непрекидно од дана смештаја детета у хранитељску, односно старатељску породицу, а најдуже до наврђених 5 година живота детета, у складу са законом.

Родитељ или старатељ, односно лице које се стара о особи оштећеној церебралном парализом, дечијом парализом, неком врстом пlegије или оболелог од мишићне дистрофије и осталих тешких обољења, може на свој захтев да ради са скраћеним радним временом, у складу са законом.

## **7 Заштита инвалида**

### **Члан 91**

Дом је дужан да запосленом инвалиду рада обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

## **8 Обавештење о привременој спречености за рад**

### **Члан 92**

Запослени у Дому је дужан да, најкасније у року од 3 дана од дана наступања привремене спречености за рад о томе достави Дому потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

У случају теже болести, уместо запосленог, потврду достављају чланови уже породице или друга лица са којима живи.

Ако запослени живи сам, потврду је дужан да достави у року од 3 дана од дана престанка разлога због којих није могао да достави потврду.

## **Х ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА**

### **1 Висина основице**

### **Члан 93**

Уговорне стране у поступку преговарања договарају висину основице за обрачун и исплату плата која се договара на одређено време, с тим што

договорени период не може бити дужи од 12 месеци, односно од буџетске године.

Уговорне стране у поступку преговарања из става 1 овог члана разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

Основица за обрачун плата из става 1. овог члана договара се најкасније до 15. новембра текуће године за наредну годину и то пре усвајања Буџета Републике Србије.

Уколико се у току календарске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун плата, уговорне стране с су дужне да отпочну преговоре.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Учесници овог уговора се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе,, те да преговори буду завршени у року од наредних 30 дана.

## **2 Елементи за утврђивање плате**

### **Члан 94**

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

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

## **3Додатак на плату**

### **Члан 95**

Запослени има право на увећану плату и то:

- 1) за рад на дан празника који је нерадни дан - 110 % од основице,
- 2) за рад ноћу - 26% од основице,
- 3) за прековремени рад - 26% од основице;

4) по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу - 0.4%.од основице.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа утврђени у ставу 1 овог члана, проценат увећане плате не може бити нижи од збира процената по сваком основу овог члана.

У случајевима замене одсутног васпитача плата се увећава по часу а вредност часа се израчунава тако што се укупна плата запосленог подели са месечним бројем часова у редовној, непосредној настави.

#### **4 Плата приправника**

##### Члан 96

Приправник има право на плату најмање у висини 80% основне плате за послове за које је закључио уговор о раду , као и на накнаду трошкова и друга примања, у складу са колективним уговором.

##### Члан 97

Плата се исплаћује најмање једанпут месечно, а најкасније до краја текућег месеца за претходни месец.

Зарада се исплаћује у два дела, и то:

- 1 први део до 15. у месецу за претходни месец,
- 2 други део до 30 у месецу за претходни месец.

Плата се исплаћује само у новцу.

#### **5 Минимална плата**

##### Члан 98

Запослени има право на минималну плату за стандардни учинак и пуно радно време, односно радно време које се изједначава са пуним радним временом.

#### **6 Накнада плате**

##### Члан 99

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 истом износу као да је радио у случају:

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

Директор 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.

#### Члан 100

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

- 1) у висини 65% просечне зараде у претходна три месеца 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 друкчије одређено;
- 2) у висини 100% просечне зараде у претходна три месеца 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 професионоалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

## Члан 101

Запослени има право на накнаду плате најмање у висини 60% просечне зараде у претходна три месеца, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

## Члан 102

Запослени има право на накнаду плате у висини утврђеној колективним уговором за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног органа или надлежног органа Дома због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима у складу са законом.

Дом може деци запосленог старости до 15 година живота да обезбеди поклон за Божић и Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом.

Под просечном зарадом из става 1, тачка 1) овог члана сматра се просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за статистику.

Члановима уже породице у смислу става 1 става 2) овог члана, сматрају се брачни друг и деца запослених.

Дом може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

## **7 Посебно примање по основу резултата рада**

### Члан 103

Запослени има право на посебно примање по основу остварених резултата рада – у висини од највише 30% од висине основне плате које се исплаћује из сопствених прихода које оствари Дом , у складу са законом.

### Члан 104

Резултати из члана 103. овог колективног уговора утврђују се на основу оцене резултата рада запосленог.

Оцена резултата рада запосленог утврђује се на основу:

1. квалитета обављеног посла;
2. остварених уштеда у материјалу и времену;
3. поштовања радне и технолошке дисциплине;
4. изражене самоиницијативности и савесности у обављању послова и задатака;
5. залагања на раду;
6. благовременог извршавања радних налога, послова и задатака;
7. остваривања добрих међуљудских односа;
8. ангажовања на додатним и другим пословима у циљу ефективне искоришћености радног времена.
9. остваривања месечних планова рада, односно планираних послова и задатака Дома, Рј, службе , одељења.

Процент увећања и његову висину, на основу резултата рада из става 1. овог члана, за све запослене појединачно одређује директор.

### Члан 105

Оцену резултата рада за запосленог утврђује непосредни руководиоца уз накнадну сагласност директора.

Оцену резултата рада за руководиоце утврђује директор.

Дом је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из става 1 овог члана и обавезан је да о томе обавештава синдикат.

## **8 Солидарна помоћ**

### **Члан 106**

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 месечне плате;
- 3) боловања дужег од три месеца- у висини једне просечне месечне плате;
- 4) у случају набавке медицинских помагала или лекова – у висини једне просечне месечне плате.

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 зарада по запосленом остварена у Републици Србији у претходном месецу.

.

## **9 Накнада трошкова**

### **Члан 107**

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају( градски, приградски, међуградски) која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико се накнада исплаћује у новцу.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, односно извођење ученичке екскурзије и такмичења ученика, има право на накнаду



трошкова превоза у пуном износу, дневнице и накнаде пуног износа хотелског рачуна за спавање.

За време проведено на путу у трајању:

- 1) од 8 до 12 сати –исплаћује се 50% дневнице;
- 2) дуже од 12 сати – исплаћује се пун износ дневнице.

Ако је запослени упућен на службено путовање са ученицима , које траје најмање осам сати, исплаћује му се пун износ дневнице.

Дневница износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

За време проведено на службеном путу са ученицима у иностранству запослени има право на накнаду трошкова , под условима на начин и у висини утврђеној посебним прописима.

#### Члан 108

Путни трошкови се примају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу "А" и "Б" категорије.

Време проведено на службеном путу по једном путном налогу, може трајати 15 радних дана непрекидно.

#### Члан 109

Запослени који се упућује на службени пут дужан је да користи најкраћу линију превоза и најповољнијег превозника.

#### Члан 110

Запослени на чије име гласи путни налог, пре службеног путовања може подићи аконтацију која је одобрена у путном налогу.

Подношење обрачуна путних трошкова врши се у року од три дана по завршетку службеног путовања а његова ликвидација у року од 5 дана.

По обављеном путовању запослени је дужан да уз путни налог приложи писмени извештај о обављеном службеном путовању.

#### Члан 111

Аконтација из члана 108 овог колективног уговора која није поднета на обрачун у предвиђеном року, обуставља се од зараде запосленог при првој исплати зараде.

#### Члан 112

Запослени из других установа, односно организација као и лицима која су ангажована по уговору, у складу са законом, а који се упућују на службени пут, припада дневница у висини предвиђеној чланом 111 колективног уговора, као и путни трошкови који се признају запосленом у Дому.

#### Члан 113

Запосленом припада цела дневница за свака 24 часа проведена на службеном путу као и за остатак времена преко 12 часова.

#### Члан 114

Издаци за превоз запосленог на службеном путу признају се у висини стварних трошкова, а по приложеном рачуну:

- 1) када је коришћен воз, односно брод, као превозно средство, износ цене за возну карту: прва класа експреса, брзог пословног или путничког воза, односно прва класа на броду;
- 2) када је коришћен превоз аутобусом у износу плаћене карте за превоз;
- 3) када је коришћен превоз авионом, у износу карте за туристичку класу.

Путним налогом одређује се превозно средство које ће запослени користити.

Издаци за превоз ауто-таксијем у међуградском саобраћају према прописаној тарифи признају се изузетно само ако не постоје друга средства јавног саобраћаја (аутобус, железница, брод) на односној релацији. Путовање

ауто-таксијем се дозвољава и у случајевима када нема јавног саобраћаја од аеродрома до града.

#### Члан 115

Издаци за превоз се признају:

- 1) када је превоз извршен железницом, аутобусом или бродом на основу навођења трошкова по рачуну путних трошкова за возне карте класе коришћења на железници, аутобусу, односно броду, с тим да наведени трошкови одговарају највећој тарифи за превоз путника;
- 2) ако је превоз извршен авионом или су коришћена спаваћа кола, или кушет-кола или бродски превоз уз прилагање карте за авион, или карте за спаваћа кола или кушет-кола, односно бродски превоз;
- 3) ако је превоз извршен ауто-таксијем, испуњавањем рачуна предузећа или приватног лица које је извршело превоз.

#### Члан 116

За службени пут, путни налог потписује:

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

#### Члан 117

На службени пут у иностранство запослени може бити упућен ради обављања послова у трајању до 30 дана.

Уколико се за време боравка у иностранству укаже потреба да запослени који је упућен на службени пут остане преко 30 дана, време боравка преко 30 дана до 60 дана може се изузетно признати као службени пут, о чему одлуку доноси Управни одбор.

#### Члан 118

Путни налог за пут у иностранство потписује:

- 1) директору Дома председник, Управног одбора Дома;
- 2) запосленом у Дому, директор Дома.

#### Члан 119

Запослени који у року не поднесе путни обрачун са путним извештајем и не врати преостали део аконтације не може добити нову аконтацију за службени пут за иностранство.

#### Члан 120

Превоз средствима локалног јавног саобраћаја признаје се запосленом на службеном путу у иностранство уз подношење одговарајуће путне карте у следећим случајевима:

1) на путу од аеродрома, пристаништа или железничке станице до места смештаја или до терминала и натраг;

2) за обављање службених локалних путовања за време боравка у иностранству ако је оно назначено у путном налогу или ако је потписнику путног налога уз одговарајуће правдање корисника ова накнада призната;

3) превоз таксијем запосленом, на службеном путу у иностранству, признаје се уз подношење одговарајућег рачуна о коришћењу возње, у следећим случајевима:

- на путу од аеродрома, пристаништа или железничке станице до места смештаја и натраг ако на тој релацији или њеном делу нема локалног јавног саобраћаја;

- на путу од терминала до места смештаја и натраг, ако од места приспећа у иностранство не постоји јавни саобраћај до терминала или до најближег места

#### Члан 121

За време пута у иностранство запослени је дужан да користи најкраћу линију и најбрже превозно средство у одласку и повратку. У току службеног пута запослени има право да за превоз користи:

1) авион - туристичка класа,

2) брод - ЦАБИН класа,

3) железницу - прва класа и спаваћа кола,

4) аутомобил.

За путовање из става 1 овог члана која због потребе посла обавља у друштву са пословним партнером из иностранства или у саставу државне делегације, запослени користи исто превозно средство и класу као пословни партнер или делегација а трошкови овог превоза падају на терет Дома.

#### Члан 122

Запосленом коме је надлежни орган одобрио да за службени пут користи аутомобил, припадају дневнице и путни трошкови за време које би требало на путу као да путује најбржим превозним средством на том путу.

### **10 Обрачун плате и накнаде плате**

#### Члан 123

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

Дом је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате.

Уз обрачун из става 2. овог члана, Дом је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате, Дом је дужан да запосленом достави најкасније до краја месеца за претходни месец.

### **11 Евиденција зараде и накнаде плате**

#### Члан 124

Дом је дужан да води месечну евиденцију о плати и накнади плате, у складу са законом.

### **12. Заштита плате и накнаде плате**

#### Члан 125

Дом може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само на основу правноснажне одлуке суда, у складу са законом.

### **13 Отпремнина**

#### **Члан 126**

Дом је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три плате запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код Дома у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

Дом је дужан да исплати:

- 1) запосленом накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог;
- 2) запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења.

### **14 Накнада штете**

#### **Члан 127**

Дом је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, на начин и у висини утврђеној општим актом Дома.

### **15 Јубиларна награда**

#### **Члан 128**

Дом је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

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

Висина јубиларне награде износи:

- 1) пола просечне плате – за 10 година радаоствареног 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.

Просечна плата из става 3. овог члана јесте плата по запосленом остварена у Дому, односно просечна зарада у Републици Србији у претходном месецу , ако је то повољније по запосленог.

## **16 Друга примања**

### **Члан 129**

Запосленима припада право на исплату новогодишње награде у једнаком износу.

О висини новогодишње награде Влада и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку урврђивања предлога буџета Републике Србије.

Дом 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.

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

## **17 Рокови за исплату плата**

### **Члан 130**

Плата се исплаћује у два дела, и то:

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

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

## **XI ПРИПРАВНИЦИ**

### **Члан 131**

Дом може да заснује радни однос са лицем који први пут заснива радни однос у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту, степен стручне спреме ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом или правилником.

### **Члан 132**

Лице са средњом, вишом и високом стручном спремом, које није било у радном односу, као и лице које је у другој установи, државном органу или другом правном лицу провело на раду краће време од времена утврђеног за приправнички стаж приправника, заснива радни однос у својству приправника.

### **Члан 133**

За време приправничког стажа приправник се обучава за самостално обављање одређени послова.

### **Члан 134**

Заснивање радног односа са приправником врши се на начин и по поступку пријема других запослених у Дому.

### **Члан 135**

Приправнички стаж утврђује се и то:

- 1) за запослене са средњом стручном спремом приправнички стаж траје 6 месеци;
- 2) за запослене са вишом и високом стручном спремом приправнички стаж траје 12 месеци.

### **Члан 136**

Запосленом за време приправничког стажа буде одсутан са рада због одслужења или дослужења војног рока, породилског одсуства, одсуства уз накнаду или без накнаде, привремене спречености за рад у трајању дужем од 30 дана непрекидно приправнички стаж се продужава на основу одлуке



директора Дома за време које је приправник, у складу са законом, био одсутан са рада.

#### Члан 137

За време приправничког стажа, приправник се оспособљава за самостално обављање послова из своје струке.

Оспособљавање приправника обавља се у Дому.

#### Члан 138

Стучна обука приправника спроводи се по програму стручне обуке који утврђује директор Дома.

#### Члан 139

Програм стручног обучавања приправника састоји се из општег и посебног дела, и то:

- упознавање са организацијом Дома,
- упознавање са пословима за чије се самостално обављање приправник припрема,
- време трајања обучавања,
- начин извођења обуке приправника,
- упознавање са прихваћеним методима рада и новим достигнућима из делокруга радног места,
- стицање одговарајућих стручно-практичног знања,
- упознавање са општим актима Дома.

#### Члан 140

За време трајања приправничког стажа приправнику се не може поверавати самостално обављање послова.

Све поверене послове приправник врши под надзором менрора и директора Дома.

#### Члан 141

За време стручне обуке приправник води свакодневно дневник рада о свом обучавању.

У дневник рада приправник евидентира послове на којима се обучава, време трајања обучавања, начин извођења обучавања, питања која су му остала неразјашњена, списак стручне литературе коју је користио, назив општих аката, прописа и других аката које је проучавао и користио за време обављања послова.

Приправник је дужан да најмање једном месечно поднесе дневник рада на увид ментору.

Након прегледа дневника рада приправника и консултација са приправником, ментор уноси у дневник рада своја запажања, примедбе и предлоге у вези са пословима које је приправник обавио у протеклом периоду.

#### Члан 142

Приликом извршавања постављених послова, приправник може постављати питања, тражити упутства и објашњења од ментора.

#### Члан 143

Приправник је одговоран за извршење послова утврђених програмом.

У погледу одговорности приправника примењују се одредбе овог колективног уговора.

#### Члан 144

По завршеном приправничком стажу приправник полаже приправнички испит (стручни испит).

Приправник је дужан да испит из става 1 овог члана положи у року од годину дана од дана истека приправничког стажа.

#### Члан 145

Приправнички испит полаже се пред комисијом у Дому или високошколској установи зависно од стручне спреме запослених.

Уколико приправник не положи приправнички испит у року утврђеном у члану 138 овог колективног уговора, престаје радни однос у Дому.

