

На основу чланова 240 и 243-248. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013, 75/2014, 113/2017 и 95/2018) и на основу Посебног Колективног за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 97 од 7. јула 2020, 6 од 27. јануара 2023, 88 од 19. октобра 2023.) Синдикална организација Предшколске установе „Лабуд Пејовић“ из Бечеја коју заступа председник синдиката Јулка Милованов, