

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

КОД ПОСЛОДАВЦА

На основу члана 247. Закона о раду (“Службени гласник РС”, број 24/05, 61/05 и 54/09), _____, као оснивач/по овлашћењу оснивача, Основна/Средња школа “_____” у _____ (у даљем тексту: Послодавац) и репрезентативни синдикат код Послодавца закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА¹

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором код Послодавца (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених код Послодавца (у даљем тексту: запослени), поступак за закључивање измена и допуна Уговора, као и међусобни односи учесника у закључивању Уговора.

Члан 2.

Уговор обавезује Послодавца и све запослене, без обзира на то да ли су или нису чланови синдиката.

Члан 3.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности у складу са законом, подзаконским актом, Општим колективним уговором, посебним колективним уговором, Уговором, другим општим актом Послодавца и уговором о раду.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности који нису уређени Уговором непосредно се примењују одредбе закона, подзаконског акта, Општег колективног уговора, посебног колективног уговора и другог општег акта Послодавца.

Члан 5.

Уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, Уговор престаје да важи, ако се учесници у његовом закључивању друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења Уговора.

Члан 6.

Пре истека три године од дана закључења Уговора, Уговор може престати да важи споразумом свих учесника или отказом.

Члан 7.

У случају отказа, Уговор ће се примењивати најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници у његовом закључивању дужни да поступак преговарања за закључење новог колективног уговора код послодавца започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

¹ Из одредбе члана 247. Закона о раду произлази да у школи колективни уговор код послодавца закључују оснивач, односно орган који он овласти, репрезентативни синдикат у школи и школа. У име школе колективни уговор потписује директор.

Модел колективног уговора који је понуђен у књизи може бити употребљен и као модел правилника о раду, који замењује колективни уговор код послодавца.

Школски одбор ће донети правилник о раду уколико из разлога утврђених у члану 3. став 2. Закона о раду није закључен колективни уговор код послодавца. То ће се десити:

1) ако у школи није основан синдикат или ниједан синдикат не испуњава услове репрезентативности или није закључен споразум о удруживању у складу са Законом о раду;

2) ако ниједан учесник колективног уговора не покрене иницијативу за почетак преговора ради закључивања колективног уговора;

3) ако учесници колективног уговора не постигну сагласност за закључивање колективног уговора у року од 60 дана од дана започињања преговора;

4) ако синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.

У случају наведеном под 3) учесници колективног уговора дужни су да наставе преговоре у доброј вољи.

Сматрам да је правилник о раду неопходно донети и у случају да није одређен представник оснивача, који у име оснивача, с другим двома уговорним странама, треба да закључи колективни уговор код послодавца.

Ако после доношења правилника о раду у школи буде закључен колективни уговор код послодавца, правилник о раду престаје да важи ступањем на снагу тог акта.

II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И УСЛОВИ ЗА РАД ЗАПОСЛЕНИХ

1. Заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос код Послодавца може да се заснује с лицем које испуњава услове утврђене законом, подзаконским актом и Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

Члан 9.

Радни однос се заснива уговором о раду, по поступку утврђеном законом и колективним уговором.

Запослени остварује права и обавезе из радног односа од дана 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 се с Послодавцем друкчије договори.

Члан 10.

Директор Послодавца (у даљем тексту: директор) је обавезан да при подношењу периодичних извештаја о раду Послодавца обавести синдикат о извршеном заснивању радног односа и о политици запошљавања код Послодавца.

1) Пријем у радни однос

Члан 11.

Закључењу уговора о раду претходи поступак пријема у радни однос у следећим случајевима:

- заснивање радног односа по конкурсуну,
- заснивање радног односа на основу споразума о преузимању.

Пријем у радни однос по конкурсуну

Члан 12.

Пре него што распише конкурс за пријем у радни однос на неодређено време директор је обавезан да, у складу са чланом 131. Закона о основама система образовања и васпитања и чланом 5. ст. 1. и 2. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, испита могућност пријема у радни однос закључивањем споразума о преузимању запосленог за чијим је радом, делимично или потпуно, престала потреба у другој установи за образовање и васпитање.

Члан 13.

Директор расписује конкурс:

- за пријем у радни однос на неодређено време;
- за пријем у радни однос на одређено време:
 - 1) приправника,
 - 2) педагошког асистента,
 - 3) ради замене запосленог одсутног преко 60 дана.

Члан 14.

Конкурс се објављује у дневном или недељном листу или у службеном гласилу, који су доступни читаоцима најмање на територији централне Србије и Аутономне покрајине Војводине.

Припремне радње у поступку пријема у радни однос обавља секретар Послодавца (у даљем тексту: секретар).

Члан 15.

Секретар:

- 1) попуњава пријаву потребе за запошљавањем и доставља је Националној служби за запошљавање, у складу са законом;
- 2) саставља текст конкурса за пријем у радни однос и упућује га на објављивање;
- 3) утврђује благовременост и потпуност пријава на конкурс;
- 4) одваја неблаговремене и/или непотпуне пријаве;
- 5) утврђује који кандидати испуњавају услове за пријем у радни однос;
- 6) саставља информацију о кандидатима и доставља је директору, репрезентативном синдикату, школском одбору (ако је реч о пословима наставника или стручних сарадника) и надлежном органу општине/града _____ (ако је реч о послу педагошког асистента).²

² Школе које имају запослене и на пословима васпитача, не смеју заборавити да у Уговору помену и васпитаче.

Члан 16.

Конкурс за пријем у радни однос садржи информацију:

- 1) о називу и адреси Послодавца;
 - 2) о начину подношења пријава на конкурс;
 - 3) о условима за пријем у радни однос;
 - 4) о доказима за испуњеност услова за пријем у радни однос које треба поднети;
 - 5) о року за подношење пријаве на конкурс;
 - 6) о року у којем ће одлука о избору кандидата бити донета;
 - 7) о лицу код којег кандидат може добити додатне информације о конкурс;
 - 8) о томе да неблаговремене или непотпуне пријаве неће бити узете у разматрање.
- Рок за подношење пријаве на конкурс је ___ дана од дана објављивања конкурса.

Члан 17.

Уз пријаву на конкурс кандидат треба да поднесе:

- 1) доказ о држављанству Републике Србије (уверење о држављанству или извод из матичне књиге рођених);
- 2) оверен препис или оверену фотокопију дипломе о стеченом образовању;
- 3) оверен препис или оверену фотокопију уверења о положеном стручном испиту, односно испиту за лиценцу (осим за приправнике и друга лица која могу засновати радни однос без положеног одговарајућег испита);
- 4) доказ о знању језика на којем се остварује образовно-васпитни рад;³
- 5) радну биографију (осим за лица која први пут заснивају радни однос).⁴

Члан 18.

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

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

Члан 19.

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

Доказе о испуњености услова за пријем у радни однос кандидат може доставити после истека рока за достављање пријава на конкурс, али само ако учини вероватним да из оправданих разлога није могао да прибави те доказе. Доказе о оправданости разлога за пропуштање рока кандидат је обавезан да достави заједно с накнадно поднетим доказима за пријем у радни однос.

Накнадно достављање доказа за пријем у радни однос може се прихватити само ако их је Послодавац примио пре него што је школском одбору, репрезентативном синдикату или надлежном органу општине/града _____ упућен захтев за давање мишљења о кандидатима.

Члан 20.

Секретар почиње прегледање конкурсног материјала по истеку ___ дана од дана истека рока за пријем пријава на конкурс.

Секретар је обавезан да у року од ___ дана од дана почетка рада на конкурсном материјалу припреми информацију о учесницима конкурса и да је без одлагања достави директору.

Члан 21.

По пријему информације из става 2. претходног члана, директор упућује кандидате који испуњавају услове за пријем у радни однос на проверу психофизичких способности за рад са ученицима.

Проверу психофизичких способности врши надлежна служба за послове запошљавања, применом стандардизованих поступака.

Члан 22.

Након провере психофизичких способности кандидата, директор заказује разговор с кандидатима, ако процени да је то потребно.

Разговор се заказује телефонским путем, после чега се кандидату шаље и писмени позив, препорученом поштом.

У позиву ће кандидат бити упозорен на то да ће се, уколико се не одазове позиву, сматрати да је одустао од пријаве на конкурс.

³ Ова тачка се односи само на школе у којима се образовно-васпитни рад остварује на језику националне мањине (члан 120. ст. 2. и 3. и члан 121. ст. 6. и 7. Закона о основама система образовања и васпитања).

⁴ Постављање захтева за достављање радне биографије пожељно је али не и обавезно.

Ако кандидат оправда изостанак, с њим се разговор може одржати накнадно, али само пре давања мишљења школског одбора, репрезентативног синдиката или надлежног органа општине/града _____ за избор кандидата.

Члан 23.

Циљ разговора је додатно процењивање спремности кандидата за обављање послова за које је конкурисао.

У обављању разговора директору могу помагати други запослени, које он одреди.

О току разговора и закључку који је из разговора извео директор саставља белешку.

Члан 24.

По обављеном разговору, директор без одлагања иницира сазивање седнице школског одбора, ради давања мишљења за избор кандидата за рад на пословима наставника или стручног сарадника.

На седници директор упознаје школски одбор с исходом конкурса, о резултату провере психофизичких способности кандидата, о закључцима које је извео из разговора с кандидатима и о томе којег је кандидата и зашто одлучио да изабере.

Истовремено, директор захтева достављање мишљења репрезентативног синдиката о кандидатима за пријем у радни однос и надлежног органа општине/града _____ (за пријем у радни однос педагошког асистента), ради чега им доставља информације и закључке о кандидатима.

У случају да постоји несагласност између директора и репрезентативног синдиката око избора кандидата, директор је дужан да конкурсни материјал, укључујући и дата мишљења, достави министру просвете, ради давања препоруке.

Уколико у року од седам дана од дана пријема захтева репрезентативни синдикат не достави мишљење, односно министар просвете не достави препоруку, избор кандидата може се извршити и без тога.

У случају пријема у радни однос по конкурсном наставника верске наставе, директор, по провери психофизичких способности кандидата и по обављеном разговору, проверава да ли је кандидат на листи наставника верске наставе.

Члан 25.

Пошто прибави мишљење школског одбора, мишљење репрезентативног синдиката, односно препоруку министра просвете, и мишљење надлежног органа општине/града _____ за пријем педагошког асистента, или пошто истекне рок за давање мишљења репрезентативног синдиката или препоруке, директор од надлежног органа прибавља доказ о неосуђиваности и доказ о непостојању дискриминаторног понашања кандидата и доноси одлуку о његовом избору.