#### Члан 146

Приправник који положи приправнички испит може наставити да ради на неодређено време и бити распоређен на одговарајуће радно место ако у Дому за то постоје услови.

## **XII БЕЗБЕДНОСТ ЗДРАВЉА НА РАДУ**

#### Члан 147

Дом је дужан да обезбеди, спроводи и унапређује безбедност и здравље на раду запослених као и лица која се затекну у радној околини ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом.

#### Члан 148

Превентивне мере и остваривање безбедности и здравља на раду обезбеђују се применом савремених техничких, ергономски, организационих, здравствених, образовних социјалних и других мера и средстава за отклањање ризика од повређивања и оштећења здравља запослених и/или њиховог свођења на најмању могућу меру у поступку:

- 1) пројектовања, изградње, коришћења и одржавања технолошких процеса рада са свом припадајућом опремом за рад, у циљу безбедног рада запослених и усклађивања хемијских, физичких и биолошких штетности, микроклима и осветљења на радним местима и радним и помоћним просторијама са прописаним мерама и нормативима за делатност која се обавља на тим радним местима и у тим радним просторијама;
- 2) Пројектовања, изградње, коришћења и одржавања технолошких процеса рада са свом припадајућом опремом за рад, у циљу безбедног рада запослених и усклађивања хемијских, физичких и биолошких штетности, микроклиме и

осветљења на радним местима и у радним и помоћним просторијама са прописаним мерама и нормативима за делатност која се обавља на тим радним местима и у тим радним просторијама;

3) пројектовања, израде, коришћења и одржавања опреме за рад, конструкција и објеката за колективну безбедност и здравље на раду, помоћних конструкција и објеката и других средстава која се користе у процесу рада или која су на било који начин повезана са процесом рада, тако да се у току њихове употребе спречава повређивање или оштећење здравља запослених;

4) производње, паковања, превоза, складиштења, употребе и уништавања опасних материја, на начин и по прописима и правилима којима се отклањају могућности повређивања или оштећења здравља запослених;

5) пројектовања, производње и коришћења средстава и опреме за личну заштиту на раду чијом се употребом отклањају ризици или опасности који нису могли да буду отклоњени применом одговарајућих превентивних мера;;

6) образовања, васпитања и оспособљавања у области безбедности и здравља на раду.

#### Члан 149

У обезбеђивању, спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду запослених и других лица, Дом сарађује са одговарајућим научним и другим организацијама и другим организацијама и институцијама.

#### члан 150

Дом се обавезује да организује процес рада тако да сви запослени и друга лица уз нормалну пажњу могу да раде без опасности по живот и здравље.

Организација и процес рада морају бити засновани на научно-техничким достигнућима и нормативима који се односе на делатност Дома.

#### Члан 151

Право на безбедност и здравље имају:

- 1) запослени
- 2) ученици и студенти када се налазе на обавезном производном раду, професионалној пракси или практичној настави (радионице, економије, кабинети, лабораторије и др.);
- 3) лица која се налазе на стручном оспособљавању, преквалификацији и доквалификацији;
- 4) лица на професионалној рехабилитацији;
- 5) лица на добровољним јавним радовима организованим у општем изнересу, радним акцијама и такмичењима у вези са радом;
- 6) лица која су запослена у радној околини ради обављања одређених послова ако је о њиховом присуству упознат Дом.

Лицима из става 1 тач.1, 2, 4 и 5 овог члана безбедност и здравље на раду обезбеђује Дом, лицима из тачке 3 овог члана образовна организација а лицима из тачке 6 овог члана - организатор радова и такмичења.

## **1) Обавезе и одговорности Дома**

### Члан 152

Дом је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравље на раду.

Дом се не ослобађа обавеза и одговорности у вези са применом мера безбедности и здравља на раду одређивањем другог лица или преношењем својих обавеза и одговорности на друго лице.

У случају настанка повреде на раду због неуобичајених и непредвиђених околности које су изван контроле Дома, или због изузетних догађаја чије се последице упркос свим настојањима нису могле избећи, Дом није одговоран.

Дом је дужан да обезбеди да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог, а радна околина, средства за рад и

средства и опрема за личну заштиту на раду буду уређени, односно произведени и обезбеђени, да не угрожавају безбедност и здравље запослених.

#### Члан 153.

Дом је дужан да, приликом организовања рада и радног процеса, обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених, као и да за њихову примену обезбеди потребна финансијска средства.

Дом је дужан да обезбеди превентивне мере пре почетка рада запосленог, у току рада, као и код сваке измене технолошког поступка, избором радних и производних метода којима се обезбеђује највећа могућа безбедност и заштита здравља на раду, заснована на примени прописа у области безбедности и здравља на раду, радног права, техничких прописа, хигијене рада, здравственог и пензијског и инвалидског осигурања и др.

#### Члан 154.

Превентивне мере обезбеђују Дом, полазећи од следећих начела:

- 1) избегавање ризика,
- 2) процена ризика који се не могу избећи на радном месту,
- 3) отклањање ризика на њиховом извору применом савремених техничких решења,
- 4) прилагођавање рада и радног места запосленог, нарочито у погледу избора опреме за рад и метода рада, као и избора технолошког поступка да би се избегла монотонија у раду у циљу смањења њиховог утицаја на здравље запосленог,
- 5) замена опасних технолошких процеса или метода рада безопасних или мање опасних,
- 6) давање предности колективним над појединачним мерама безбедности и здравља на раду,

7) одговарајуће оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад и давање упутстава за рад на сигуран начин.

#### Члан 155.

Кад на градилишту, односно радилишту или процесу рада Дом са више привредних друштава изводи радове на истом простору, свако привредно друштво је дужно да уреди и спроведе методе за безбедности и здравље на раду на начин и средствима којима се обезбеђује безбедност и здравље на раду свих запослених.

Друштва из става 1 ово члана дужна су да, узимајући у обзир природу послова које обављају, координирају активности у вези са применом мера за отклањање ризика од повређивања, односно оштећења здравља запослених, као и да обавештавају јени друге и све запослене и представнике запослених о тим ризицима и мерама за њихово отклањање.

Начин остваривања сарадње из ст. 1 и 2 овог члана друштва уређују писменим споразумом.

Споразумом из става 3 овог члана одређује се лице за координацију спровођења заједничким мера којима се обезбеђује безбедност и здравље свих запослених.

#### Члан 156.

Дом као организатор нових и реконструисаних објеката намењених за радно и помоћно особље и објеката где се технолошки процес рада обавља на отвореном простору дужан је да привредном друштву које израђује техничку документацију обезбеди одговарајући технолошко-пројектни задатак са дефинисаним параметрима безбедности и здравља на раду и животне средине.

Дом је дужан да, уз захтев органу надлежном за издавање одобрења за изградњу односно реконструкцију објеката из става 1 ово члана приложи

мишљење овлашћене организације за безбедност и здравље на раду, техничку документацију и на предлог о безбедности и здрављу на раду израђен у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду.

#### Члан 157.

Дом може да користи радне и помоћне просторије са припадајућим инсталацијама, уређајима и опремом, оруђа за рад и алате, средства и опрему личне заштите, конструкције и објекте који се привремено користе за рад и кретањи запослених и објекте где се процес рада обавља на отвореном простору:

- 1) ако одговарају прописима о безбедности и здрављу на раду;
- 2) ако се редовно одржавају у исправном стању, о чему се води посебна евиденција.

Конструкцијама и објектима колективне заштите, у радним и помоћним просторијама и у кругу Дома, у смислу овог колективног уговора сматра се конструкција и објекти који се привремено користе за рад и кретање запослених (сале, радне платформе и сл.).

Средствима и опремом личне заштите сматра се: одећа, обућа и други предмети и уређаји који служе за спречавање повреда, професионалних обољења и других штетних последица.

Дом је дужан да оруђа за рад одржава у исправном стању, а у току коришћења и премештања на друго место рада дужан је да их прегледа и проверава њихову исправност.

