

Škola za osnovno muzičko obrazovanje i vaspitanje  
**BARTÓK BÉLA**  
Alsófokú zeneoktatási és nevelési iskola  
ADA

# KOLEKTIVNI UGOVOR



2015.

[www.msbartok.edu.rs](http://www.msbartok.edu.rs)

На основу члана 2. Посебног колективног уговора за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика (Сл.гл.РС. 21/2015) у складу са чланом 57. Закона о основама система образовања и васпитања( Сл.гл.РС.72/09, 52/11 и 55/13), овлашћени органи оснивача председник Школског одбора ШОМОВ“Барток Бела“ даје сагласност дана 21.04.2015. године на Колективни уговор који су закључили директор и председник синдикалне организације ШОМОВ “Барток Бела“ Ада, дана 15.04.2015. године:

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ШОМОВ “БАРТОК БЕЛА“ АДА**

### **I Основне одредбе**

#### Члан 1.

Колективним уговором ШОМОВ“Барток Бела“у складу са Законом и Посебним колективним уговором за запослене у основним и средњим школама и домовима ученика уређују се права обавезе и одговорности запослених у ШОМОВ “Барток Бела“ Ада у обезбеђивњу и остваривању права запослених из радног односа као и међусобних односа учесника у закључивању Колективног уговора.

#### Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене у ШОМОВ “Барток Бела“ Ада.

#### Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених законом и посебним колективним уговором из члана 1. Колективног уговора.

#### Члан 4.

На права обавезе и одговорности запослених који нису утврђени колективним уговором непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и посебног колективног из члана 1. Колективног уговора.

### **II Радни односи**

#### **1. Заснивање радног односа**

#### Члан 5.

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.

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

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

Преузимање се врши следећим редоследом:

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

2. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у тој установи;
3. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом у установама на територију надлежне школске управе;
4. Запослени који су засновали радни однос са непуним радним временом из других школских управа уз сагласност школских управа.

Избор и пријем лица у радни однос, на основу конкурса, врши директор, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које је евидентирано у смислу ст. 1. и 2. овог члана, а испуњава услове утврђене актом о организацији и систематизацији послова.

#### Члан 6.

Преузимање запослених се може вршити из друге установе после 15. августа.

Запослени може бити преузет из других установа на неодређено време највише у проценту у којем је засновао радни однос.

#### Члан 7.

Директор је дужан да обавести репрезентативни синдикат у установи о извршеном пријему у радни однос у року од 5 дана.

### **2. Стручно оспособљавање и усавршавање**

#### Члан 8.

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 јединице локалне самоуправе.

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

### **III Радно време, одмори и одсуства**

#### **1. Радно време**

#### Члан 9.

Пуно радно време запослених износи 40 часова у радној недељи. Распоред радног времена у оквиру радног времена утврдиће се одлуком директора.

#### **2. Годишњи одмор**

#### Члан 10.

Дужина годишњег одмора одређује се тако што се законски минимум од 20 дана увећава за:

По основу **доприноса у раду** односно сложености послова радног места:

- А) за остварене изузетне резултате - четири радна дана,
- Б) за врло успешне резултате - три радна дана,
- В) за успешне резултате рада - два радна дана.

По основу **услова рада**:

- А) рад са скраћеним радним временом - три радна дана,
- Б) рад у две и више установа - два радна дана,

- В) редован рад суботом, недељом и рад у сменама-два радана дана,
- Г) отежани услови рада у складу са општим актом установе -два радна дана.

По основу **радног искуства**

- А) од 5-10 година -два радна дана,
- Б) од 10-20 година - три радна дана,
- В) од 20-30 година рада-четири радна дана,
- Г) ПРЕКО 30 ГОДИНА- 5 РАДНИХ ДАНА и минимум 30 радних дана годишњег одмора.

