

ДОМ УЧЕНИКА СРЕДЊИХ ШКОЛА

Број: 228/1

Датум: 06.10.2023.

год.

ВРШАЦ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ДОМА УЧЕНИКА  
СРЕДЊИХ ШКОЛА ВРШАЦ

ВРШАЦ  
2023

На основу члана 3. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-ОУС, 113/17 и 95/18-аут.тумачење) и члана 1. Посебног колективног уговора за запослене у основним, средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС” бр. 21/2015, 92/2020 и 123/2022) у Дому ученика средњих школа Вршац између оснивача установе, директорке установе и представника Гранског синдиката просветних радника Србије „Независност“ у Дому ученика средњих школа Вршац закључен је следећи

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ДОМА УЧЕНИКА СРЕДЊИХ ШКОЛА ВРШАЦ**

### **I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 1.**

Овим Колективним уговором код послодавца Дома ученика средњих школа Вршац (у даљем тексту: Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у Дому ученика средњих школа Вршац(у даљем тексту: запослени), којима се средства за плату обезбеђују у буџету Републике Србије, поступак измене и допуне Уговора, као и међусобни односи учесника Уговора.

#### **Члан 2.**

Уговор се непосредно примењује на све запослене у Дому ученика средњих школа Вршац (у даљем тексту: Дом) и односи се и на запослене у Дому који нису чланови синдиката потписника уговора.

На права, обавезе и одговорности запослених у установи који нису уређени овим Уговором непосредно се примењују одредбе закона и Посебног колективног уговора за запослене у основним, средњим школама и домовима ученика („Службени гласник РС” бр. 21/2015, 92/2020 и 123/2022) (у даљем тексту: ПКУ).

Колективним уговором код послодавца Дома ученика средњих школа Вршац могу се утврдити већа права од права утврђених ПКУ, као и друга права, у складу са законом. Уговор се закључује на време од три године.

### Члан 3.

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

Послодавац у смислу овог Уговора је Дом ученика средњих школа Вршац. О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директорка установе или запослени којег она овласти, ако законом није другачије одређено.

## II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

### Услови за заснивање радног односа

#### Члан 4.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду са лицем које, поред законских услова, испуњава и посебне услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

### Попуњавање радних места

#### Члан 5.

Попуњавање упражњеног систематизованог радног места у Дому може се извршити премештајем запосленог, по одлуци директорке, ако за то постоје услови.

### Документи за испуњеност услова за рад

#### Члан 6.

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

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

#### Члан 7.

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

### Уговор о раду

#### Члан 8.

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

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

Послодавац је дужан да уговор о раду или његову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту где запослени ради.  
Директорка обавештава репрезентативни синдикат у установи о извршеном пријему у радни однос у року од пет дана.

#### Члан 9.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца,
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог,
- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовање запосленог који су услови за обављање послова за које се закључује уговор о раду,
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља,
- 5) место рада,
- 6) врсту радног односа (на одређено или неодређено време),
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основа за заснивање радног односа на одређено време,
- 8) дан почетка рада,
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено, рад у сменама),
- 10) новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду,
- 11) елементе за утврђивање основне плате, радног учинка, накнаде плате, радног учинка, увећане плате и друга примања запосленог у складу са законом, ПКУ и Уговором
- 12) рокове за исплату плате и других примања на које запослени има право, у складу са законом, ПКУ и Уговором
- 13) трајање дневног и недељног радног времена у складу са законом, ПКУ и Уговором.  
На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду, примењују се одговарајуће одредбе закона, ПКУ и Уговора.

#### Пробни рад Члан 10.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.  
Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.  
Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад, са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.  
У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

#### Члан 11.

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

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

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

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директорка непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије из става 1. овог члана. Запосленом који за време пробног рада није показао одговарајуће радне и стручне способности престаје радни однос даном истека рока одређеног уговором о раду.

Радни однос на одређено време  
Члан 12.

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

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

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

- 1) ако је то потребно због замене привремено одсутног запосленог, до његовог повратка,
- 2) за рад на пројекту чије је време унапред одређено, најдуже до завршетка пројекта,
- 3) са страним држављанином, на основу дозволе за рад у складу са законом, најдуже до истека рока на који је дозвола издата,
- 4) са незапосленим лицем коме до испуњења једног од услова за остваривање права на старосну пензију недостаје до пет година, најдуже до испуњења услова, у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

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

Ако је уговор на одређено време закључен супротно одредбама овог Уговора или ако запослени остане да ради најмање пет радних дана по истеку времена за које је уговор закључен, сматра се да је радни однос заснован на неодређено време.

Прекид краћи од 30 дана не сматра се прекидом периода из става 2. овог члана.

Приправници  
Члан 13.

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима предвиђено Законом и Правилником о систематизацији и организацији послова.

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

Приправнички стаж, ако законом није другачије одређено, траје најдуже годину дана, односно 12 месеци за приправнике са високим нивоом образовања, 10 месеци за приправнике са струковних студија и шест месеци за приправнике са средњим нивоом образовања.

#### Члан 14.

За време приправничког стажа приправник има право на зараду и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа као и други запослени код послодавца. Уговор о раду са приправником садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита.

#### Члан 15.

Послодавац одређује лице задужено да уведе приправника у послове радног места на којима треба да ради, прати и надзире његов рад, из реда запослених или по уговору ван радног односа.

Приправник је дужан да поступа по упутствима заспособљеног из става 1. овог члана и да се придржава одредби овог Уговора.

#### Члан 16.

По завршеном приправничком стажу, а ради утврђивања оспособљености за самосталан рад приправник је дужан да положи испит, у складу са законом.

Уколико законом није прописана врста и услови за полагање испита код послодавца, положе се пред комисијом која се састоји од председника и најмање два члана који имају најмање исти ниво образовања као и приправник.

О полагању испита комисија издаје уверење.

#### Стручно оспособљавање и усавршавање

#### Члан 17.

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

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

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

### III РАДНО ВРЕМЕ

#### Пуно и непуно радно време

#### Члан 18.

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

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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

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

**Прековремени рад**  
**Члан 19.**

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

- 1) више силе,
  - 2) пријема и обраде докумената и података за упис у установу,
  - 3) замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу;
  - 4) извршавања других послова - када је неопходно да се у одређеном року заврши посао;
  - 5) изненадно повећање обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.
- Послодавац је дужан да запосленом, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за исплату увећане плате у складу са законом.

**Распоред радног времена**  
**Члан 20.**

Радна недеља, по правилу, има пет радних дана.

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред радног времена запослених.

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

**Прерасподела радног времена**  
**Члан 21.**

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

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

**IV ОДМОРИ И ОДСУСТВА**  
**Члан 22.**

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

Одмор у току дневног рада  
Члан 23.

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

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

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

Дневни одмор  
Члан 24.

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

Недељни одмор  
Члан 25.

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

Недељни одмор се по правилу користи недељом.

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

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

Годишњи одмор  
Члан 26.

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

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

Члан 27.

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

**1. доприноса на раду:**

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

**2. услова рада:**

- 4) рад са скраћеним радним временом - 3 радна дана,

- 5) редован рад суботом, недељом и рад ноћу - 2 радна дана,
- 6) рад у две и више установа - 2 радна дана
- 7) отежани услови рада, у складу са општим актом установе - 2 радна дана;

**3. радног искуства:**

- 8) од 5 до 10 година рада - 2 радна дана,
- 9) од 10 до 20 година рада - 3 радна дана,
- 10) од 20 до 30 година рада - 4 радна дана,
- 11) преко 30 година рада - 5 радних дана;

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

- 12) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 4 радна дана,
- 13) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - 3 радна дана,
- 14) за средње образовање у трајању од четири године - 2 радна дана,
- 15) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године – 1 радни дан;

**5. социјалних услова:**

- 16) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - 2 радна дана,
- 17) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
- 18) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју - 3 радна дана,
- 19) инвалиду - 3 радна дана.

Допринос на раду утврђује се на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла, самосталности у раду и иновација, ефикасности рада, задовољства корисника услуга установе, постигнутих резултата на такмичењима, на основу које одлуку доноси директорка.

**Члан 28.**

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

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

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

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

## Члан 29.

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

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

## Члан 30.

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

## Члан 31.

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

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

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

## Члан 32.

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

## Плаћено одсуство

### Члан 33.

Запослени има право на плаћено одсуство у трајању до 7 радних дана у току календарске године, у случају:

- 1) склапања брака - 7 радних дана;
- 2) склапање брака детета – 3 радна дана;
- 3) порођаја супруге - 5 радних дана,
- 4) порођаја члана уже породице - 1 радни дан,
- 5) усвајања детета – 5 радних дана,
- 6) теже болести члана уже породице - 7 радних дана,
- 7) селидбе у исто место становања - 2 узастопна радна дана,
- 8) селидбе у друго место становања - 3 узастопна радна дана,
- 9) отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом, хаваријама и пожаром - 5 радних дана,

- 10) учествовања у културним и спортским приредбама до 2 радна дана,
- 11) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности у организацији послодавца или синдиката - до 5 радних дана,
- 12) учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. до 7 радних дана,
- 13) првог поласка детета у предшколску установу и поласка детета у први разред основне школе – 2 радна дана,
- 14) стручног усавршавања до 5 радних дана,
- 15) полагања испита за лиценцу до 5 радних дана,
- 16) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Сл. гласник РС”, бр. 76/2005, ... 99/2014) до 5 дана.

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

- 1) због смрти члана уже породице - 5 радних дана.

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

- 2) два узаступна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.

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

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

#### Неплаћено одсуство

##### Члан 34.

Послодавац, поред случајева из члана 17. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, може запосленом да одобри неплаћено одсуство на његов обrazложени писмени захтев, ако то не омета процес и организацију рада код Послодавца.

Послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

- 1) дошколовање- од 30 дана до три године,
- 2) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС“, бр. 76/05, 100/07, 97/08, 44/10, 93/12, 89/13, 99/14)- до 6 месеци,
- 3) учешћа у научноистраживачком пројекту- до окончанања пројекта,
- 4) посете члановима у же породице у иностранству- до три месеца, у периоду од три године
- 5) лечење члана у же породице
- 6) у другим случајевима утврђеним општим актом установе.

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

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

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре,

родитељи, усвојилац, усвојеник, штићеник и старатељ.

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

Решење о неплаћеном одсуству доноси директорка установе.

## V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 35.

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

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

### Члан 36.

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези узрока, облика и последица злостављања.

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

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

### Члан 37.

Послодавац има обавезу да организује офтамолошки здравствени преглед, једном у шест месеци, за све запослене раднике који проводе више од четири часа у току свог радног времена за рачунарима, односно другом опремом за рад са екраном.

## VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

### Члан 38.

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

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

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

Елементи за утврђивање плате  
Члан 39.

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

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

Плата за обављени рад и време проведено на раду  
Члан 40.

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

Додатак на плату  
Члан 41.

Запослени има право на додатак на плату:

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

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

Послодавцем се у смислу става 1. Тачке 4. Овог члана, сматра предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

Накнада плате  
Члан 42.

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

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

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

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

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

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

Члан 43.

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

1. у висини од 65% просечне плате у претходна 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено,
2. у висини од 100% просечне плате у претходна 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним оболењем, ако законом није друкчије одређено.

Члан 44.

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

лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

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

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

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

#### Члан 45.

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

#### Накнада трошкова

##### Члан 46.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), или стварних трошкова пута када не постоји могућност коришћења јавног превоза, која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

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

На захтев запосленог послодавац је дужан да му обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Запослени има право на накнаду трошкова:

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

Накнада трошкова из става 3 тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс

категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

За време проведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице, у складу са финансијским планом за текућу годину.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога, приложених рачуна, као и потписаног извештаја са службеног пута.

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

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

Друга примања  
Члан 47.

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

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

Послодавац може да, у складу са својом одлуком, из сопствених прихода, уз претходно прибављење синдиката, обезбеди деци запосленим до 15 година старости пригодни поклон за Нову годину.

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

Солидарна помоћ  
Члан 48.

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

- 1) смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа,
- 2) настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне плате,
- 3) боловања дужег од три месеца у континуитету. Под привременом спреченошћу за рад подразумева се само одсуство са рада које је проузроковано болешћу, повредом ван рада, повредом на раду и професионалном болешћу – у висини једне просечне плате једном у календарској години,
- 4) у случају набавке медицинских-техничких помагала која су дефинисани правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава обавезног осигурања – у висини једне просечне плате.
- 5) у случају рођења или усвојења детета запосленог – у висини једне просечне зараде без пореза и доприноса.

У случају смрти запосленог породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа за помоћ у случају смрти члана породице запосленог, само код једног послодавца.

Просечна плата је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу

на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запослено

Јубиларна награда  
Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30, 35 и 40 година рада оствареног у радном односу.

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

Висина јубиларне награде утврђена је ПКУ за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика, а у случају да постоје расположива финансијска сопствена средства у складу са финансијским планом за текућу годину висина износи:

- 1) пола просечну плату – за 10 година рада оствареног у радном односу,
- 2) једну просечну плату – за 20 година рада оствареног у радном односу,
- 3) једну и по просечну плату – за 30 година рада оствареног у радном односу,
- 4) две просечне плате – за 35 година рада оствареног у,
- 5) две и по просечне плате – за 40 година рада оствареног у радном односу.

Просечна плата из става 4. овог члана је плата из члана 48. став 3. овог Уговора.

Отпремнина  
Члан 50.

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

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

Увећање плате из сопствених прихода  
Члан 51.

Запослени има право на увећање плате у висини до 30% од висине плате, које се исплаћује из сопствених прихода које остварује установа, у складу са законом, а по основу комерцијалне делатности.

Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става.

Рокови за исплату плате  
Члан 52.

Плата се исплаћује у два дела:

- 1) први део до средине наредног месеца,
- 2) други део до краја наредног месеца.

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

**VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАСПОСЛЕНИХ**  
Члан 53.

На основу члана 36. ПКУ, директорка, на основу предлога комисије коју именује директорка установе на предлог синдиката, доноси решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запослених.

Комисија из става 1. овог члана има најмање три члана, са тим да је број члanova комисије увек непаран. Обавезни члан комисије је секретар установе.

Члан 54.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

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

Члан 55.

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

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

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

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

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

## Члан 56.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених законом, колективним уговором код послодавца или уговором о раду, може престати радни однос у складу са законом.

## VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

### Члан 57.

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

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

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду, при чему два представника бира директорка, а једног представника синдикат.

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

## IX НАКНАДА ШТЕТЕ

### Члан 58.

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом проузроковао послодавцу или трећем лицу, у складу са законом. Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

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

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

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

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

- 1) постојање штете и њена висина ( узеће се у обзир ценовник за поправку оштећене ствари, књиговодствене вредности оштећене ствари, процена вештака ),
- 2) име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- 3) друге околности битне за утврђивање штете (изјава запосленог, сведока, вештака, одговорност и др.).

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

Ако се накнада штете не оствари у складу са одредбама ст. 4. и 5. овог члана, о накнади штете одлучује надлежни суд.

## Члан 59.

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

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

## Х ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

### Измена уговорених услова рада

#### Члан 60.

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

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада,
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са одредбама овог Уговора,
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца,
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права на премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, непуну радно време или друга права,
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања која су садржана у уговору о раду,
- 6) у случају усклађивања са новодонетим прописима или актима установе,
- 7) у другим случајевима утврђеним законом и уговором о раду.

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

У случају премештаја из става 2. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта, ако је то повољније за запосленог.

Одговарајућим послом сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду којим је заснован радни однос.

#### Члан 61.

Уз анекс уговора о раду (у даљем тексту: анекс уговора) послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора. Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 179. Закона о раду, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

## XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Разлози за престанак радног односа  
Члан 62.

Радни однос запосленог у установи престаје:

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

Члан 63.

Запосленом престаје радни однос независно од његове воље и воље послодавца:

- 1) ако је на начин прописан законом утврђено да је код запосленог дошло до губитка радне способности – даном достављања правноснажног решења о утврђивању губитка радне способности;
- 2) ако му је, по одредбама закона, односно правноснажно одлуци суда или другог органа, забрањено да обавља одређене послове, а не може да му се обезбеди обављање других послова – даном достављања правноснажне одлуке;
- 3) ако због издржавања казне затвора мора да буде одсутан са рада у трајању дужем од шест месеци – даном ступања на издржавање казне;
- 4) ако му је изречена мера безбедности, вaspитна или заштитна мера у трајању дужем од шест месеци и због тога мора да буде одсутан са рада – даном почетка примењивања те мере;
- 5) у случају престанка рада послодавца, у складу са законом.