## **2 Права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду**

### **1) права и обавезе запослених**

#### Члан 158

Запослени у Дому има право:



- 1) да се пре распоређивања на послове упозна са прописима и мерама безбедности и здравља на раду;
- 2) на одговарајућа средства и опрему безбедности и здравља на раду према технолошком процесу рада и условима радне средине;
- 3) да организује и унапређује безбедност и здравље на раду Дома;
- 4) да захтева да се безбедност и здравље на раду обезбеђује применом технолошких, здравствених, социјалних, економских, васпитних, правних и других прописаних мера;
- 5) да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље ако није спроведена безбедност и здравље на раду, за време док се не спроведу;
- 6) да одбије да ради на извршавању послова дуже од радног времена ако би му такав рад могао погоршати здравствено стање;
- 7) да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису спроведене одговарајуће мере за безбедност и здравље на радном месту на које је одређен све док се те мере не обезбеде.
- 8) да одбије да ради ако му Дом није обезбедио прописани лекарски преглед или ако се на лекарском прегледу утврди да не испуњава прописане здравствене услове за рад на радном месту са повећаним ризиком;
- 9) да одбије да ради ако у току оспособљавања за безбедан и здрав рад није упознат са свим врстама ризика и мерама за њихово отклањање на пословима или на радном месту на које га је Дом одредио;
- 10) да одбије да ради на средству за рад на коме нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду;
- 11) да захтева да му се попуни пријава о повреди на раду у случају повреде на раду, у складу са законом и колективним уговором.

У случајевима из става 1 овог члана, запослени може да се писменим захтевом обрати Дому ради предузимања мера које, по услове запосленог, нису спроведене,

Ако Дом не поступи по захтеву из става 2 овог члана у року од 10 дана од пријема захтева, запослени има право да поднесе захтев за заштиту права инспекцији рада.

Кад запослени одбије да ради у случајевима из става 1 овог члана, а Дом сматра да захтев запосленог није оправдан, Дом је дужан да одмах обавести инспекцију рада.

### Члан 159

Запослени је обавезан:

- 1) да се оспособљава за безбедност и здравље на раду;
- 2) да Дому даје предлоге, примедбе и обавештења о питањима безбедности и здравља на раду;
- 3) да контролише своје здравље према ризицима радног места, у складу са прописима о здравственој заштити;
- 4) да се придржава утврђених мера безбедности и здравља на раду;
- 5) да поверене послове извршава са максималном пажњом ради обезбеђивања свог живота и здравља и живота и здравља других запослених у Дому;
- 6) да одмах обавести директора Дома о кваровима и другим недостацима;
- 7) да се хитно оспособи, стално употребљава и усавршава своје знање из области безбедности и здравља на раду и правилно рукује и одржава у исправном стању средства за заштиту на раду;
- 8) да захтева да га директор упозна са:
  - општим и посебним мерама безбедности и здравља на раду, и разлозима због којих се предвиђају и спроводе,
  - опасностима и штетностима које угрожавају безбедност на раду,
  - да се пре првог позивња на послове, промени посла упозна са техничким поступком, процесом рада у целини на пословима које треба да обави,

- правима и обавезама у вези са спровођењем прописаних мера безбедности и здравља на раду, одредбама овог колективног уговора, са последицама због непридржавања истих, организацијом безбедности и здравља на раду и њено функционисање.

9) да сваку повреду на раду пријави одмах директору Дома;

10) приликом повреде на раду, колективне несреће, елементарних непогода, пожара и сл. пружи потпуну помоћ у отклањању последица;

11) уколико утврди одређена психо-физичка својства која могу утицати на његову личну сигурност или сигурност других запослених у процесу рада, о томе обавести директора Дома.

#### Члан 160.

Запослени је одговоран за тежу повреду радне обавезе ако:

1) се не придржава мера прописаних овим колективним уговором;

2) за време рада одбије да користи лична заштитна средства и опрему или не одржава у исправном стању;

3) одбија да поступи по упутствима директора која су дата на основу прописаних мера безбедности и здравља на раду;

4) не пружи одмах помоћ повређеном на раду, елементарној непогоди или пожару;

5) не пријави одмах повреду на раду без обзира о којој се повреди ради;

6) његовом кривицом дође до личне повреде или повреде других запослених због не придржавања прописаних мера безбедности и здравља на раду;

7) се у току рада не одазове организованом обучавању и усавршавању из области безбедности и здравља на раду;

8) не пријави физичко-техничке недостатке а који се тешко могу или уопште не могу утврдити лекарским прегледом;

9) не предузима мере за отклањање кварова или других недостатака који би могли угрозити безбедност и здравље на раду.

## **2) Управни одбор**

### Члан 161.

Управни одбор је носилац задатака у уређивању, спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду.

Управни одбор се брине о организовању, спровођењу и унапређивању безбедности и здравља на раду, извршава задатке који су предвиђени законом, статутом, овим колективним уговором и другим општим актима.

### Члан 162

Управни одбор:

- 1) доноси општи акт о процени ризика безбедности и здравља на раду;
- 2) усваја програме и планове мера безбедности и здравља на раду;
- 3) разматра и усваја извештаје о стању безбедности и здравља на раду, повреда на раду, професионална обољења и услова рада и доноси одлуку за отклањање уочених неправилности;
- 4) разматра записнике и решења надлежних инспекцијских органа о стању безбедности и здравља на раду и доноси одлуке;
- 5) најмање једном годишње разматра стање безбедности и здравља на раду;

## **3) Директор**

### Члан 163.

Директор Дома има права, обавезе и одговорности да:

- 1) обезбеђује спровођење безбедности и здравља на раду;

- 2) организује доношење и надзор у правилном спровођењу овог колективног уговора и других општијх аката из области безбедности и здравља на раду;
- 3) организује унапређење техничке заштите у складу са развојем технологије;
- 4) предлаже Управном одбор издвајање финансијских средстава предвиђених планом и програмом безбедности и здравља на раду;
- 5) доноси програм обучавања запослених;
- 6) покреће поступак против запосленог због повреде радних обавеза због не придржавања и неизвршавања прописаних и наређених мера безбедности и здравља на раду;
- 7) запослене распоређује на места рада на којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду;
- 8) запосленом поверава послове који неће имати штетне последице на његово здравствено стање и безбедности;
- 9) на радна места са посебним условима рада распоређује запосленог за кога је на прописан начин у утврђено да испуњава услове, односно да запосленом који посебне услове рада не испуњава забрани даљи рад на радном месту са посебним условима рада;
- 10) предузима друге прописане мере у складу са законом и колективним уговором.

#### Члан 164.

Дом је дужан да пре пуштања у рад нових, односно реконструисаних електричних или громобранских инсталација изузев противексплозивског, заштићених инсталација и уређаја, обезбеди доказе о њиховој исправности од стране регистрованих организација за пружање таквих услуга.

Дом је дужан да пре пуштања противексплозивско заштићених уређаја и електричних инсталација прибави од овлашћеног привредног друштва за

безбедност и здравље на раду оцену о примењеним мерама противексплозивске заштите.

### **3 Радна места са посебним условима рада**

#### **Члан 165.**

Запослени се упућује на претходни лекарски преглед пре распоређивања на радно место са посебним условима рада као и периодично у току рада. Лекарски преглед се врши на начин и по поступку и у роковима утврђеним законом.

Претходним лекарским прегледом запослених утврђује се здравствена способност запослених и даје оцена о испуњавању услова за даљи рад на одређеном радном месту.

На радно место са посебним условима рада може да буде распоређен запослени који испуњава услове прописане законом и овим колективним уговором и за кога је на претходном, односном периодичном лекарском прегледу утврђена здравствена способност за безбедан рад на том радном месту.

Запослени за кога се на периодичном прегледу утврди да више не испуњава услове за рад на радном месту са посебним условима рада привремено се распоређује на друго одговарајуће радно место а ако таквог радног места нема може се упутити служби медицине рада.

Привремено распоређивање запосленог из става 5 овог члана траје до дана достављања правоснажног решења медицине рада.

#### **Члан 166.**

При упућивању запосленог на лекарски преглед здравственој установи се обавезно достављају подаци о посебним условима рада са знаком штетности и опасности радног места на које је запослени распоређен.

О резултатима прегледа и налазима претходног или периодичног лекарског прегледа запосленог, здравствена установа води евиденцију и у року од 15 дана од дана извршеног прегледа запосленог, доставља прописани извештај Дому.

Ако се при периодичном прегледу установи да је наступило обољење запосленог у вези са радом или се утврде почетни знаци таквог обољења, здравствена установа у року од 3 дана од дана утврђивања обољења ће известити Дом и надлежну инспекцију рада.