Директор доноси одлуку о избору кандидата у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава.

Одлука о избору мора садржати увод, изреку, образложење и поуку о правном леку.

Одлука се у најкраћем року доставља свим учесницима конкурса, укључујући и оне који не испуњавају услове конкурса или су им пријаве неблаговремене и/или непотпуне.

Члан 26.

Кандидат незадовољан одлуком о избору може да поднесе приговор школском одбору у року од осам дана од дана достављања одлуке.

Ако школски одбор у року од 15 дана од дана пријема приговора не одлучи о приговору или ако је кандидат незадовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 15 дана.

Члан 27.

По коначности одлуке о избору кандидата, директор с изабраним кандидатом закључује уговор о раду.

Пре закључивања уговора о раду, изабрани кандидат је дужан да достави доказ о поседовању психичке, физичке и здравствене способности за рад са ученицима.

Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању

Члан 28.

На основу споразума о преузимању у радни однос код Послодавца може бити примљен запослени из друге установе за образовање и васпитање за чијим је радом, делимично или потпуно, у таквој установи престала потреба и који се нашао на листи запослених с које се врши преузимање, у складу са чланом 131. Закона о основама система образовања и васпитања и чланом 5. ст. 1. и 2. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању врши се на неодређено време.

Члан 29.

Споразум о преузимању запосленог закључују Послодавац и установа у којој је запослено лице које се преузима.

Споразумом се уређују права и обавезе споразумних страна и запосленог.
За ваљаност споразума потребна је сагласност запосленог на преузимање.
Ако запослени није дао сагласност у писменом облику, сматраће се да она постоји ако је запослени ступио на рад код Послодавца.

Члан 30.

Може се преузети само запослени који је код другог Послодавца у радном односу на неодређено време, без обзира на проценат радног времена и без обзира на врсту посла који обавља.

2) Радни однос на одређено време

Члан 31.

Радни однос код Послодавца заснива се на одређено време без конкурса:

- 1) ради замене запосленог одсутног до 60 дана;
- 2) до коначности одлуке о избору и ступања на рад кандидата изабраног по расписаном конкурс;
- 3) до избора и ступања на рад кандидата изабраног по новорасписаном конкурс – када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове – до завршетка школске године;
- 4) ради извођења верске наставе, ако се на конкурс не пријави ниједан кандидат који испуњава услове за рад на неодређено време.

Листу наставника верске наставе, на предлог традиционалних цркава и верских заједница, утврђује министар просвете.

Наставника верске наставе упућује код Послодавца традиционална црква или верска заједница са утврђене листе за сваку школску годину.

За извођење верске наставе наставник с Послодавцем закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

Члан 32.

У радни однос на одређено време по расписаном конкурс Послодавац може да прими лице:

- 1) ради замене запосленог одсутног преко 60 дана;
- 2) у својству приправника;
- 3) ради обављања послова педагошког асистента.

За обављање послова педагошког асистента Послодавац с изабраним кандидатом закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку школску годину.

У поступку избора педагошког асистента прибавља се мишљење надлежног органа општине/града

_____.

Члан 33.

Радни однос на одређено време не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

3) Радни однос с пуним радним временом и радни однос с непуним радним временом

Члан 34.

Радни однос може се засновати за рад с пуним или за рад с непуним радним временом.

У току трајања радног односа, радни однос с непуним радним временом може постати радни однос с пуним радним временом, а радни однос с пуним радним временом може постати радни однос с непуним радним временом, у складу са законом, подзаконским актом и/или општим актом.

2. Пробни рад

Члан 35.

Послодавац може да уговором о раду уговори пробни рад с наставником или стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

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

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

Наставник, васпитач и стручни сарадник који је за време пробног рада показао да својим компетенцијама може успешно да ради на постизању прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа, наставља са радом у истом радноправном својству, а ако се на основу образложене оцене директора, а по прибављеном мишљењу педагошког колегијума, утврди да то није показао, престаје му радни однос. Радни однос престаје даном истека отказног рока од 15 радних дана, без права на отпремнину.

Члан 36.

Послодавац може да уговором о раду уговори пробни рад и за обављање других послова, у складу с одредбама Закона о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

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

3. Услови за рад запослених

Члан 37.

Услови за заснивање радног односа морају бити испуњени и после заснивања радног односа.

Поред услова за заснивање радног односа, за рад на одређеним пословима морају бити испуњени и други услови за рад, у складу са законом, подзаконским актом и Правилником о организацији и систематизацији послова код Послодавца.

4. Рад ван радног односа

Члан 38.

Код Послодавца се може ангажовати лице за обављање рада ван радног односа.

Члан 39.

Послодавац може да закључи уговор о извођењу наставе за највише 30% од пуног радног времена са лицем које је запослено у другој установи за образовање и васпитање или код другог послодавца, као и са лицем које самостално обавља делатност, у случајевима у којима се радни однос заснива на одређено време без конкурса.

Лице ангажовано по основу уговора из става 1. овог члана право на накнаду за обављени рад стиче на основу извештаја о одржаним часовима наставе, испитима и другим облицима образовно-васпитног рада.

Лице из става 1. овог члана учествује у раду стручних органа Послодавца без права одлучивања, осим у раду одељењског већа.

Члан 40.

Послови наставника и стручних сарадника код Послодавца могу се обављати и на основу уговора о стажирању, који се закључује на период од најмање једне а најдуже две године.

Приправник – стажиста савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу, у складу са законским одредбама које се односе на приправнике, под непосредним надзором наставника или стручног сарадника који има лиценцу.

Приправник – стажиста има право да учествује у раду стручних органа без права одлучивања и нема право да оцењује ученике код Послодавца.

Члан 41.

Послодавац може на основу уговора о допунском раду ангажовати:

- 1) ментора и/или наставника који има лиценцу и под чијим ће непосредним надзором наставник – приправник радити током прва три месеца приправничког стажа;
- 2) наставника стручног за предмет из којег ученик полаже испит;
- 3) ментора секретару-приправнику.

Члан 42.

Послодавац може и у другим случајевима ангажовати неко лице за обављање рада ван радног односа применом одредаба о раду ван радног односа из Закона о раду.

III. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Начин и случајеви распоређивања запослених

Члан 43.

Запослени код Послодавца распоређују се, по правилу, на основу понуде и закључивања анекса уговора о раду, у складу са Законом о раду.

На послове помоћника директора запослени се распоређује решењем директора, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

По коначности решења о распоређивању из става 2. овог члана, спровешће се поступак закључивања анекса уговора о раду, у складу са Законом о раду.

Члан 44.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца;
- 4) ако је запосленом за чијим је радом престала потреба, односно који је остао нераспоређен, обезбедио други одговарајући посао;
- 5) _____.⁵

Одговарајућим послом смислу става 1. овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме, радне способности и други услови за обављање тог посла који су утврђени у закону, подзаконском акту и Правилнику о организацији и систематизацији послова код Послодавца и у уговору о раду.

Члан 45.

Уз понуду за закључивање анекса уговора Послодавац је обавезан да запосленом у писменом облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року од __ радних дана.⁶

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључивање анекса уговора ако се не изјасни у року из става 2. овог члана.

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора, задржава право да пред надлежним судом оспорава његову законитост.

2. Премештај у друго место рада

Члан 46.

Запослени може да буде премештен у друго место рада у оквиру Послодавца:

- 1) ако у том месту Послодавац обавља своју делатност (издвојено одељење);
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

3. Упућивање на рад код другог Послодавца

Члан 47.

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

Уз своју писмену сагласност, запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају разлози за његово упућивање и то не само у случајевима из става 1. овог члана, него и у следећим случајевима:

- 1) _____;
- 2) _____.

Запослени може да буде привремено упућен у смислу става 1. овог члана у друго место рада ако су испуњени услови из члана 46. Уговора.

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

Уговором о раду запосленом се не могу утврдити мања права од права која је имао код Послодавца.

По истеку рока на који је упућен на рад код другог послодавца, запослени има право да се врати на рад на посао на којем је код послодавца радио пре упућивања.⁷

⁵ Запослени може да буде распоређен на други посао и у другим случајевима, који се могу утврдити општим актом (колективним уговором код послодавца или правилником о раду) и уговором о раду (члан 171. Закона о раду).

⁶ У члану 172. став 2. Закона о раду утврђено је да рок за изјашњење запосленог не може бити краћи од осам радних дана.

⁷ Закон о раду познаје само право запосленог да се врати на рад код послодавца који га је упутио. То значи да је утврђивање у Уговору права запосленог да се врати баш на посао који је обављао пре упућивања – мој предлог који се не мора прихватити.

4. Распоређивање путем интерног оглашавања

Члан 48.

Запослени може бити распоређен на други одговарајући посао код Послодавца или на исти посао у другој организационој јединици Послодавца и путем интерног оглашавања.

Члан 49.

Ради распоређивања путем интерног оглашавања, директор расписује интерни оглас, који се објављује на огласној табли Послодавца.

Запослени који су заинтересовани за овај вид распоређивања подносе пријаву на интерни оглас у року од ____ дана од дана његовог објављивања.

Секретар прегледа приспеле пријаве и доставља писмену информацију директору о приспелим пријавама.

По пријему информације од секретара, директор доноси решење о распоређивању запосленог на нови посао или на исти посао у другој организационој јединици Послодавца.

Учесници интерног огласа који нису изабрани имају право приговора школском одбору.

По коначности одлуке о избору кандидата по интерном огласу, спроводи се поступак закључивања анекса уговора о раду с изабраним кандидатом, у складу са Законом о раду.

Члан 50.

Директор ће по интерном огласу изабрати кандидата који има највише бодова по основу следећих критеријума:

- 1) радни стаж,
- 2) образовање,
- 3) резултати рада.

Начин бодовања по основу наведених критеријума врши се применом одредаба о бодовању приликом утврђивања запосленог за чијим је радом престала потреба.

У случају распоређивања из једне у другу организациону јединицу Послодавца, критеријумима из става 1. овог члана додаје се дужина радног стажа у организационој јединици из које запослени жели да пређе – за сваку годину радног стажа у организационој јединици запосленом припада по 1 бод.

Уколико после бодовања двоје или више запослених имају једнак највећи број бодова, предност има запослени који има више бодова по основу радног стажа, образовања или резултата рада, и то наведеним редоследом.

У случају да се избор не може извршити ни применом методологије из претходног става, одлуку о избору између двоје или више кандидата с једнаким највећим бројем бодова доноси директор, по својој процени, која мора бити образложена.