**Образовање**

- А) 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 најмање четири године по пропису који је уређивало високо образовање до 10 септембра 2005 године - 4 радна дана,
- Б) за високо образовање на студијама првог степена(основне академске студије, односно струковне студије у трајању од 3 године, више образовање и специјалистичко након средњег образовања -3 радна дана,
- В) средње образовање образовање у трајању од четири године -2 радна дана,
- Г) основно и средње образовање од 3 године -1 радни дан.

**Социјални услови**

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

**Члан 11.**

Запослени има право да користи годишњи одмору непрекидном трајању.

Запослени може да користи годишњи одмор у два дела стим да први део у трајању од две радне недеље користи у текућој календарској години а други део до 30 јуна наредне године.

**3.Плаћено одсуство**

**Члан 12.**

Запослени има право да одсуствује са рада, уз накнаду зараде у следећим случајевима:

- Склапање брака - 7 радних дана,
- Склапање брака детета -3 радна дана,
- Порођаја супруге - 5 радних дана,
- Прођаја члана уже породице-1 радни дан,
- Усвојење детета- 5 радних дана,
- Теже болести члана уже породице - 7 радних дана,
- Селидба у исто место становања -2 узастопна радна дана,
- Селидбе у друго место становања -3 радна дана,
- Елементарне непогоде - 5 радна дана,
- Полагање испита за лиценцу до 5 дана,
- Стручног усавшавања до 5 радних дана,
- Учествовања на културним и спортским манифестацијама до 2 радна дана,
- Учествовање на синдикалним сусретима, семинарима образовања за синдикалне активности до 7 радних дана,

- Коришћење организованог, рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности до 5 радних дана.
- Завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом, о високом образовању („Сл.Гл.РС”, бр. 76/2005, 100/2007, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013, 99/2014) до 5 дана.

Поред горе поменутог одсуства запослени има право и на плаћено одсуство у следећим случајевима:

- Добровољним даваоцима крви - 2 дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући дан давања крви и
- Због смрти члана уже породице - 5 радних дана.

#### **4.Неплаћено одсуство**

##### **Члан 13.**

Послодавац може да одобри запосленом одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) у следећим случајевима:

- Дошколовавања од 30 дана до три године,
- Завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом, о високом образовању („Сл.Гл.РС”, бр. 76/2005, 100/2007, 97/2008, 44/2010, 93/2012, 89/2013, 99/2014) до 6 месеци,
- Учешћа у научно-истраживачком пројекту до окончања пројекта,
- Лечење члана уже породице,
- Посете члановима уже породице до три месеца у периоду од три године,
- По свим основама по којима је право на плаћено одсуство већ искоришћено и другим оправданим случајевима.

Одсуствовања са рада у смислу става 1. овог члана одобрава директор под условом да одсуствовање не ремети процес рада и да је благовремено обезбеђена замена у школи.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

### **IV Плате накнаде и друга примања запослених**

#### **1.Плата**

##### **Члан 14.**

Запослени остварује право на плату за обављени рад и време проведено на раду.

##### **Члан 15.**

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

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

##### **Члан 16.**

Запослени има право на додатак на плату:

- за прековремени рад 26% од основице,
- рад на дан празника који је нерадни дан 110% од основице,

- ноћни рад 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента,
- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца - 0,4%.

#### Члан 17.

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

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

Плата запосленог на основу радне успешности може се увећати до 30% из прихода које послодавац оствари на тржишту на основу одлуке директора уз сагласност синдиката.

#### Члан 18.

Плата се исплаћује у два дела, с тим да се први део плате до 5 у месецу а други део плате до 20 у месецу.

## 2. Накнада плате

#### Члан 19.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у предходних дванаест месеци за време;

1. годишњег одмора;
2. плаћеног одсуства;
3. државни празник.

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.

#### Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 65% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила спреченост ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако Законом о раду није другачије регулисано с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у коме је наступила спреченост ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако Законом о раду није другачије регулисано с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

### 3. Накнада трошкова

#### Члан 21.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- За долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, која мора бити исплаћена до петог у месецу за предходни месец. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.
- За време проведено на службеном путу у земљи
  - 1) Од 8-12 сати-исплаћује се 50% накнаде трошкова
  - 2) Дуже од 12 сати исплаћује се пун износ накнаде трошкова

Накнада трошкова превоза и накнада трошкова смештаја исплаћује се према приложеним рачунима.

Накнада трошкова из става 1 алинеја 2 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.

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

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

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

### 4. Отпремнина

#### Члан 22.

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.

### 5. Солдарна помоћ

#### Члан 23.

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

- 1) смрти брачног друга или детета - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа;
- 2) настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне плате;
- 3) боловања дужег од три месеца у континуитету- у висини једне просечне плате једном у календарској години;

4) у случају набавке медицинских помагала или лекова која су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава осигурања- у висини једне просечне плате.

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

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

## **6. Јубиларна награда**

### **Члан 24.**

Запослени има право на јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30 и 35 година 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 се не сматра радом у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

- За 10 година рада оствареног у радном односу – 50% од просечне плате,
- за 20 година рада оствареног у радном односу – 1 просечна плата,
- за 30 година рада оствареног у радном односу – 1,5 просечна плата,
- за 35 година рада оствареног у радном односу – 2 просечне плате.

Просечна плата из овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

## **7. Друга примања**

### **Члан 25.**

Запосленима припада право на Новогодишњу награду, у једнаком износу.

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

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

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

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

Мерила и критеријуми за остваривање права на награду су:



За освојено 1 место на Такмичењу/Међународног и републичког ранга 3.000,00 динара.

За освојено 2 место на Такмичењу/Међународног и републичког ранга 2.000,00 динара.

За освојено 3 место на Такмичењу/Међународног и републичког ранга 1.000,00 динара.

У зависности од прилива сопствених прихода школе.

## **8. Накнада штете**

### **Члан 26.**

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

## **V Вишак запослених – исплата отпремнине**

### **1.Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом**

#### **Члан 27.**

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

1. рад остварен у радном односу:

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

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

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

2. образовање:

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 20 бодова,
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем - 15 бодова,
- 3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова,
- 4) за средње образовање у трајању од 4 године - 12 бодова,
- 5) за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова,
- 6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године - 5 бодова;

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

### 3. такмичења:

#### 1) број бодова за општинско такмичење и смотре:

за освојено прво место - 2 бода,  
за освојено друго место - 1,5 бод,  
за освојено треће место - 1 бод;

#### 2) број бодова за окружно/регионално, односно градско

такмичење и смотре:

за освојено прво место - 4 бода,  
за освојено друго место - 3 бода,  
за освојено треће место - 2 бода;

#### 3) број бодова за републичко такмичење и смотре:

за освојено прво место - 8 бодова,  
за освојено друго место - 6 бодова,  
за освојено треће место - 4 бода;

#### 4) број бодова за међународно такмичење:

за освојено прво место - 15 бодова,  
за освојено друго место - 12 бодова,  
за освојено треће место - 10 бодова.

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

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

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

### 4. педагошки допринос у раду:

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

- аутор - 7 бодова,  
- сарадник на изради уџбеника - илустратор - 5 бодова,  
- рецензент - 4 бода;

#### 2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј литератури - 1 бод;

Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.

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

### 5. имовно стање:

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

2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - 1 бод.

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

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

- 1) инвалид друге категорије - 3 бода,
- 2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе - 3 бода,
- 3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода.

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

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

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

- 1) ако запослени има једно дете - 1 бод,
- 2) ако запослени има двоје деце - 3 бода,
- 3) ако запослени има троје и више деце - 5 бодова.

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

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

#### Члан 28.

На основу критеријума из члана 27. Уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

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

#### Члан 29.

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

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 27. Уговора.