#### **4 Посебне обавезе**

##### Члан 167.

Дом је дужан да, најмање 8 дана пре почетка рада, надлежну инспекцију рада извести о:

- 1) почетку свог рада,
- 2) раду одвојене јединице,
- 3) свакој промени технолошког поступка, уколико се тим променама мењају услови рада.

Дом кад изводи радове на изградњи или реконструкцији грађевинског објекта или врши промену технолошког процеса дуже од 7 дана, дужан је да изради прописани елаборат о уређењу градилишта који уз извештај о почетку рада доставља надлежној инспекцији рада.

Дом је дужан да на градилишту обезбеђује, одржава и спроводи мере за безбедност и здравље на раду у складу са елаборатом о уређењу градилишта.

##### Члан 168

Дом може запосленима дати на употребу опрему за рад, средства и опрему за личну заштиту на раду или опасне материје само:

1) ако располаже прописаном документацијом на српском језику за њихову употребу и одржавање, односно паковање, транспорт, коришћење и складиштење, у којој је произвођач, односно испоручилац, навео све безбедносно-техничке податке, важне за оцењивање и отклањање ризика на раду;

2) ако је обезбедио све мере за безбедност и здравље које су одређене том документацијом, у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, техничким прописима и стандардима;

Изузетно, када Дом није у могућности да обезбеди документацију из става 1 тачка 1) овог члана, дужан је да ту документацију прибави од правног лица регистрованога за послове контроле квалитета производа.

Дом је дужан, када је то потребно, да обезбеди превод документације из ст.1. и 2. овог члана на језик који запослени разуме.

#### Члан 169

Када због увођења нове технологије нису прописане мере безбедности и здравља на раду, Дом до доношења одговарајућих прописа, примењује опште признате мере којима се осигурава безбедност и здравље запослених.

Опште признатом мером, у смислу става 1 овог члана, сматра се мера којом се може отклонити опасност при раду или смањити штетност по здравље запосленог, у мери у којој је то разумно изводљиво.

### **5 Оспособљавање запослених**

#### Члан 170

Дом је дужан да изврши оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад код заснивања радног односа, односно премештаја на друге послове, приликом увођења нове технологије и нових средстава за рад, као и код



промене процеса рада који може проузроковати промену мера за безбедан и здрав рад.

Дом је дужан да запосленог у току оспособљавања за безбедан и здрав рад упозна са свим врстама ризика на пословима на које га одређује и о конкретним мерама за безбедност и здравље на раду у складу са актом о процени ризика.

Оспособљавање из става 1 овог члана Дом обезбеђује у току радног времена, а трошкови оспособљавања не могу бити на терет запосленог.

Оспособљавање за безбедан и здрав рад запосленог мора да буде прилагођено специфичностима његовог радног места.

Ако Дом одреди запосленм да истовремено обавља послове на два или више радних места, дужан је да запосленог оспособи за безбедан и здрав рад на сваком од тих радних места.

#### Члан 171.

Оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад Дом обавља теоретски и практично.

Провера теоријске и практичне оспособљености запосленог за безбедан и здрав рад обавља се на радном месту.

Периодичне провере оспособљености за безбедан и здрав рад запосленог који ради на радном месту са повећаним ризиком врше се на начин и по поступку утврђеним актом о процени ризика.

#### Члан 172

Дом кад код њега, на основу уговора, споразума или по било ком другом основу, обављају рад запослени другог послодавца, дужан је да те запослене оспособни за безбедан и здрав рад, у складу са законом.

#### Члан 173

Кад технолошки процес рада захтева додатно оспособљавање запосленог за безбедан и здрав рад, Дом је дужан да упозна запосленог о обављању процеса рада на безбедан начин, путем обавештавања, упутстава или инструкција у писменој форми.

У изузетним случајевима, када запосленом прети непосредна опасност по живот или здравље, због хитности, обавештења, упутства или инструкције могу се дати и у усменој форми.

Дом је дужан да обезбеди да запослена жена за време трудноће, запослени млађи од 18 година живота и запослени са смањеном радном способношћу, и поред оспособљавања за безбедан и здрав рад, буду у писменој форми обавештени о резултатима процене ризика на радном месту и о мерама којима се ризици отклањају у циљу повећања безбедности и здравља на раду.

#### Члан 174.

Дом је дужан да свако лице, које се по било ком основу налази у радној околини, упозори на опасно место или на штетности по здравље која се јављају у технолошком процесу, односно на мере безбедности које мора да примени, и да га усмери на безбедне зоне за кретање.

Дом је дужан да видно обележи и истакне ознаке за безбедност и здравље ради обавештавања и информисања запослених о ризицима и технолошком процесу, правцима кретања и дозвољеним местима задржавања као и о мерама за спречавање и отклањање ризика.

Дом је дужан да обезбеди приступ радном месту у радној околини, на коме прети непосредна опасност од повређивања или здравствених оштећења (тровања, гушења и сл.), имају само лица која су оспособљена за безбедан и здрав рад, која су добила посебна упутства за рад на таквом месту и која су снабдевена одговарајућим средствима и опремом за личну заштиту на раду.

## **6 Организовње послова безбедности и здравља на раду**

### **Члан 175.**

Послове безбедности и здравља на раду може да обавља лице које има положен стручни испит у складу са законом.

За обављање послова безбедности и здравља на раду Дом може да одреди једног или више од својих запослених.

Дом одлучује о начину организовања послова за безбедност и здравље на раду у зависности од:

- 1) технолошког процеса,
- 2) организације, природе и обима процеса рада,
- 3) броја запослених који учествују у процесу рада,
- 4) броја радних смена,
- 5) процењених ризика,
- 6) броја локацијски одвојених јединица,
- 7) врста делатности.

### **Члан 176**

Дом је дужан да омогући лицу за безбедност и здравље на раду независно и самостално обављање послова у складу са законом.

Лице за безбедност и здравље на раду непосредно је одговорно Дома код кога обавља те послове и не може да трпи штетне последице ако свој посао обавља у складу са законом.

Дом је дужан да обезбеди усавршавање знања у области безбедности и здравља на раду запосленом кога одреди за обављање тих послова.

### **Члан 177.**

Лице за безбедност и здравље на раду обавља послове у складу са законом, а нарочито:

- 1) учествује у припреми акта о процени ризика,
- 2) врши контролу и даје савете Дому у планирању, избору, коришћењу и одржавању средстава за рад, опасних материја и средстава и опреме за личну заштиту на раду,
- 3) учествује у опремању и уређивању радног места у циљу обезбеђивања безбедних и здравих услова рада,
- 4) организује превентивна и периодична испитивања услова радне околине,
- 5) организује превентивне и периодичне прегледе и испитивања опреме за рад,
- 6) предлаже мере за побољшање услова рада, нарочито на радном месту са повећаним ризиком,
- 7) свакодневно прати и контролише примену мера за безбедност и здравље запослених на раду,
- 8) прати стање у вези са повредама на раду и професионалним обољењима, као и болестима у вези са радом, учествује у утврђивању њихових узрока и припрема извештаје са предлозима мера за њихово отклањање,
- 9) припрема и спроводи оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад,
- 10) припрема упутства за безбедан рад и контролише њихову примену,
- 11) забрањује рад на радном месту или употребу средстава за рад, у случају када утврди непосредну опасност по живот или здравље запосленог,
- 12) сарађује и координира рад са службом медицине рада по свим питањима у области безбедности и здравља на раду,
- 13) води евиденције у области безбедности и здравља на раду у Дому.

Лице за безбедност и здравље на раду дужно је да у писменој форми извести Дом и представника запослених о забрани рада из става 1 тачка 11) овог члана.

Ако Дом и поред забране рада у смислу става 1 тачка 11) овог члана, нареди запосленом да настави рад, лице за безбедност и здравље на раду дужно је да о томе одмах извести надлежну инспекцију рада.

#### Члан 178.

За обављање послова заштите здравља запослених на раду Дом ангажује службу медицине рада.

### **7 Представник запослених за безбедност здравља на раду**

#### Члан 179.

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.

Одбор за безбедност и здравље на раду има председника и два члана и заменика председника и заменика чланова.

У одбор за безбедност и здравље на раду запослени бирају свог представника на састанку свих запослених.

Синдикат Дома на седници одбора синдиката бира представника синдиката у одбор за безбедност и здравље на раду.

Председник и чланови одбора за безбедност и здравље на раду именују се на време од две године.

Стручне послове за одбор за безбедности и здравље на раду обавља лице за безбедност и здравље на раду.

На седницама одбора води се записник.

#### Члан 180.

Одбор за безбедност и здравље на раду сарађује са органима Дома и синдикатом Дома.

Представници синдиката Дома присуствују седницама одбора без права одлучивања.

#### Члан 181.

Дом је дужан да представнику запослених, односно одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Дом је дужан да представника запослених, односно одбор, информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 182.

Представник запослених, односно одбор, имају право:

- 1) да Дому дају предлоге о свим питањима којасе односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да захтевају од Дома да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да Дом није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

#### Члан 183.

Дом је дужан да представника запослених, односно одбор, упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;

3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

## **8 Евиденција, сарадња и извештавање**

### Члан 184.

Дом је дужан да води и чува евиденције о:

- 1) радним местима са повећаним ризиком,
- 2) запосленима распоређеним на радна места са повећаним ризиком и лекарским прегледима запослених распоређених на та радна места;
- 3) повредама на раду, професионалним обољењима и болестима у вези са радом,
- 4) запосленима оспособљеним за безбедан и здрав рад,
- 5) опасним материјама које користи у току рада,
- 6) извршеним испитивањима радне околине,
- 7) извршеним прегледима и испитивањима опреме за рад и средстава и опреме за личну заштиту на раду,
- 8) пријавама у складу са законом.

## **9 Стручни испит и издавање лиценце**

### Члан 185.

За обављање послова за безбедност и здравље на раду и послова одговорног лица полаже се одговарајући стручни испит.

## **XIII УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### Члан 186

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене општим актом или колективним уговором;
- 2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршења радне дисциплине, или понашање запосленог такво да не може да настави рад у Домупре истека рока прописаног законом.

#### **XIV ПРВА ПОМОЋ**

##### **Члан 187.**

Дом је дужан да за случај повреде или изненадне болести запосленог обезбеди пружање прве помоћи, да изврши евакуацију запосленог, организује потребе контакте са одговарајућим службама, пре свега хитне помоћи, хитне медицинске неге, сасавања и противпожарне заштите, као и да оспособи одговарајући број запослених у Дому за пружање прве помоћи, сасавање и евакуацију запослених и других лица у случају опасности.

#### **XV ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ КОД ПРОМЕНЕ ПОСЛОДАВЦА**

##### **Члан 188.**

У случају статусне промене, односно промене послодавца, у складу са законом, послодавац следбеник преузима од Дома претходника општи акт и сва решења који важе на дан промене послодавца.

Дом претходник дужан је да послодавца следбеника потпуно и истинито обавести о правима и обавезама из општег акта и решења која се преносе.



## **XVI ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом**

#### **Члан 189.**

Дом је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће: због технолошких, економски или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 1) 10 запослених у Дому који има у радном односу више од 20 а најмање од 100 запослених на неодређено време;
- 2) 10% запослених у Дому који има у радном односу најмање 100 а највише 300 запослених на одређено време;
- 3) 30 запослених у Дому који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

#### **Члан 190.**

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених,
- 2) укупан број запослених у Дому,
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају,
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених,
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере,
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених,
- 7) рок у коме ће бити отказан радни однос.

Дом је дужан да предлог програма достави надлежном синдикату и републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније 8 дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм доноси Управни одбор Дома.

#### Члан 191.

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

10. рад остварен у радном односу:

- 1) засваку годину рада оствареног у радном односу-1 бод.
- 2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у Дому-0,35 бода;

11. образовање

- 1) за високо образовање-15-20 бодова,
- 2) за специјалистичко образовање након средњег образовања , односно више образовање-10 бодова,
- 3) за средње образовање од 3 односно 4 године- 5 бодова;

12. резултати рада

- 1) однос према радним обавезама и пословима( реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима , родитељима и ученицима)- до 3 бода,
- 2) за остварене резултате на општинским и регионалним такмичењима-4 бода,
- 3)за остварене резултате на покрајинским и републичким такмичењима-6 бодова,
- 4) доприноси у педагошком раду( објављени радови, стручни радови, издавање уџбеника)-7 бодова,

4. имовно стање

- 1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека-до 2 бода,
  - 2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 50-70 % републичког просека-до 3 бода,
  - 3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека-5 бодова;
5. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе:
- 1) инвалид -5 бодова,
  - 2) хронични и тешки болесник-3 бода,
  - 3) запослени који болује од професионалне болести –до 2 бода,
6. број деце на редовном школовању:
- 1)ако запослени има једно дете на школовању- 1 бод,
  - 2)ако запослени има двоје деце на школовању- 3 бода,
  - 3) ако запослени има три и више деце на школовању-5 бодова.

#### Члан 192

На основу критеријума из члана овог колективног уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег: За запосленог за чијим радом је 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 , стручне спреме , резултата рада , односно имовног стања , и то наведеним редоследом.

#### Члан 193

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

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

## **2. Мере за запошљавање**

### Члан 194

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) преузет на основу споразума о преузимању у другу установу уз сагласност запосленог;
- 4) упућен на преквалификацију или доквалификацију.

### Члан 195

Радни однос запосленом за чијим радом је 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 Дому једном од брачних другова;
- 5) запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

### Члан 196

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом, колективним 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 реду, односно посебним програмом.

## **XXII ПРАВО НА ШТРАЈК**

### Члан 197

Запослени у Дому имају право на штрајк , у складу са законом.

## **XVIII КЛАУЗУЛА ЗАБРАНЕ КОНКУРЕНЦИЈЕ**

### Члан 198.

Решењем директора могу да се утврде послови које запослени у Дому не може да ради у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности Дома (забрана конкуренције).

## **XIX ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

### Члан 199.

Ступањем на рад у Дом запослени преузима дужности и обавезе на раду и у вези са радом утврђене законом и овим колективним уговором.

Запослени који својом кривицом не испуњава радне обавезе или се не придржава одлука донесених у Дому, одговара за учињену повреду радне обавезе, у складу са законом и овим колективним уговором.

### **1 Радне обавезе**

### Члан 200.

Обавезе запосленог у Дому су нарочито да:

- 1) чува средства које Дом користи, као и да код корисника услуга Дома развија осећај потребе чувања тих средстава;
- 2) савесно извршава поверене послове и задатке;
- 3) испољава солидарност са осталим запосленим код обављања послова и задатака;

- 4) се стручно оспособљава и усавршава;
- 5) се у опхођењу са запосленим у Дому, студентима, родитељима, старатељима и другим лицима коректно понаша тако да не штети свом угледу и угледу Дома, као и да својим животом и радом ван Дома даје гаранцију да може успешно да обавља послове и задатке и чува углед Дома и запослених у Дому.

#### Члан 201.

На основу општих обавеза утврђених чланом 188 овог колективног уговора запослени дужан је да:

- 1) рад обавља лично, да радне обавезе извршава уредно, савесно и стручно и да се стално стручно усавршава ради потпунијег извршавања делатности Дома;
- 2) рад обавља у одређено радно време, не изостаје са рада и не закашњава на рад;
- 3) сваки изостанак са рада, у року од 24 часа оправдава, односно да о својој спречености да дође на рад обавести непосредног руководиоца;
- 4) на рад долази уредан и не долази у припитом стању, као и да за време рада не пије алкохолна пића;
- 5) води рачуна о домском инвентару и средствима и да сваку штету одмах пријави одговорном лицу;
- 6) не ствара нездраве односе у Дому, не изазива свађе и туче, не употребљава погрдне изразе и да све спорове решава на утврђен начин, поштујући личност и достојанство сваког запосленог у Дому;
- 7) не прима поклоне, стиче привилегије или друге користи на раду и у вези са радом;
- 8) се не служи ненаменски са новцем Дома или студената, печатом или другим стварима које му се ради извршавања радних обавеза дају на руковање, а у циљу стицања материјалне користи. или користи трећег лица;
- 9) Приликом заснивања радног односа и у току рада о себи даје тачне податке;

- 10) евидентира и даје тачне податке о резултатима рада Дома, не фалсификује записнике, дневнике и друге евиденције и исправе које Дом издаје и води, даје тачне податке о студентима и запосленим у Дому;
- 11) Не злоупотребљава функције у органима Дома и ван Дома и не чини повреде закона, статута, општинских аката, као и да не чини повреде права запослених и студената у Дому које су утврђене општинским актима Дома;
- 12) не ускраћује право запосленог на штету својих права;
- 13) извршава све послове које му органи Дома повере, извршава налоге директора и да у случајевима који су предвиђени општинским актом, ради дуже од пуног радног времена;
- 14) да се придржава мера безбедности и здравља на раду;
- 15) да чува податке који представљају тајну и који су као такви утврђени законом или општинским актом Дома;
- 16) да указује на неправилности у раду и да пружа помоћ другим запосленим у раду и остваривању њихових права и обавеза из радног односа;
- 17) се придржава одредаба општинских аката и других прописа којима се регулишу радне обавезе и одговорности на раду.

#### Члан 202.

За свој рад запослени у Дому одговара дисциплински и материјално.

Кривична, односно прекршајна одговорност не искључује дисциплинско кажњавање за исто дело које је било предмет кривичног, односно прекршајног поступка, без обзира на то да ли је запослени ослобођен кривичне, односно прекршајне одговорности.

## **2 Дисциплинска одговорност**

#### Члан 203.

Запослени у Дому дисциплински су одговорни за повреду радних обавеза и дужности.

Повреде радних обавеза могу бити лакше и теже.

#### Члан 204.

Лакше повреде радних обавеза су:

- 1) неблаговремени долазак на посао (закашњавање),
- 2) одлазак са посла пре истека радног времена,
- 3) неоправдано одсуствовање са посла за време када је обавезна присутност,
- 4) неоправдано изостајање с посла до два узастопна радна дана,
- 5) неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести директора Дома о спречености доласка на рад,
- 6) несавесно чување књига, дневника и других службених списа или података Дома,
- 7) необавештавање директора Дома о пропустима у вези са безбедности и здрављем на раду,
- 8) остале повреде радних обавеза утврђених другим општим актима.

#### Члан 205.

Теже повреде радних обавеза у Дому су:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза;
- 2) чланство у органима политичких странака или изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова Дома;
- 3) недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према студентима, родитељима, саратељима, правним лицима и другим странкама у поступку пред Домом;



- 4) одбијање давања података или давање нетачних података, државним органима, другим организацијама и заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом донетим на основу закона;
- 5) злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;
- 6) незаконито располагање материјалним средствима;
- 7) радње које ометају студенте, родитеље, старатеље, грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступку пред Домом;
- 8) одбијање послова радног места на које је запослени распоређен или одбијање налога директора, без оправданих разлога;
- 9) неоправдан изостанак с посла један радни дан;
- 10) злоупотреба права одсуствовања у случају болести;
- 11) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;
- 12) долазак на рад у пијаном стању или узимање алкохола или других опојних средстава која смањују радну способност у току радног времена;
- 13) одбијање прописаног здравственог прегледа;
- 14) понављање лакших повреда радних обавеза;
- 15) повреда права и обавеза везаних за статус запосленог у Дому;
- 16) неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку;
- 17) свака свесна повреда закона, подзаконских аката и општих аката Дома;
- 18) држање приватних часова судентима у Дому;
- 19) неовлашћено давање података који представљају пословну, вољну или другу прописану тајну и неодговорно и лакомислено понашање поводом чувања и заштите података који представљају пословну, вољну или другу тајну;
- 20) неизвршавање правоснажних одлука судова у року и на одговарајући начин у поступку за заштиту права запослених;

- 21) закључење неповољних уговора којима се наноси штета Дому или широј друштвеној заједници у намери или из крајње непажње;
- 22) онемогућавање запосленог да изврши увид у исправе, пословне књиге или друге евиденције ако је тај увид потребан за остваривање његових права по основу рада;
- 23) коришћење машина, уређаја за рад, материјала или алата који чине средства Дома ради недозвољеног рада за себе или друга лица;
- 24) прикривање, односно не подношење захтева за покретање поступка за повреду радне обавезе од стране одговорног запосленог, кад запослени учини тежу повреду радне обавезе;
- 25) изазивање нереди и туче у радним просторијама Дома, саобраћајном средству које користе студенти у Дому за превоз, као и на местима где се запослени налази као представник Дома;
- 26) пријем запослених у радни однос противно одредбама закона и колективног уговора и општег акта;
- 27) неизвршавање других радних обавеза утврђених законом и општим актима Дома, која су тим актима утврђене као тежу повреду радних обавеза на раду.

#### Члан 206.

Запослени који је способан да схвати значај поступака и да тим поступцима управља, дисциплински је одговоран за повреду радне обавезе коју учини својом кривицом.

Запослени је крив ако повреду радне обавезе учини са умишљајем или из нехата.

#### Члан 207.

Запослени је учинио повреду радне обавезе са умишљајем када је био свестан или када је био свестан да услед његових поступака може наступити повреда радне обавезе па је пристао на њено наступање.

#### Члан 208.

Запослени је учинио повреду радне обавезе из нехата када је био свестан да до повреде радне обавезе може доћи, али је олако држао да неће доћи или да ће је моћи отклонити или када није био свестан могућности настанка повреде радне обавезе али је према околностима и својим личним својствима морао бити свестан те могућности.

Сматра се да је запослени проузроковао штету у смислу овог колективног уговора ако је висина настале штете већа од износа нето месечне зараде запослених у Дому у месецу у коме је штета настала.

## **XX НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### Члан 209

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао Дому, 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.

## **1 Поступак за утврђивање одговорности за штету**

### Члан 210.

Сваки запослени има право и дужност да органу надлежном за покретање поступка за накнаду штете поднесе пријаву о проузрокованој штети у року од 48 часова од дана сазнања за штету и учиниоца.

Неизвршавање обавезе из става 1 овог члана представља тежу повреду радне обавезе.

Пријава штете подноси се писмено.

### Члан 211.

Пријава о проузрокованој штети садржи:

- 1) назив органа коме се упућује,
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- 3) време и место где је штета настала,
- 4) податке о штети,
- 5) доказе на којима се пријава заснива,
- 6) потпис подносиоца пријаве.

### Члан 212.

Поступак за накнаду штете покреће се захтевом.

Захтев садржи:

- 1) назив органа коме се упућује,
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- 3) време и место где је штета настала,

- 4) околности под којима је штета настала,
- 5) податке о штети,
- 6) доказе на којима се захтев заснива,
- 7) потпис подносиоца захтева

#### Члан 213.

Поступак за утврђивање материјалне штете повешће се одмах по пријави о насталој штети или сазнањем за насталу штету и учиниоца.

Захтев се подноси комисији за накнаду штете коју образује Управни одбор.

Комисију за накнаду штете чине председник и два члана, чији мандат траје две године.

#### Члан 214.

Захтев за накнаду штете доставља се запосленом против кога је поступак покренут.

## **2 Утврђивање штете**

#### Члан 215.

Комисија је дужна да одмах а најкасније у року од 24 часа приступи утврђивању штете.

Комисија ради у пуном саставу а одлуке доноси већином гласова.

Комисија је дужна да саслуша запосленог коме се ставља на терет проузрокована штета, изведе све доказе које предложи запослени који је штету проузроковао, као и доказе које предложе други запослени.

Запослени може у току поступка да надокнади штету о чему се закључује поравнање и одређује начин и рок накнаде штете.

#### Члан 216.

Висина материјалне штете утврђује се на основу стварне вредности оштећене ствари из ценовника књиговодствене вредности.

Ако оштећене ствари немају цену у ценовнику или вредност није евидентирана у књиговодству, висина материјалне штете утврђује се путем вештака, споразумом или на други начин.

#### Члан 217.

Када комисија за накнаду штете утврди да је запослени материјално одговоран, доноси одлуку којом га обавезује да проузроковану штету надокнади.

Када комисија нађе да запослени није материјално одговоран, ослобађа га одговорности.

Комисија је дужна да одлучи о захтеву за накнаду штете у року од 15 дана од дана његовог подношења.

#### Члан 218.

Против одлуке комисије за накнаду штете, запослени, односно Дом може поднети приговор у року од 8 дана од дана достављања одлуке директору Дома.

#### Члан 219.

Директор може усвојити приговор запосленог и против њега обуставити даљи поступак у вези са накнадом штете или потврдити одлуку комисије.

#### Члан 220.

Штета утврђена на основу поравнања или на основу одлуке комисије односно директора наплаћује се, уз писмени пристанак запосленог, путем месечних обустава од зараде.

Обустава се може вршити највише до износа једне трећине једномесечне зараде запосленог.

#### Члан 221.

Ако запослени не накнади штету у року од три месеца Дом има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

### **3 Одговорност Дома због повреде запосленог или корисника**

#### Члан 222.

Дом одговара запосленом, односно кориснику за штету због повреда на раду на основу објективне одговорности или кривице лица за које он одговара.

Дом одговара запосленом и студенту за штету због повреде на раду и у случају када нема његове кривице ни кривице лица за које он одговара', ако је повреда проузрокована опасном ствари или у делатностима са повећаном опасношћу.

#### Члан 223.

Поступак за накнаду штете покреће оштећени подношењем захтева комисији за накнаду штете.

#### Члан 224.

Комисија је дужна да о захтеву за накнаду штете одлучи у року од 15 дана од дана његовог подношења.

#### Члан 225.

Комисија ради без расправе.

#### Члан 226.

Дом и запослени могу се споразумети о висини штете.

Споразум из става 1 ово члана доноси директор на предлог комисије за накнаду штете.

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

### **4 Одговорност због повреде права запослених**

#### Члан 227.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом има право да од Дома захтева накнаду штете у складу са законом.

#### Члан 228.

За штету коју запослени претрпи због незаконитог престанка радног односа, незаконитог распоређивања на друге послове, незаконитог удаљења, повреде права на годишњи одмор или другог права из радног односа одговорност Дома заснива се на кривици зато што су његови органи одлучивали или поступали супротно закону и овом колективном уговору.

#### Члан 229.

Када се у поступку о заштити права запосленог правностнажно утврди да је одлука органа Дома незаконита, и да су његови органи учинили грубу



повреду закона и овог колективног уговора, кривица Дома за штету која је из тога произашла се претпоставља.

#### Члан 230.

Поступак за накнаду штете покреће општећени запослени, подношењем захтева комисији за накнаду штете.

Комисија је дужна да о захтеву одлучи у року од 15 дана од дана подношења захтева.

На основу одлуке комисије надокнађује се штета.

#### Члан 231.

Ако Дом у року од три месеца од дана подношења захтева за накнаду штете коју је запослени претрпео на раду и у вези са радом не накнади штету, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

### **5 Одговорност за штету проузроковану трећим лицима**

#### Члан 232.

Ако запослени на раду или у вези са радом, проузрокује штету трећим лицима за тако учињену штету одговара Дом,

Оштећени има право да се обрати са захтевом за накнаду штете и непосредно запосленом само ако је штета проузрокована кривичним делом.

#### Члан 233.

Запослени је обавезан да надокнади штету Дому коју је он исплатио трећем лицу, само ако је штету проузроковао намерно или из крајње непажње.

#### Члан 234.

Дом има право да од запосленог тражи накнаду исплаћеног износа штете на начин и по поступку утврђеном законом и овим колективним уговором.

## **6 Застарелост потраживања накнаде штете**

### **Члан 235.**

Застарелошћу престаје право да се захтева потраживање накнаде штете коју запослени проузрокује или претрпи на раду или у вези са радом.

### **Члан 226.**

Рок застарелости потраживања накнаде штете износи три године и почиње да тече од дана сазнања за штету и учиниоца.

Потраживање накнаде штете коју је Дом исплатио трећем лицу застарева према запосленом коју је ту штету проузроковао у року од шест месеци од дана исплаћене накнаде.

Када је штета проузрокована кривичним делом, а за гоњење за кривично дело је предвиђен дужи рок застарелости, закон за накнаду штете према одговорном запосленом застарева када истекне време застарелости кривичног гоњења.

### **Члан 237**

Застарелост наступа када се дужник после истека рока застарелости на њу позове.

## **XXI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **1 Разлог за престанак радног односа**

### **Члан 238.**

Радни однос престаје:

- 1) истеком рока за који је заснован,
- 2) кад запослени наврши 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања, ако се Дом и запослени друкчије не споразумеју,
- 3) споразумом између запосленог и Дома,
- 4) решењем о октазу радног односа од стране Дома и запосленог,
- 5) на захтев родитеља или старатеља запосленог млађег од 18 година живота,
- 6) смрћу запосленог,
- 7) у другим случајевима утврђеним законом.

## **XXII ОСТВАРИВАЊЕ ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 240.**

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа одлучује директор или лице које он овласти.

Запосленом се у писменом облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем и поуком о правном леку.

### **1 Заштита појединачних права**

### **Члан 241.**

Сва питања између Дома и запосленог решавају се споразумом. Поступак споразумног решавања спорног питања не може трајати дуже од 15 дана.

Уколико се у року из става 2 овог члана споразумно реши спорно питање о томе директор Дома доноси решење.

Уколико се спорно питање не реши споразумно, спорно питање решава арбитар.

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Дом и запосленог.

#### Члан 242.

Поступак пред арбитром покреће се на захтев Дома или запосленог. Захтев садржи: назив, односно лично име и седиште односно адресу подносиоца захтева, предмет спора и предлог за његово решавање са образложењем.

У захтеву из става 1 овог члана подносилац захтева прилаже исправе и друга акта на основу којих арбитар може да посредује у решавању спорних питања.

#### Члан 243.

Поднети захтеви евидентирају се у уписнику који садржи: редни број и датум пријема захтева, назив, односно лично име и седиште, односно адресу подносиоца захтева и назив и адресу Дома.

#### Члан 244.

Ако је захтев благовремено поднет, арбитар у року утврђеном законом покреће поступак за решавање спорног питања.

Поступак се покреће закључком.

Закључак садржи: назив, односно лично име и седиште, односно адресу подносиоца захтева, предмет спора, место и време одржавања расправе пред арбитром на које се позивају сви учесници у спору.

Ако захтев за покретање поступка пред арбитром није благовремено поднет, арбитар ће о томе донети закључак који се доставља подносиоцу захтева и учесницима у спору.

Закључак се доставља по правилима за лично достављање.

#### Члан 245.

Уколико се на првој расправи не постигне споразум о спорном питању или се не одазову сви учесници у спору, може се заказати нова расправа у оквиру рока од 15 дана од дана подношења захтева.

#### Члан 246.

О току расправе пред арбитром води се записник који потписује арбитар.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Дом и запосленог.

#### Члан 247.

Против одлуке којом је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или синдикат, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

## **XXIII ОРГАНИЗАЦИЈЕ ЗАПОСЛЕНИХ И ДОМА**

### **1 Савет запослених**

#### Члан 248

Запослени у Дому могу образовати Савет запослених у складу са законом.

### **XXIV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### Члан 249

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 путем.

#### Члан 250

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

#### Члан 251.

Дом је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, у складу са законом.

#### Члан 252.

Синдикални представници Дома имају права прописана Законом о раду и посебним колективним уговором.

### **XXV КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

#### Члан 253.

Колективни уговор у Дому закључује оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат и послодавац. У име послодавца колективни уговор потписује директор.

#### Члан 254.

Колективни уговор се закључује на време од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана колективни уговор престаје да важи, ако се учесници колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења колективног уговора.

#### Члан 255.

Спорна питања у примени колективног уговора може да 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.

### **XXVI РАДНА КЊИЖИЦА**

#### Члан 256.

Запослени има радну књижицу коју предаје Дому приликом заснивања радног односа.

Радна књижица је јавна исправа.

Радну књижицу издаје општинска управа.

У радну књижицу забрањено је уносити негативне податке о запосленом.

## **XXVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 257**

Ступањем на снагу овог колективног уговора престаје да важи Колективни уговор о правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа у Дому ученика средњих школа у Зајечару бр. 2518 од 21.10.2014. године.

### **Члан 258.**

Овај колективни уговор је сачињен у шест (6) истоветних примерака од којих се по два налазе код сваке уговорене стране.

### **Члан 259.**

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

1. За Репрезентативни синдикат

2. За Управни одбор

3. директор