IV. СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 51.

Право је и обавеза запосленог да се у току радног односа стално стручно оспособљава и усавршава.

Члан 52.

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима Министарства просвете и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе и из других извора.

Послодавац не може обавезати запосленог да, делимично или потпуно, сноси трошкове свог стручног усавршавања.

Уколико Послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити никакве штетне последице због тог пропуста.

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 53.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Наставнику и стручном сараднику на почетку школске године издаје се решење о годишњем и недељном задужењу и фонду часова.

Члан 54.

Наставнику и стручном сараднику сваке школске године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова за извођење наставе и других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима.

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

Наставник и стручни сарадник који је остао нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба у складу са Законом о раду и колективним уговором.

2. Непуно радно време

Члан 55.

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

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

3. Скраћено радно време

Члан 56.

Радна места, односно послови који се због тешких, напорних и по здравље штетних услова рада код Послодавца обављају са скраћеним радним временом су:

- 1) _____;
- 2) _____.

Радно време на радним местима из става 1. овог члана износи ___ часова дневно, односно ___ часова недељно.

4. Прековремени рад

Члан 57.

На захтев Послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

- 1) више силе,
- 2) изненадно повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се заврши посао који није планиран;
- 3) пријема и обраде докумената и података за пријемни испит;
- 4) обављања квалификационог и пријемног испита;
- 5) извршавања других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно по запосленом.

Послодавац је обавезан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и о исплати увећане плате, у складу са законом и општим актом.

Члан 58.

Ако Послодавац не може да обезбеди стручно лице за највише ___ сати образовно-васпитног рада, те сате може додатно распоредити на постојеће извршиоце код Послодавца, најдуже до краја школске године.⁸

Члан 59.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља синдикату код Послодавца извештај о прековременом и ноћном раду.

5. Распоред и структура радног времена

Члан 60.

Рад код Послодавца обавља се, по правилу, у оквиру петодневне радне недеље, у складу са школским календаром.

Радни дан ненаставног особља и стручних сарадника, по правилу, траје осам часова.

Трајање радног дана наставника везано је за распоред часова.

Структура и распоред радног времена утврђује се Годишњим планом рада Послодавца и општим актом Послодавца.

⁸ Број сати образовно-васпитног рада који се може распоредити на извршиоце у школи преко њихове норме утврдиће министар просвете (члан 136. став 4. Закона о основама система образовања и васпитања).

Структура и распоред обавеза наставника у погледу свих облика непосредног рада са ученицима може да се утврди тако да буду различити у оквиру радних недеља.

Члан 61.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље:

1) наставник изводи наставу 20 часова и четири часа других облика непосредног образовно-васпитног рада са ученицима (допунски, додатни, индивидуализовани, припремни рад и други облици рада, у складу са посебним законом) – 60 одсто радног времена, а наставник практичне наставе 26 часова;

2) стручни сарадник остварује све облике рада са децом, ученицима, наставницима, васпитачима, педагошким асистентима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима деце и ученика – 75 одсто радног времена.⁹

Члан 62.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор, у складу са законом и општим актом.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 63.

Запослени који ради пуно радно време или најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од __ минута.

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

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

Запослени из редова ненаставног особља и стручни сарадници не могу да користе одмор у току дневног рада у прва два сата након почетка, нити у последња два сата пре завршетка радног времена, а наставници тај одмор, по правилу, користе за време великог одмора ученика.

Члан 64.

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, у складу са законом и општим актом.

2. Дневни одмор

Члан 65.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од __ часова непрекидно.¹¹

3. Недељни одмор

⁹ На овом месту наводимо текст члана 136. став 1. тач. 2), 3) и 5) Закона о основама система образовања и васпитања:

„2) васпитач у предшколској установи остварује припремни предшколски програм у полудневном трајању – 50 одсто радног времена;

3) васпитач у предшколској установи и школи са домом остварује непосредан васпитно-образовни рад са децом, односно васпитни рад са ученицима – 75 одсто радног времена;

5) наставник у школи за образовање ученика са сметњама у развоју изводи наставу и индивидуалне облике непосредног рада са ученицима – 50 одсто радног времена.“

¹⁰ Најмања дужина трајања одмора у току дневног рада утврђена је одредбама члана 64. ст. 1 – 3. Закона о раду, а то питање, на непотпун начин, у члану 13. став 1. уређује и Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. Пошто одредбама поменутог колективног уговора запосленом нису призната већа права у односу на одмор у току дневног рада, овде наводимо законски текст, као потпунији:

“Запослени који ради пуно радно време има право на одмор у току дневног рада у трајању од најмање 30 минута.

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

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

¹¹ Минимално трајање дневног одмора, према Закону о раду (члан 66), јесте 12 часова непрекидно, осим у случају прерасподеле радног времена.

Члан 66.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од ___ часа непрекидно.¹²

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац 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, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од ___ часа непрекидно у току наредне недеље.

4. Годишњи одмор

Члан 67.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са Законом о раду, колективним уговором и уговором о раду.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по следећим основама:¹³

1) допринос на раду:

- за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
- за врло успешне резултате – 3 радна дана,
- за успешне резултате – 2 радна дана;

2) услови рада:

- рад са скраћеним радним временом – 3 радна дана,
- редован рад суботом, недељом и рад ноћу – 2 радна дана,
- рад у две или више установа за образовање и васпитање или домова ученика – 2 радна дана;

3) радно искуство:

- од 5 до 10 година рада – 2 радна дана,
- од 10 до 20 година рада – 3 радна дана,
- од 20 до 30 година рада – 4 радна дана,
- преко 30 година рада – 5 радних дана;

4) образовање и оспособљеност за рад:

- високо образовање – VII степен стручне спреме – 3 радна дана,
- високо образовање – изнад VII степена стручне спреме – 4 радна дана,
- средње образовање у трајању од четири године или специјалистичко образовање након средњег образовања или више образовање – 2 радна дана,
- основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан;

5) социјални услови:

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

Члан 68.

Допринос на раду утврђује се сходном применом правила о увећању плате по основу радног учинка (члан 82. Уговора).

Члан 69.

Запослени користе годишњи одмор, по правилу, за време школског распуста.

Распоред коришћења годишњег одмора наставног особља утврђује се годишњим планом рада Послодавца, а за ненаставно особље – у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњег одмора.

5. Плаћено одсуство

Члан 70.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до ___ радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:¹⁴

¹² Минимално трајање недељног одмора, према Закону о раду (члан 67), јесте 24 часа непрекидно.

¹³ Погледати одредбе члана 10. став 1. Општег колективног уговора и члана 14. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

- склапање брака – 7 радних дана,
 - порођај супруге – 5 радних дана,
 - порођај члана уже породице – 1 радни дан,
 - тежа болест члана уже породице – 7 радних дана,
 - селидба у исто место становања – 2 радна дана,
 - селидба у друго место становања – 3 радна дана,
 - елементарна непогода – 5 радних дана,
 - учествовање у културним и спортским приредбама – 2 радна дана,
 - коришћење организованог рекреативног одмора ради превенције радне инвалидности – 7 радних дана,
 - учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. – 7 радних дана,
 - учествовање на радно-производним такмичењима која организује синдикат – најмање по 1 радни дан, у зависности од удаљености места одржавања такмичења,
 - стручно усавршавање – 7 радних дана,
 - полагање стручног или другог испита – 1 радни дан, а укупно 6 радних дана у току једне календарске године,
 - смрт родитеља, усвојоца, брата или сестре брачног друга запосленог – 2 радна дана,
 - _____ – __ радних дана.
- Поред права на одсуство из претходног става овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:
- смрт члана уже породице – 5 радних дана,
 - за сваки случај добровољног давања крви, – 2 радна дана, не рачунајући дан давања крви.¹⁵

Члан 71.

Чланом уже породице запосленог, у вези с остваривањем права на плаћено одсуство, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 72.

Особа са инвалидитетом која је запослена код Послодавца има право на плаћено одсуство за време трајања професионалне рехабилитације.

6. Неплаћено одсуство

Члан 73.

На предлог наставничког већа када је реч о наставном особљу, а без тог предлога када је реч о ненаставном особљу, Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

- дошколовавања – од 30 дана до три године;
- израде магистарског рада – до 6 месеци;
- учешћа у научноистраживачком пројекту до окончања пројекта;
- израде докторске дисертације – до годину дана;
- посете члановима уже породице у иностранству, до 3 месеца, у периоду од 3 године;
- _____ - до _____ дана.¹⁶

Члан 74.

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

Члан 75.

Чланом уже породице запосленог, у вези с остваривањем права на неплаћено одсуство, сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

¹⁴ Минимум права на плаћено одсуство на годишњем нивоу јесте седам радних дана, при чему се у тај број не урачунавају случајеви коришћења плаћеног одсуства по основу смрти члана уже породице и добровољног давања крви (члан 77. став 1. Закона о раду).

¹⁵ Упоредити одредбе члана 11. Општег колективног уговора и члана 16. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

¹⁶ Погледати одредбе члана 12. Општег колективног уговора и члана 17. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

Члан 76.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и у другим случајевима и у дужем трајању од оног утврђеног у Уговору, ако се тиме не угрожава процес рада код Послодавца.

Члан 77.

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права законом, колективним уговором или уговором о раду није друкчије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 78.

У случајевима утврђеним у Закону о раду, у Закону о основама система образовања и васпитања и у колективном уговору, запосленом мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, колективним уговором или уговором о раду друкчије одређено.

VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 79.

Код Послодавца се, у складу са законом, подзаконским актом и општим актом обезбеђује:

- 1) општа заштита запослених,
- 2) заштита личних података запослених,
- 3) заштита омладине,
- 4) заштита родитељства,
- 5) заштита инвалида.

1. Општа заштита

Члан 80.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором и општим актом којим се уређује и организује заштита на раду код Послодавца.

Послодавац је обавезан да организује рад на начин којим се обезбеђује заштита живота и здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду и општим актима, као и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 81.

Запослени је обавезан 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 Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Члан 82.

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 или последице опасне за његову околину.

Члан 83.

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

Члан 84.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Посебне одредбе о безбедности и здрављу на раду

Члан 85.

Запослени имају право да изаберу представнике за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представници запослених), који, заједно с представницима Послодавца, образују одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор), у складу с одредбама Закона о безбедности и здрављу на раду и одредбама Уговора.

Члан 86.

Одбор има ____ чланова, укључујући и председника Одбора, и то ____ представника запослених и ____ представника Послодавца.

Представнике Послодавца именује школски одбор/директор.