## 2. Мере за запошљавање

#### Члан 30.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

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

#### Члан 31.

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

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

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

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

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

### 3. Отпремнина

#### Члан 32.

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

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених плата, накнада плата и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

### VI Безбедност и здравље на раду

#### Члан 33.

Запослени има право на безбедност и здравље на раду у складу са законом и другим општим актима којима се уређује безбедност и здравље на раду код Послодавца.

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима као и лица која се затекну у радној околини код Послодавца.

#### Члан 34.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на радном месту и у радној околини у којима се спроводе мере безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди заштиту живота и здравља на раду а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Послодавац је у обавези да осигура запослене за случај смрти или губитка радне способности.

#### Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештење о условима рада и правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања на раду и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

#### Члан 36.

Послодавац је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере заштите живота и здравља и да заустави сваку врсту рада који представља непосредну и опасност за живот и здравље запосленог.

#### Члан 37.

Послодавац је дужан да служби медицине рада коју ангажује обезбеди услове за самостално обављање послова заштите здравља запослених.

#### Члан 38.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље и здравље запослених и других лица као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 39.

Запослени има право и обавезу да пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље запосленог због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на раду на радном месту на којем ради као и у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 40.

Одбор за безбедност и здравље на раду који се образује код послодавца има три члана од којих два члана бира синдикат.

Начин рада одбора утврђује се пословником који доноси Одбор.

Одбор има право да учествује у разматрању свих питања која се односе на безбедност и здравље на раду као и на друга питања у складу са законом.

Одбор је дужан да запосленима и репрезентативном синдикату до краја марта текуће године достави извештај о стању и предузетим мерама у области безбедности и здравља на раду.

## **VII Мирно решавање радних спорова**

### **1. Колективни радни спорови**

#### **Члан 41.**

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

#### **Члан 42.**

Колективним радним спором, у смислу овог уговора, сматрају се спорови поводом:

- 1) закључивања, измена и допуна или примене Уговора;
- 2) остваривање права на синдикално организовање;
- 3) остваривање права на штрајк;
- 4) остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

### **2. Индивидуални радни спорови**

#### **Члан 43.**

Индивидуалним радним спором, у смислу овог уговора, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

#### **Члан 44.**

Мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

## **VIII. Право на штрајк**

#### **Члан 45.**

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 46.**

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

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

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

#### **Члан 47.**

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

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упуту послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

#### Члан 48.

Због учествовања у штрајку, организованом у складу са законом и овим уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

#### Члан 49.

Послодавац установе не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и Уговором.

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

### **IX Синдикат запослених**

#### **1. Организовање синдиката**

##### Члан 50.

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења организују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административним актом установе.

##### Члан 51.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

##### Члан 52.

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

- 1) одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката;
- 2) врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.);
- 3) даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

#### **2. Техничко-просторни услови**

##### Члан 53.

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

- 1) одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака;
- 2) право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме;
- 3) слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката - за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

##### Члан 54.

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

Послодавац је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања установе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

### **3. Права синдикалних представника**

#### **Члан 55.**

Синдикална организација је дужна да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

#### **Члан 56.**

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

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Остваривање права по основу одредаба овог члана, не може се вршити по два основа.

#### **Члан 57.**

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

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад у установу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

#### **Члан 58.**

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

- 1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

#### **Члан 59.**

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

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру



синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

#### Члан 60.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

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

#### Члан 61.

Послодавац је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором.

### **Х Прелазне и завршне одредбе**

#### Члан 62.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење колективног уговора пре истека овог рока престаје споразумом учесника или отказом.

Свака од уговорених страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

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

#### Члан 63.

Даном ступања на снагу Колективног уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца ШОМОВ “Барток Бела“ Ада бр 186/2012 од 12.12.2012. године.

#### Члан 64.

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

Потписници уговора  
Директор

---

Бач Анамариа

Председник Синдиката

---

Вамош Атила

Сагласност на уговор потписује  
Председник Школског одбора

---

Лакатош Жолт