Отказ од стране послодавца  
Члан 64.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду, ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

- 1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;
- 2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;
- 3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа из члана 79. Закона о раду, односно неплаћеног одсуства из члана 100. овог закона,

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе, и то:

- 1) ако несавесно или немарно извршава радне обавезе,
- 2) ако злоупотреби положај или прекорачи овлашћења,
- 3) ако нецелисходно и неодговорно користи средства рада,
- 4) ако не користи или ненаменски користи обезбеђена средства или опрему за личну заштиту на раду,
- 5) ако учини другу повреду радне обавезе утврђену општим актом, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који не поштује радну дисциплину, и то:

- 1) ако неоправдано одбије да обавља послове и извршава налоге послодавца у складу са законом,
- 2) ако не достави потврду о привременој спречености за рад у смислу члана 103. овог закона,
- 3) ако злоупотреби право на одсуство због привремене спречености за рад,
- 4) због доласка на рад под дејством алкохола или других опојних средстава, односно употребе алкохола или других опојних средстава у току радног времена, које има или може да има утицај на обављање посла,
- 5) ако је дао нетачне податке који су били одлучујући за заснивање радног односа,
- 6) ако запослени који ради на пословима са повећаним ризиком, на којима је као посебан услов за рад утврђена посебна здравствена способност, одбије да буде подвргнут оцени здравствене способности,
- 7) ако не поштује радну дисциплину прописану актом послодавца, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца.

Послодавац може запосленог да упути на одговарајућу анализу у овлашћену здравствену установу коју одреди послодавац, о свом трошку, ради утврђивања околности из става 3. Тач. 3) и 4) овог члана или да утврди постојање наведених околности на други начин у складу са општим актом. Одбијање запосленог да се одазове на позив послодавца да изврши анализу сматра се непоштовањем радне дисциплине у смислу става 3. овог члана.

Запосленом може да престане радни однос, ако за то постоји оправдан разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских, организационих промена настане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла, у складу са законом, ПКУ, другим актима и овим Уговором;
- 2) ако одбије закључење анекса уговора у смислу члана 171. став 1. тачка 1-5) Закона о раду.

## XII ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 65.

Запослени може да одговара за лакше повреде радних обавеза прописаних статутом и општим актом Установе и теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописане

законом, као и за материјалну штету коју нанесе Установи, намерно или крајњом непажњом, у складу са законом.

#### Члан 66.

Директорка установе покреће и води дисциплински поступак, доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.  
Начин вођења дисциплинског поступка, врсте и начин изрицања дисциплинских мера и сва друга питања од значаја за дисциплинску и материјалну одговорност запослених уређене су законом, статутом установе и актом којим се уређује дисциплинска и материјална одговорност.

### XI ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

#### Члан 67.

Запослени има право приговора органу управљања на свако решење директорке о остваривању права, обавеза и одговорности, у року од 8 дана од дана достављања решења, а орган управљања је у обавези да у року од 15 дана од дана достављања одлучи о приговору.

Орган управљања, приговор који је неблаговремен, недопуштен или достављен од стране неовлашћеног лица одбације закључком.

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

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

- 1) да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене,
- 2) да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка која су од утицаја на решење ствари или
- 3) да је изрека побијеног решења нејасна или у противуречности са образложењем.

Против решења Управног одбора запослени има право на приговор.

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

#### Члан 68.

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

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

Арбитар споразумом одређује стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте 3 дана од дана достављања решења запосленом.

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

#### Члан 69.

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

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

### XII МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

#### Члан 70.

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

### XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 71.

Уговорне стране су сагласне да се, око питања која нису садржана у Колективном Уговору код послодавца Дом ученика средњих школа Вршац, примењују одредбе Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика као и одредбе Закона о раду.

#### Члан 72.

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

#### Члан 73.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог Уговора могу вршити у случају:

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

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

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

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

#### Члан 74.

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

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Дома. Ступањем на снагу овог Уговора, престаје да важи Правилник о раду Дома ученика број 247/1 од 05.06.2015. године.

Представник Оснивача



М.П.

Директорка Дома



М.П.

Представник синдиката



М.П.

Број 228/1 од 06.10.2023.

Ступио на снагу: 29.11.2023.