Представнике запослених именује Одбор синдиката код Послодавца. Представници запослених не морају бити чланови синдиката код Послодавца.

Председника и заменика председника бирају чланови Одбора на првој седници.

Члан 87.

Одбор ради самостално, у складу са законом, подзаконским прописом и општим актом Послодавца.

Представници Послодавца и запослених у Одбору нису дужни да поступају по налозима органа Послодавца или синдиката код Послодавца који нису у складу с прописима и општим актима о безбедности и здрављу на раду.

Члан 88.

Ради обављања послова из његове надлежности, Одбору, односно представницима запослених, припадају права из Закона о безбедности и здрављу на раду.

Члан 89.

Послодавац и представници запослених, односно Одбор и синдикат код Послодавца, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и другим прописима.

Члан 90.

На рад одбора сходно се примењују одредбе Пословника о раду школског одбора/Рад Одбора ближе се уређује пословником о раду.

Члан 91.

Права, обавезе и одговорности у области безбедности и здравља на раду ближе се уређују правилником о правима, обавезама и одговорностима у области безбедности и здравља на раду.¹⁷

2. Остали облици заштите запослених

Члан 92.

Заштита личних података, заштита омладине и материнства, заштита у виду права на одсуствовање у вези са трудноћом, порођајем и/или негом детета или друге особе, као и заштита инвалида, остварује се у складу са Законом о раду.

Члан 93.

Запослени је дужан да, најкасније у року од три дана од дана наступања привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, о томе достави Послодавцу потврду лекара која садржи и време очекиване спречености за рад.

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

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

Лекар је дужан да изда потврду из става 1. овог члана.

Ако Послодавац посумња у оправданост разлога за одсуствовање са рада у смислу става 1. овог члана, може да поднесе захтев надлежном здравственом органу ради утврђивања здравствене способности запосленог, у складу са законом.

VIII. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

Члан 94.

¹⁷ Препоручујем модел тог правилника који је урадио Драгослав Хаџи Танчић и који је објављен у часопису *Правна пракса* број 10/2007.

На утврђивање и обрачун плата, накнада и додатака запослених примењују се прописи којима се уређују плате и накнаде и друга примања запослених у јавним службама.

Плата, накнада плате и остала примања приправника утврђују се на исти начин као и примања осталих запослених.

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 95.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента утврђеног Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама, којим се множи основица, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа из плате по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање, у складу са законом.

2. Висина основице

Члан 96.

Висина основице и коефицијената за обрачун и исплату плата утврђују се у складу са законом, актом Владе и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика.

3. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 97.

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

4. Рокови за исплату плата

Члан 98.

Плата се исплаћује у два дела и то:

- први део до 5. у наредном месецу;
- други део до 20. у наредном месецу.

Послодавац је обавезан да запосленом, у складу са Законом о раду, приликом сваке исплате плате и накнада плате, достави обрачун и да о плати и накнади плате води евиденцију.

5. Увећана плата

Члан 99.

Запослени има право на увећану плату у следећим случајевима:

- за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице;
- за рад ноћу – 26% од основице;
- за рад у сменама – 26% од основице;
- за прековремени рад – 26% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу – 0,4% од основице;
- по основу стеченог звања;
- по основу остварених резултата рада.

У случајевима замене одсутног наставника, 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.

Члан 100.

Радни учинак утврђује се на основу квалитета и обима обављеног посла, као и односа запосленог према радним обавезама, с тим да се плата запосленог по овом основу може увећати највише до 30% од висине основне плате и то из сопствених прихода које оствари Послодавац, у складу са законом.

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

Члан 101.

Радни учинак запосленог утврђује се на основу следећих критеријума:

- редовности на послу,
- благовременог и успешног обављања послова радног места,
- успешне сарадње с другим запосленим лицима,
- креативности у обављању послова радног места,
- посебних резултата у образовно-васпитном раду (такмичења, смотре и слично),
- радне дисциплине,

- других постигнућа која се могу вредновати приликом утврђивања радног учинка.

О увећању плате по основу радног учинка одлучује директор и о томе доноси решење које мора бити образложено за сваког запосленог којем се по том основу увећава плата.

6. Накнада плате

Члан 102.

Запослени има право на накнаду плате, поред случајева утврђених законом, у следећим случајевима:

- стручно усавршавање које је одобрио Послодавац;
- присуствовање, у својству члана, седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, школског одбора, органа синдиката код Послодавца и савеза синдиката;
- учешће на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва;
- _____.

У случајевима из претходног става запослени има право на накнаду плате у истом износу као да је радио.

Члан 103.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду плате у висини од најмање 65% просечне плате у претходна три месеца пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, и то:

- за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа Послодавца, због необезбеђивања заштите 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;
- за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, према важећим прописима;
- за време преквалификације или доквалификације на основу закона;
- за време чекања на распоређивање на одговарајуће послове, након обављене преквалификације или доквалификације, на основу важећих прописа;

7. Накнада трошкова

Члан 104.

Запослени има право на накнаду за долазак на рад и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају. Уколико се накнада исплаћује у новцу, мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец.

У случају да за долазак на рад и одлазак са рада запослени не може да користи јавни превоз, Послодавац ће му до петог у месецу за претходни месец исплаћивати накнаду стварних трошкова превоза, ако станује најмање __ километара од зграде Послодавца у којој ради.

Стварни трошкови обрачунаваће се на следећи начин: _____.¹⁸

Члан 105.

У случају одобреног коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе, запослени има право на накнаду трошкова у висини од 30% од цене једног литра бензина од 95 октана, по пређеном километру.

Члан 106.

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 службеном путу у трајању:

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

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

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

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

Члан 107.

Запослени има право и на накнаду следећих трошкова:

¹⁸ Један од могућих начина обрачунавања стварних трошкова је обрачунавање према цени бензина по пређеном километру (на пример, 30% од просечне цене једног литра бензина од 95 октана по пређеном километру).

- 1) _____, у висини од _____;
- 2) _____, у висини од _____.

8. Друга примања

1) Отпремнина

Члан 108.

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

2) Солидарна помоћ

Члан 109.

Послодавац је обавезан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

- смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима;¹⁹
- настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне месечне плате;
- боловања дужег од 3 месеца – у висини једне просечне месечне плате;
- у случају набавке медицинских помагала или лекова – у висини једне просечне месечне плате;
- у случају _____ – у висини _____.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима.²⁰

Просечна плата из става 1. овог члана је плата по запосленом остварена у Републици Србији или код Послодавца у претходном месецу, како је за запосленог повољније.²¹

3) Накнада штете

Члан 110.

Послодавац је обавезан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења.

Штету из става 1. овог члана Послодавац запосленом накнађује на његов писмени захтев.

Поступак утврђивања висине и начина накнаде штете спроводи се применом одредаба чл. 174 – 178. Уговора.

4) Јубиларна награда

Члан 111.

Послодавац је обавезан 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:

- за 10 година рада оствареног у радном односу – пола просечне плате;
- за 20 година рада оствареног у радном односу – једну просечну плату;
- за 30 година рада оствареног у радном односу – једну и по просечну плату.

Просечна плата из става 3. овог члана јесте плата по запосленом остварена код Послодавца, односно просечна зарада у Републици Србији, у месецу који непосредно претходи месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, ако је то повољније за запосленог.

5) Новогодишња награда

Члан 112.

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

Новогодишња награда исплаћује се у висини коју уговоре репрезентативни синдикати у Републици Србији и Влада Републике Србије.

¹⁹ У Уговору је брисан додатак из посебног колективног уговора – „до неопорезивог износа“, у складу са чланом 33. став 1. алинеја 2) Општег колективног уговора.

²⁰ Погледати претходну фусноту.

²¹ Погледати одредбу члана 28. став 3. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. Уговор је овде повољнији од тог акта, што се не мора прихватити.

6) Поклон за Нову годину

Члан 113.

Послодавац може да, у складу са одлуком директора, из сопствених прихода обезбеди деци запослених која нису старија од __ година пригодан поклон за Нову годину.²²

Одлуку о врсти и вредности поклона доноси директор, по прибављеном мишљењу синдиката.

7) Поклон или новчани износ за Дан жена

Члан 114.

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

Одлуку о овом давању доноси директор, по прибављеном мишљењу синдиката.²³

8) Награда наставницима за остварен успех ученика на такмичењима

Члан 115.

Послодавац може да, из сопствених прихода, наставницима чији су ученици освојили награде на такмичењима обезбеди новчана средства за награду.²⁴

Одлуку о додели награде доноси директор.

Наставнику припада награда за освојено једно од прва три места или пласман на виши ниво такмичења, и то:

- за остварене резултате на општинском такмичењу ученика - _____ динара/ __ % од плате;
- за остварене резултате на градском такмичењу ученика - _____ динара/ __ % од плате;
- за остварене резултате на регионалном такмичењу ученика - _____ динара/ __ % од плате;
- за остварене резултате на покрајинском такмичењу ученика - _____ динара/ __ % од плате;
- за остварене резултате на републичком такмичењу ученика - _____ динара/ __ % од плате;
- за остварене резултате на међународном такмичењу ученика - _____ динара/ __ % од плате;

9) Уплата премије за осигурање

Члан 116.

Послодавац може да запосленима:

- уплати премију за добровољно додатно пензијско осигурање;
- уплати премију за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање хируршких интервенција.

9. Закључивање анекса уговора о раду у вези с примањима запослених

Члан 117.

Послодавац може да запосленом понуди закључивање анекса уговора о раду у вези са:

- новчаним износом плате без увећања по основу радног учинка и елементима за утврђивање радног учинка;
- роковима за исплату плате и других примања на које запослени има право.

Анекс уговора о раду из става 1. овог члана закључује се по поступку утврђеном за закључивање анекса уговора о раду о распоређивању запосленог (чл. 44. и 45. Уговора).

IX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 118.

Послодавац је обавезан да донесе програм решавања вишка запослених у случајевима, по поступку и са садржином утврђеним у Закону о раду.

²² Горња старосна граница коју утврђује Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика јесте 11 година (члан 31. став 3). У Уговору се та граница може померити навише. Уговором се такође ова могућност може претворити у обавезу школе.

²³ Погледати члан 31. став 4. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. И ова могућност се Уговором може претворити у обавезу Школе.

²⁴ Погледати члан 31. ст. 5. и 6. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. И ова могућност се Уговором може претворити у обавезу Школе.

Члан 119.

На услове и поступак утврђивања вишка запослених, односно запослених за чијим је радом престала потреба, као и на утврђивање права таквих запослених, примењују се одредбе Закона о раду и колективног уговора.

На утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба из реда наставног особља, поред Закона о раду и колективног уговора примењују се и одредбе Закона о основама система образовања и васпитања.

1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба²⁵

Члан 120.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се у бодовима и то:

1. рад остварен у радном односу:

- за сваку годину рада оствареног у радном односу – 1 бод,
- за сваку годину рада оствареног у радном односу код Послодавца – 0,35 бодова;

2. образовање:

- за високо образовање са VII степеном стручне спреме (звање стечено на основним студијама од најмање четири године, по раније важећим прописима, или на дипломским академским студијама – мастер) – 15 бодова,
- за високо образовање са VII-1 степеном стручне спреме (специјалиста) – 16 бодова,
- за високо образовање са VII-2 степеном стручне спреме (магистар наука) – 18 бодова,
- за високо образовање са VIII степеном стручне спреме (доктор наука) – 20 бодова,
- за више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 10 бодова,
- за средње образовање од 3 или 4 године – 5 бодова;

3. резултати рада:

1) однос према радним обавезама и пословима:

- потпуна реализација програма и других радних задатака – 1 бод,
- редовност доласка на посао – 1 бод,
- правилан однос према другим запосленима, родитељима и ученицима – 1 бод,

2) резултати на такмичењима:

- за остварене резултате на општинским и регионалним такмичењима ученика (освојено једно од прва три места или пласман на виши ниво такмичења) – 4 бода,
- за остварене резултате на покрајинским и републичком такмичењу ученика (освојено једно од прва три места или пласман на виши ниво такмичења) – 6 бодова,

3) за доприносе у педагошком раду – 7 бодова, и то:

- за објављивање стручних чланака у стручним часописима или другим стручним штампаним публикацијама, у својству аутора или коаутора, – по 1 бод за сваки стручни чланак а највише 3 бода,
- за објављивање у штампаном облику једне или више стручних књига или уџбеника, у својству аутора или коаутора, – за сваку књигу по 3 бода, а највише 6 бодова,
- за необјављене стручне радове, написане по налогу директора, у својству аутора или коаутора, (књига, пројеката, програма итд.) – по један бод за сваки рад, а највише 3 бода;

4. имовно стање:

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – 2 бода,
- ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 – 70% од републичког просека – 3 бода,
- ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова;

5. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе:

- инвалид – 5 бодова,
- хронични и тешки болесник – 3 бода,
- запослени који болује од професионалне болести – 2 бода,

6. број деце на редовном школовању:

- ако запослени има једно дете на школовању – 1 бод,
- ако запослени има двоје деце на школовању – 3 бода,
- ако запослени има троје или више деце на школовању – 5 бодова.

Члан 121.²⁶

²⁵ Погледати одредбе чл. 33 – 35. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика. У тексту Уговора су прецизиране одредбе посебног колективног уговора и направљена је разлика у броју бодова по основу образовања с обзиром на различите степене високог образовања.

²⁶ Погледати одредбу члана 39. Општег колективног уговора. У Уговору сам пошао из решења из става 2. тог тог члана Општег колективног уговора, које се односи на ситуацију у којој код Послодавца нису утврђени нормативи и стандарди рада. Сматрам да би утврђивање таквих норматива и стандарда у школи било исувише сложено и проблематично.

Однос према радним обавезама и пословима из члана 38. тачка 3. ал. 1 – 3. Уговора утврђује се на основу образложене оцене директора или помоћника директора, засноване на следећим елементима, који су у вези с извршавањем послова радног места, плана рада и другим показатељима:

- квалитет обављеног посла,
 - самосталност у раду и иновације,
 - ефикасност рада,
 - однос према раду, радним задацима и средствима рада,
 - дужина неплаћених одсустава,
 - квалитет односа запосленог према другим запосленима, родитељима и ученицима,
 - редовност доласка на посао према школској евиденцији,
- Резултати рада из става 1. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

2. Поступак за утврђивање вишка запослених

Члан 122.

Поступак за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба обавезно се спроводи и у случају када за радом запосленог делимично престане потреба.

Члан 123.

На основу критеријума из члана 120. Уговора сачињава се ранг листа запослених који раде на радном месту на којем се смањује број извршилаца.

Члан 124.

Ранг листу сачињава комисија коју именује школски одбор на предлог репрезентативних синдиката код Послодавца (у даљем тексту: Комисија).

Ако се синдикати не споразумеју око састава комисије, школски одбор ће комисију именовати без њиховог предлога.

Комисија се бира за сваки случај утврђивања вишка запослених.

Комисија има три члана, и то:

- два члана из реда наставног особља,
- једног члана из реда ненаставног особља.

Члан 125.

Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

Радом Комисије руководи председник, којег бирају чланови Комисије из својих редова, на почетку прве њене седнице.

Рад Комисије је хитан.

На остала питања у вези са радом Комисије сходно се примењују одредбе Пословника о раду школског одбора.

Члан 126.

Комисија саставља ранг листу запослених према редоследу додељених бодова, на тај начин што ће се на првом месту на ранг листи наћи запослени с највећим бројем бодова, а на последњем месту ће се наћи запослени с најмањим бројем бодова.

Запосленим за чијим је радом престала потреба прогласиће се запослени с најмањим бројем бодова.

Уколико више запослених има једнак најмањи број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа, стручне спреме, резултата рада, односно имовног стања, и то наведеним редоследом.

У случају да се запослени за чијим радом престаје потреба не може одредити ни применом методологије из претходног става, одлуку о избору између двоје или више запослених с једнаким најмањим бројем бодова доноси директор, по својој процени, која мора бити образложена.

Члан 127.

После сачињавања ранг листе, Комисија саставља предлог за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба и доставља га директору.

Члан 128.

На основу предлога Комисије, директор без одлагања доноси решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог и, такође без одлагања, доставља га запосленом.

Члан 129.

Запосленим за чијим је радом престала потреба не могу бити проглашени:²⁷

- 1) председник синдиката код Послодавца,
- 2) представник запослених у школском одбору,
- 3) члан одбора и члан надзорног одбора синдиката код Послодавца,
- 4) именовани или изабрани синдикални представник у више органе синдиката на локалном, покрајинском или републичком нивоу у складу са општим актом синдиката,
- 5) запослена за време трудноће или са дететом до две године старости;
- 6) запослени самохрани родитељ,
- 7) запослени чије дете има тешки инвалидитет,
- 8) један од брачних другова, ако оба брачна друга раде код Послодавца,
- 9) запослени мушкарац који има најмање 35 година стажа осигурања и запослена жена која има најмање 30 година стажа осигурања, под условом да не испуњава један од услова за пензију,
- 10) инвалид рада који је инвалидност стекао радом код Послодавца,
- 11) _____.

Наведени запослени неће бити бодовани нити стављени на ранг листу за одређивање запосленог за чијим је радом престала потреба.

3. Мере за запошљавање

Члан 130.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- распоређен на други одговарајући посао код Послодавца;
- распоређен на други одговарајући посао с непуним радним временом код Послодавца, али не краћим од половине пуног радног времена;
- преузет на основу споразума о преузимању у другу установу за образовање и васпитање;
- упућен на рад код другог послодавца;
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

4. Престанак радног односа и права запосленог за чијим је радом престала потреба

Члан 131.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а којем није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених у члану 130. Уговора, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду или у складу са посебним програмом за решавање вишка запослених у установама у области образовања и васпитања, у процесу рационализације броја запослених, према избору запосленог.

Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најдоцније до дана престанка радног односа.

X. УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 132.

Запослени може бити привремено удаљен са рада на основу одредаба Закона о раду и Закона о основама система образовања и васпитања.

Члан 133.

За време привременог удаљења са рада, запослени има право на накнаду плате у складу са Законом о раду.

²⁷ Општи колективни уговор од проглашења запосленим за чијим је радом престала потреба штити само представнике запослених. Тај акт (члан 41. став 2. и члан 42) и Посебан колективни уговор за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (члан 37) остале запослене који су наведени у овом члану Уговора штити само од престанка радног односа по основу престанка потребе за њиховим радом. То значи да би они, према тим општим актима, могли бити проглашени запосленима за чијим је радом престала потреба али им радни однос не би могао престати без њихове сагласности. Овакво решење могло би довести школу у прилично неповољну ситуацију у којој би запослени остао нераспоређен, односно без посла, али би примао плату. Зато сам сматрао да је боље да се колективним уговором код Послодавца утврди да они не могу бити ни проглашени запосленим за чијим је радом престала потреба. Тим општим актом може се таква заштита утврдити и за запослене с неким другим својствима (на пример за сва инвалидна лица, за запослене с ниским примањима по члану домаћинства итд.).

XI. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Начела дисциплинске одговорности

Члан 134.

Дисциплинска одговорност запосленог је одговорност за учињену повреду радне обавезе или повреду забране утврђене Законом о основама система образовања и васпитања.

Члан 135.

Запослени може одговарати за учињену повреду радне обавезе или забране утврђене законом или Уговором.

Теже повреде радних обавеза и повреде забрана утврђене су законом.

Лакше повреде радних обавеза утврђене су Уговором.

Члан 136.

Запослени може да одговара само за повреду радне обавезе или забране која је у време извршења била прописана законом или Уговором.

Члан 137.

Местом извршења повреде радне обавезе или забране сматра се како место где је учинилац радио или био дужан да ради, тако и место где је последица повреде наступила или место где је последица према умишљају учиниоца требало да наступи.

Члан 138.

Време извршења повреде радне обавезе или забране јесте време када је извршилац радио (када су у питању повреде извршене чињењем) или био дужан да ради (када су у питању повреде извршене нечињењем), без обзира на то када је наступила последица.

Члан 139.

Дисциплински може одговарати само запослени који је повреду радне обавезе или забране извршио у стању урачунљивости и поступајући с умишљајем или из свесног или несвесног нехата.

Члан 140.

Разлози који искључују постојање повреде радне обавезе или забране су:

- поступање у нужној одбрани,
- поступање у крајњој нужди.

Члан 141.

Разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог, и поред учињене повреде радне обавезе или забране су:

- поступање у стварној заблуди,
- поступање у оправданој правној заблуди,
- поступање под утицајем силе или претње.

2. Лакше повреде радних обавеза

Члан 142.

Запослени дисциплински одговара за следеће лакше повреде радних обавеза:

- 1) неблаговремен долазак на рад и/или одлазак са рада пре истека радног времена;
- 2) неоправдано одсуствовање са рада у току радног времена за време када је обавезна присутност;
- 3) неоправдан изостанак са рада један радни дан или два или више радних дана, али не узастопно;
- 4) необавештавање о пропустима у вези са безбедношћу и здрављем на раду;
- 5) ометање седница органа Послодавца;
- 6) неоправдано изостајање са седница стручног органа, тима или педагошког колегијума Послодавца, ако је запослени члан тог органа;
- 7) непристојно понашање и/или одевање у просторијама Послодавца, школском дворишту или на другом месту на којем се изводи образовно-васпитни рад;
- 8) кршење права ученика какво не спада у теже повреде радних обавеза;
- 9) непријављивање директору или школском одбору кршења права ученика;
- 10) _____.

3. Теже повреде радних обавеза

Члан 143.

Запослени дисциплински одговара за следеће теже повреде радних обавеза:

- 1) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;
- 2) неспровођење мера безбедности деце, ученика и запослених;
- 3) подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце и ученика, или њено омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 4) подстрекавање на употребу наркотичког средства или психоактивне супстанце код ученика или њено омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 5) ношење оружја у установи или кругу установе;
- 6) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи, брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;
- 7) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;
- 8) непотпуно, неблаговремено и несавесно вођење евиденције;
- 9) наплаћивање припреме ученика Послодавца, ради оцењивања, односно полагања испита;
- 10) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава који смањују радну способност;
- 11) одбијање давања на увид резултата писмене провере знања ученицима, родитељима, односно старатељима;
- 12) одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељу, односно старатељу;
- 13) незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета, ученика или другог запосленог;
- 14) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада, односно за време незаконите обуставе рада или штрајка;
- 15) злоупотреба права из радног односа;
- 16) незаконито располагање средствима, школским простором, опремом и имовином установе;
- 17) неоправдано одсуство са рада најмање два узастопна радна дана;
- 18) необезбеђивање минимума процеса рада који се односи на извођење наставе, за време штрајка;
- 19) друге повреде радних обавеза, у складу с посебним законом.

Члан 144.

Запослени дисциплински одговара и за повреде забрана дискриминације, насиља, злостављања и занемаривања и страначког организовања и деловања.

4. Дисциплинске мере

Члан 145.

За лакше повреде радних обавеза, учињене с умишљајем или из нехата, изриче се мера новчане казне у висини од 5% до 15% од плате исплаћене за месец у којем је одлука донета, у трајању од једног до три месеца.²⁸

Члан 146.

Мере које се могу изрећи за теже повреде радних обавеза јесу престанак радног односа и новчана казна.

За повреду забране, прописане чл. 44. до 46. Закона о основама система образовања и васпитања, односно чланом 144. Уговора, запосленом се обавезно изриче мера престанка радног односа. Запосленом престаје радни однос када одлука директора о утврђеној повреди забране постане коначна и одузима му се лиценца.

Члан 147.

За повреду теже радне обавезе из члана 141. став 1. тач. 1) до 7) Закона о основама система образовања и васпитања, односно из члана 143. тач. 1) – 7) Уговора, обавезно се изриче мера престанка радног односа и лиценца се суспендује на шест месеци.

Мера престанка радног односа обавезно се изриче запосленом и за тежу повреду радне обавезе из члана 141. тач. 8) - 17) Закона о основама система образовања и васпитања, односно из члана 143. тач. 8) – 17) Уговора, ако је повреда учињена с умишљајем или из свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог.

²⁸ Дисциплинске мере које се могу изрећи учиниоцу лакше повреде радних обавеза нису утврђене законом, тако да је дисциплинска мера новчане казне у висини од 5% до 15% од плате исплаћене за месец у којем је одлука донета, само предлог.

Мера престанка радног односа такође се обавезно изриче и за тежу повреду радне обавезе из члана 143. тачка 18) Уговора, преузете из члана 82. став 3. Закона о основној школи/члана 84. став 3. Закона о средњој школи, у складу са чланом 82. став 4. Закона о основној школи/члана 84. став 4. Закона о средњој школи.

Новчана казна изриче се за теже повреде радних обавеза из члана 141. тач. 8) – 17) Закона о основама система образовања и васпитања, односно из члана 143. тач. 8) – 17) Уговора, под условом да повреда није учињена с умишљајем нити из свесног нехата или су утврђене олакшавајуће околности за запосленог.

Новчана казна се изриче у висини од 20 до 35 одсто од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању од три до шест месеци.

Члан 148.

За исту повреду радне обавезе или забране запослени не може два пута дисциплински одговорати, нити му се за исту повреду обавезе или забране могу изрећи две дисциплинске мере.

Члан 149.

Приликом одлучивања о врсти и тежини мере која ће се изрећи запосленом, директор треба да посебно води рачуна о:

- 1) циљевима генералне и специјалне превенције,
- 2) олакшавајућим и отежавајућим околностима за запосленог (тежина повреде, односно њених последица, степен урачунљивости и кривице, психофизичко стање запосленог, кајање због учињене повреде и одсуство кајања, понашање запосленог после учињене повреде, раније понашање на послу, раније чињење повреда радних обавеза или забрана, итд.).

5. Дисциплински поступак

Члан 150.

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

Члан 151.

Дисциплински поступак покреће се ако постоји основана сумња да је запослени учинио повреду радне обавезе или повреду забране.

Дисциплински поступак директор може покренути по сопственој иницијативи или по дисциплинској пријави коју може да поднесе сваки запослени, ученик или родитељ, односно старатељ ученика.

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком на који приговор није допуштен.

Закључак о покретању дисциплинског поступка садржи податке о запосленом, опис повреде забране или повреде радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Члан 152.

Запослени мора бити саслушан у дисциплинском поступку, са правом да изложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу да достави и писмену одбрану.

Изузетно, расправа може да се одржи и без присуства запосленог, под условом да је запослени на расправу уредно позван.

Члан 153.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним Законом о општем управном поступку.²⁹

²⁹ На овом месту наводим одредбе Закона о општем управном поступку које се односе на искључење јавности:

„Члан 140.

- (1) Усмена расправа је јавна.
- (2) Службено лице које води поступак може искључити јавност за целу усмену расправу или само за један њен део:
 - 1) ако то захтевају разлози морала или јавне безбедности;
 - 2) ако постоји озбиљна и непосредна опасност ометања усмене расправе;
 - 3) ако треба да се расправља о односима у некој породици;
 - 4) ако треба да се расправља о околностима које представљају државну, војну, службену, пословну, професионалну, научну или уметничку тајну.
- (3) Предлог за искључење јавности може ставити и заинтересовано лице.
- (4) О искључењу јавности доноси се закључак који мора бити образложен и јавно објављен.
- (5) При објављивању решења по спроведеном поступку јавност се не може искључити.

Члан 141.

- (1) Искључење јавности не односи се на странке, њихове заступнике, пуномоћнике, представнике и стручне помагаче.
- (2) Службено лице које води поступак може допустити да усменој расправи са које је јавност искључена присуствују поједина службена лица, научни и јавни радници ако је то од интереса за њихову службу, односно научни рад. Службено лице које води поступак упозориће та лица да су дужна да чувају као тајну оно што буду на расправи сазнала.“

Члан 154.

У дисциплинском поступку утврђује се све чињенице које су релевантне за утврђивање одговорности запосленог и за изрицање дисциплинске мере.

Члан 155.

На остала питања вођења дисциплинског поступка сходно се примењују правила општег управног поступка.

Члан 156.

По спроведеном поступку директор може донети:

- 1) решење којим се запослени оглашава кривим, у ком случају му се изриче и дисциплинска мера;
- 2) решење којим се запослени ослобађа се од одговорности;
- 3) решење којим се поступак против запосленог обуставља.

Члан 157.

Запослени се оглашава кривим и изриче му се дисциплинска мера ако је у поступку утврђено да је као урачунљив и крив извршилац извршио повреду радне обавезе или повреду забране која му се ставља на терет, а при том не постоје разлози који искључују постојање повреде нити разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог, односно противправност његове радње.

Члан 158.

Запослени се ослобађа од дисциплинске одговорности:

- 1) ако постоје разлози који искључују постојање повреде радне обавезе или забране која му се ставља на терет;
- 2) ако радња коју је учинио нема сва обележја повреде радне обавезе или забране која му се ставља на терет;
- 3) ако постоје разлози који искључују дисциплинску одговорност запосленог;
- 4) ако у дисциплинском поступку није доказано да је запослени учинио повреду која му се ставља на терет.

Члан 159.

Дисциплински поступак против запосленог обуставља се:

- 1) ако је наступила застарелост покретања или вођења дисциплинског поступка;
- 2) ако је запослени за исту радњу раније већ дисциплински одговарао;
- 3) ако директор у току поступка утврди да не постоје законски услови за вођење поступка па одустане од дисциплинског гоњења запосленог;
- 4) ако запосленом у току поступка престане радни однос код Послодавца;
- 5) ако запослени у току поступка умре.

6. Правна заштита запосленог

Члан 160.

Против решења о изрицању дисциплинске мере запослени има право на правну заштиту, у складу са законом и Уговором (чл. 184. до 189).

7. Застарелост у дисциплинској одговорности

Члан 161.

Покретање дисциплинског поступка за лакше повреде радне обавезе застарева протеком шест месеци од учињене повреде, а за повреду забране и теже повреде радне обавезе протеком једне године од дана учињене повреде.

Вођење дисциплинског поступка за лакше повреде радних обавеза застарева протеком једне године, а за повреде забране и теже повреде радних обавеза – две године од покретања дисциплинског поступка.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других оправданих разлога.

XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 162.

Радни однос код Послодавца престаје на основу решења директора, у складу са законом.

Члан 163.

Ако радни однос престаје због отказа запосленог или по споразуму између запосленог и Послодавца, радни однос запосленом престаје дана утврђеног у отказу, уз поштовање отказног рока, или споразуму.

На основу решења о дисциплинској мери престанка радног односа и у другим случајевима када се закључак о дану престанка радног односа не може извести на основу одредаба закона, радни однос запосленом престаје даном коначности решења о изрицању дисциплинске мере, односно о престанку радног односа.

Када се закључак о дану престанка радног односа може извести из одредаба закона, радни однос престаје даном утврђеним у решењу директора.

XIII. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

1. Накнада штете коју је запослени причинио Послодавцу

Члан 164.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу, у складу са законом и општим актом.

Члан 165.

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.

Члан 166.

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

Члан 167.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао, у ком року и како се накнађује – утврђује посебна комисија (у даљем тексту: Комисија), коју образује директор.

Један од чланова Комисије обавезно је представник синдиката код Послодавца.

Члан 168.

На састав Комисије, њен рад и одлучивање сходно се примењују одредбе Уговора које уређују састав, рад и одлучивању комисије за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба (чл. 124. и 125. Уговора).

Члан 169.

По спроведеном поступку, Комисија директору подноси предлог за доношење решења о накнади штете, који садржи чињенице о постојању штете и њеној висини, о околностима под којима је настала, о штетнику и о року и начину на који штета треба да буде накнађена.

На основу поднетог предлога, директор доноси решење којим запосленог обавезује да накнади штету и доставља га запосленом.

По коначности решења из претходног става, Послодавац и запослени закључују споразум о исплати накнаде штете.

Члан 170.

У зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, запосленом се може омогућити исплата накнаде штете у више рата, а може се и, делимично или потпуно, ослободити плаћања накнаде штете.

Члан 171.

Предлог за исплату накнаде штете у ратама или за ослобађање од плаћања накнаде штете директору подноси Комисија.

Предлог за исплату накнаде штете у ратама и предлог за делимично ослобађање од плаћања накнаде штете саставни је део предлога из члана 169. став 1. Уговора.

На основу поднетог предлога, директор доноси решење којим запосленог обавезује да делимично накнади штету или констатује да је запослени ослобођен од плаћања накнаде штете.

У случају да се директор не сложи с предлогом Комисије о исплати накнаде штете у ратама и/или с предлогом за делимично или потпуно ослобађање запосленог од исплате накнаде штете, донеће решење о обавезивању запосленог на накнаду штете као да тих предлога није ни било.

Члан 172.

Ако запослени не пристане на закључивање споразума о исплати накнаде штете, у складу са решењем директора из чл. 169. став 2. или из члана 171. став 3. Уговора, о накнади штете одлучује надлежни суд.

2. Накнада штете коју је претрпео запослени на раду или у вези са радом

Члан 173.

Ако запослени доживи повреду на раду, оболи од професионалне болести или претрпи неку другу штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му накнади штету, у складу са законом и општим актом.

Члан 174.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао, у ком року и како се запосленом накнађује – утврђује посебна комисија (у даљем тексту: Комисија), коју образује директор.

Један од чланова Комисије обавезно је представник синдиката код Послодавца.

Члан 175.

На састав Комисије, њен рад и одлучивање сходно се примењују одредбе Уговора које уређују састав, рад и одлучивању комисије за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба (чл. 124. и 125. Уговора).

Члан 176.

По спроведеном поступку, Комисија директору подноси предлог за доношење решења о накнади штете, који садржи чињенице о постојању штете и њеној висини, о околностима под којима је настала, о штетнику и о року и начину на који штета треба да буде накнађена запосленом.

На основу поднетог предлога, директор доноси решење којим се утврђује право запосленог на накнаду штете и доставља га запосленом.

По коначности решења из претходног става, Послодавац и запослени закључују споразум о исплати накнаде штете.

Члан 177.

Комисија може предложити да се накнада штете запосленом исплати у више рата.

Предлог за исплату накнаде штете у ратама саставни је део предлога из члана 176. став 1. Уговора.

У случају да се директор не сложи с предлогом Комисије о исплати накнаде штете у ратама, донеће решење о исплати накнаде штете запосленом као да тог предлога није ни било.

Члан 178.

Ако запослени не пристане на закључивање споразума о исплати накнаде штете, у складу са решењем директора из чл. 176. став 2. или из члана 177. став 3. Уговора, о накнади штете одлучује надлежни суд.

XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Остваривање права запослених

Члан 179.

Запослени се ради остваривања својих права у писменом облику обраћају директору.

Захтев треба да садржи:

- 1) податке о праву које запослени жели да оствари;
- 2) чињенице на којима се захтев заснива;
- 3) име, презиме, потпис и назив посла подносиоца захтева.

Захтев се предаје секретару или административном раднику, који га заводи у деловодник и без одлагања прослеђује директору.

Члан 180.

Директор је обавезан да о захтеву одлучи у року који омогућава остваривање права запосленог, а најкасније у року од 15 дана од дана предаје захтева, а ако у том року не одлучи о захтеву, сматра се да је захтев запосленог одбио.

Члан 181.

Директор ће захтев запосленог одбацити решењем ако је неуредан, неблагоприятан, недопуштен или поднет од неовлашћеног лица.

У случају предаје неуредног захтева, то јест захтева који не садржи све елементе из члана 179. став 2. Уговора, директор ће запосленом наложити да недостатке отклони у примереном року, који не може бити дужи од __ дана.

Тек ако запослени не поступи по налогу директора, он ће донети решење да се захтев одбацује.

Члан 182.

Директор ће донети решење да се захтев запосленог усваја ако је захтев заснован на важећем пропису и/или општем акту.

Члан 183.

Директор ће донети решење да се захтев запосленог одбија ако захтев није заснован на важећем пропису и/или општем акту.

2. Заштита права запослених

Члан 184.

Против решења директора о правима, обавезама и одговорностима запослених, донетог по службеној дужности или на захтев запосленог, запослени има право да поднесе приговор школском одбору.

Приговор треба да садржи:

- 1) број и датум решења и захтева запосленог који је одбијен или одбачен,
- 2) одређење у ком смислу је запослени незадовољан решењем,
- 3) име, презиме, потпис и назив посла које обавља подносилац приговора.

Приговор се у два примерка предаје секретару или административном раднику, који га заводи у деловодник и прослеђује га без одлагања директору и председнику школског одбора.

Члан 185.

Првостепена одлука, односно решење директора, постаје коначно истеком рока за подношење приговора, одрицањем од права на приговор, одустанком од приговора, као и одбацивањем или одбијањем приговора.

Првостепена одлука не сме се извршити пре него што постане коначна, осим у случају када приговор запосленог нема суспензивно дејство.

Приговор запосленог има суспензивно дејство, осим приговора поднетог против решења о удаљењу или о одређивању прековременог рада.³⁰

Члан 186.

Школски одбор ће донети закључак да се приговор одбацује, ако је приговор неуредан, неблаговремен, недопуштен или поднет од неовлашћеног лица.

У случају предаје неуредног приговора, то јест приговора који не садржи све елементе из члана 184. став 2. Уговора, школски одбор ће запосленом наложити да недостатке отклони у примереном року, који не може бити дужи од __ дана. Тек ако запослени не поступи по том налогу, школски одбор ће донети закључак да се приговор одбацује.

Члан 187.

Школски одбор ће својим решењем поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак у следећим случајевима:

- 1) ако су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене;
- 2) ако се у првостепеном поступку није водило рачуна о правилима поступка која су од утицаја на решење ствари;
- 3) ако је изрека побиијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем;
- 4) ако су у решењу погрешно оцењени докази;
- 5) ако је решење донето на основу погрешног закључка у погледу чињеничног стања;
- 6) ако је решењем повређено материјално право.³¹

Ако је о предмету на који се решење односи неопходно донети ново решење, школски одбор ће наложити директору да то учини у одређеном року, при чему треба да отклони све недостатке који су наведени у другостепеној одлуци.

³⁰ Закон не даје одговор на питање има ли приговор на решење директора суспензивно дејство. У књизи сам заузео став да он, по правилу, има суспензивно дејство, али да, у случајевима удаљења са рада и одређивања прековременог рада природа ствари тих случајева, односно циљ који се жели постићи решењем о удаљењу и решењем о одређивању прековременог рада у односу на процес рада школе, налаже да приговор не одлаже извршење решења. У супротном би се довело у питање несметано одвијање процеса рада школе, чиме би се нарушила равнотежа између права запосленог на правну заштиту и интереса школе, који се, с обзиром на природу њене делатности, често поклапа са јавним интересом.

³¹ У понуђеном моделу је, сходном применом одредаба Закона о општем управном поступку, проширена листа разлога из којих се поништава решење директора, у односу на листу разлога из Закона о основама система образовања и васпитања. Сматрам да је то оправдано будући да решење које садржи било који од наведених разлога треба да буде поништено.

Члан 188.

Школски одбор ће донети одлуку да се приговор запосленог одбија као неоснован, а решење директора потврђује, ако утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је одлука заснована на закону.

Члан 189.

Школски одбор је обавезан да одлучи о приговору у року од 15 дана од дана предаје приговора.

Одлука о приговору је коначна.

Уколико школски одбор не одлучи о приговору у утврђеном року или је запослени незадовољан донетом одлуком, запослени има право да покрене спор пред надлежним судом у року од 15 дана од дана истека рока за доношење одлуке, односно од дана достављања одлуке.

Члан 190.

У случају када је право запосленог повређено без доношења решења, укључујући и случај када у утврђеном року није одлучено о поднетом захтеву запосленог (члан 180. Уговора), запослени има право да се обрати суду у року од 90 дана од дана сазнања за повреду права, односно од дана истеке рока за одлучивање по захтеву запосленог.

Тужба се у истом року може поднети и када запослени оспорава законитост анекса уговора о раду који је закључио с Послодавцем.

Рок за судску заштиту у вези с новчаним потраживањима према Послодавцу не постоји, али сва новчана потраживања из радног односа, осим потраживања доприноса за пензијско и инвалидско осигурање, застаревају у року од три године од дана доспелости.

XV. МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 191.

Мирно решавање радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова и колективним уговором.

Члан 192.

Радни спорови могу бити колективни и индивидуални.

Члан 193.

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним Законом о мирном решавању радних спорова.

Члан 194.

Колективним радним спором сматрају се спорови поводом:

- закључивања, измена и допуна, примене и тумачења Уговора;
- остваривања права на синдикално организовање;
- остваривања права на штрајк.

Решавање колективних радних спорова обавеза је потписника Уговора.

Члан 195.

Индивидуалним радним спором сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе и/или одговорности запосленог, из радног односа или у вези са радним односом.

Индивидуални радни спорови могу се решавати мирним путем, у складу са Законом о раду, Законом о мирном решавању радних спорова и колективним уговором.

XVI. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 196.

Запослени код Послодавца остварују право на штрајк под условима и по поступку утврђеним у Закону о штрајку, Закону о основној школи/Закону о средњој школи, подзаконском акту, колективном уговору и другом општем акту.

Члан 197.

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

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

Члан 198.

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

Штрајк се мора најавити у складу са Законом о штрајку.

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

Члан 199.

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

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упутити Послодавац, и да на њу одговори на начин на који му је та иницијатива и упућена.

Члан 200.

Штрајк код Послодавца може да почне тек ако се обезбеди минимум процеса рада, у складу са Законом о штрајку и Законом о основној школи/Законом о средњој школи.

Члан 201.

Садржину минимума процеса рада утврђује оснивач Послодавца, у складу са законом, а начин његовог обезбеђења утврђује се општим актом Послодавца, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 202.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором и другим општим актом, запослени не могу бити стављени у неповољан положај, а организовање штрајка и учешће у штрајку не представља повреду радне обавезе.

Члан 203.

Послодавац не сме да по основу неучествовања у штрајку предвиди повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

Члан 204.

Директор не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом, подзаконским актом, колективним уговором и другим општим актом.

XVII. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Оснивање синдиката и чланство у синдикату

Члан 205.

Запослени имају право да без претходног одобрења оснују синдикат.

Синдикат не може бити распуштен, нити његова делатност може бити обустављена или забрањена актом Послодавца.

Члан 206.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

2. Техничко-просторни услови

Члан 207.

Послодавац је дужан да, посредством својих служби, без накнаде:

- одбија износ синдикалне чланарине од плате запосленог, на основу његове писмене изјаве, и уплати га на одговарајући рачун синдиката, као и на рачуне виших органа синдиката којем члан припада, у складу са статутом;

- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.);

- изради завршни рачун синдиката код Послодавца;

- врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

- _____.

Члан 208.

Послодавац је дужан да синдикату код Послодавца, без накнаде, обезбеди следеће услове за рад:

- коришћење пословног простора који подразумева потребан број канцеларија, у зависности од броја чланова синдиката, са неопходним канцеларијским намештајем;
- по потреби, право коришћења и других просторија послодавца за одржавање синдикалних састанака и других већих скупова неопходних за остваривање улоге синдиката;
- неопходне техничке услове за рад (право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;
- посебна места за оглашавање синдикалних информација;
- слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката – за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката;
- употребу службеног аутомобила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и слично;
- _____.

Члан 209.

Послодавац има обавезу да синдикат информише о свим питањима која су важна за положај запослених, а нарочито о:

- годишњем и другим плановима и програмима рада Послодавца,
- пословању Послодавца,
- просечној плати, исплаћеним платама по квалификацијама и по организационим јединицама,
- броју новопримљених запослених, на које послове су распоређени и у коју организациону јединицу,
- месечним извештајима о безбедности и заштити здравља на раду и повредама запослених,
- _____,
- другим питањима, у складу са постигнутим договором.

3. Права синдикалних представника

Члан 210.

Синдикална организација је дужна да Послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката и то у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 211.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације код Послодавца, која припада синдикату потписнику Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, у коју је учлањено најмање 50% запослених, за обављање његове функције исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Председник синдикалне организације код Послодавца, која припада синдикату потписнику наведеног колективног уговора, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмерно увећање плате у односу на проценат увећања из претходног става.

Председник синдикалне организације код Послодавца из ст. 1. и 2. овог члана има право да се определи за право на плаћено одсуство из следећег члана Уговора, уместо права на увећање плате.

Члан 212.

Овлашћени представник синдикалне организације која није потписник Посебног колективног уговора има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције, у складу са споразумом Послодавца и синдиката, сразмерно броју чланова синдиката.

Ако споразум из става 1. овог члана не буде закључен, овлашћени представник синдиката за обављање синдикалне функције има право:

- 1) на 40 плаћених часова рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по један час месечно за сваких следећих 100 чланова;
- 2) на сразмерно мање плаћених часова ако синдикат има мање од 200 чланова.

Споразумом из става 1. овог члана може се утврдити да овлашћени представник синдиката у потпуности буде ослобођен обављања послова за које је закључио уговор о раду.

Председник подружнице и члан органа синдикалне организације код Послодавца, у одсуству повољнијег споразума са Послодавцем, имају право на 50% од плаћених часова који припадају овлашћеном представнику синдикалне организације.

Члан 213.

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

Запослени којем права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати код Послодавца на рад на посао који је обављао непосредно пре избора на синдикалну функцију, а ако таквог посла нема – на други одговарајући посао на којем му плата неће бити мања од плате која се исплаћује за обављање посла који је запослени обављао непосредно пре избора на синдикалну функцију.

Члан 214.

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

- ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање – за време преговарања;

- када је одређен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред арбитром или судом – за време заступања.

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

Члан 215.

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

Послодавац је обавезан да 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.

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 216.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 212, 214, 215. и 176. Уговора има право на накнаду плате у висини од _____.³²

Накнаду плате из става 1. овог члана плаћа Послодавац.

Члан 217.

Послодавац не може да донесе решење о престанку радног односа представнику запослених, нити да на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и две године по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом, подзаконским актом и колективним уговором, и то:

- председнику синдиката код Послодавца,

- представнику запослених у школском одбору,

- члану одбора и члану надзорног одбора синдиката код Послодавца,

- именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном, покрајинском или републичком нивоу.

Број синдикалних представника који уживају заштиту из алинеје 3. претходног става овог члана Уговора јесте __, а број синдикалних представника који уживају такву заштиту из алинеје 4. претходног става овог члана Уговора јесте ____.³³

Члан 218.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 219.

Послодавац је дужан да представнику синдиката код Послодавца омогући присуствовање седницама школског одбора и учествовање у њиховом раду, без права одлучивања, и у том смислу је дужан да синдикату уредно доставља позиве са материјалом за седницу школског одбора.

³² Закон о раду у члану 214. утврђује право синдикалног представника који одсуствује ради извођења синдикалних активности на накнаду зараде најмање у висини основне зараде. За синдикалне представнике у школи то би значило (најмање) право на накнаду плате чији би износ зависио од висине коефицијента за обрачун и исплату плате (с могућим увећањима), висине основице за обрачун и исплату плате и времена проведеног на раду, без додатака на плату.

³³ Заштита чланова одбора и надзорног одбора синдиката код послодавца није утврђена законом нити колективним уговорима веће правне снаге од Уговора, тако да та заштита представља само предлог.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 220.

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

Члан 221.

Уговорне стране су сагласне да у следећим случајевима треба приступити поступку закључивања измена и/или допуна Уговора:

- 1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење;
- 2) због измена, односно допуна прописа, ако су одредбе Уговора у супротности са одредбама тих прописа;
- 3) ако уговорне стране утврде да Уговор из других разлога треба мењати.

Члан 222.

Поступак за закључивање измена и/или допуна Уговора може покренути свака уговорна страна, уз обавезу обавештавања друге уговорне стране у писменом облику.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о закључивању измена и/или допуна Уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

Законске одредбе о закључивању колективног уговора код послодавца примењују се и на поступак закључивања измена и допуна Уговора.

Члан 223.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 224.

Ступањем на снагу Уговора престаје да важи _____ (Навести назив општег акта – колективног уговора код послодавца или правилника о раду – чије важење престаје ступањем Уговора на снагу – напомена С. М.)

Члан 225.

Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

1. Представник оснивача Послодавца:

2. Директор:

3. Председник синдиката:

Датум потписивања Уговора: _____ 200_. године.

Уговор је потписан дана _____ 200_. године, заведен је под деловодним бројем _____, од _____ 200_. године, објављен је на огласној табли Послодавца дана _____ 200_. године, а ступио је на снагу дана _____, 200_. године.

Секретар Послодавца:

МОДЕЛ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА КОД ПОСЛОДАВЦА/ПРАВИЛНИКА О РАДУ

Садржај

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ	3
II. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА И УСЛОВИ ЗА РАД ЗАПОСЛЕНИХ	4
1. Заснивање радног односа	4
1) Пријем у радни однос	4
<i>Пријем у радни однос по конкурсу</i>	4
<i>Пријем у радни однос на основу споразума о преузимању</i>	6
2) Радни однос на одређено време	7
3) Радни однос с пуним радним временом и радни однос с непуним радним временом	7
2. Пробни рад	7
3. Услови за рад запослених	8
4. Рад ван радног односа	8
III. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ	8
1. Начин и случајеви распоређивања запослених	8
2. Премештај у друго место рада	9
3. Упућивање на рад код другог Послодавца	9
4. Распоређивање путем интерног оглашавања	10
IV. СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ	10
V. РАДНО ВРЕМЕ	10
1. Пуно радно време	10
2. Непуно радно време	11
3. Скраћено радно време	11
4. Прековремени рад	11
5. Распоред и структура радног времена	11
VI. ОДМОР И ОДСУСТВА	12
1. Одмор у току дневног рада	12
2. Дневни одмор	12
3. Недељни одмор	12
4. Годишњи одмор	13
5. Плаћено одсуство	13
6. Неплаћено одсуство	14
7. Мировање радног односа	15
VII. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ	15
1. Општа заштита	15
<i>Посебне одредбе о безбедности и здрављу на раду</i>	16
2. Остали облици заштите запослених	16
VIII. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА	16
1. Елементи за утврђивање плате	17
2. Висина основице	17
3. Плата за обављени рад и време проведено на раду	17
4. Рокови за исплату плата	17
5. Увећана плата	17
6. Накнада плате	18
7. Накнада трошкова	18
8. Друга примања	19
1) Отпремнина	19

2) Солидарна помоћ	19
3) Накнада штете	19
4) Јубиларна награда	19
5) Новогодишња награда	19
6) Поклон за Нову годину	20
7) Поклон или новчани износ за Дан жена	20
8) Награда наставницима за остварен успех ученика на такмичењима	20
9) Уплата премије за осигурање	20
9. Закључивање анекса уговора о раду у вези с примањима запослених	20
IX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ	20
1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба	21
2. Поступак за утврђивање вишка запослених	22
3. Мере за запошљавање	23
4. Престанак радног односа и права запосленог за чијим је радом престала потреба	23
X. УДАЉЕЊЕ СА РАДА	23
XI. ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ	24
1. Начела дисциплинске одговорности	24
2. Лакше повреде радних обавеза	24
3. Теже повреде радних обавеза	24
4. Дисциплинске мере	25
5. Дисциплински поступак	26
6. Правна заштита запосленог	27
7. Застарелост у дисциплинској одговорности	27
XII. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА	27
XIII. МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ	28
1. Накнада штете коју је запослени причинио Послодавцу	28
2. Накнада штете коју је претрпео запослени на раду или у вези са радом	29
XIV. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ	29
1. Остваривање права запослених	29
2. Заштита права запослених	30
XV. МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА	31
XVI. ПРАВО НА ШТРАЈК	31
XVII. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ	32
1. Оснивање синдиката и чланство у синдикату	32
2. Техничко-просторни услови	32
3. Права синдикалних представника	33
XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ	35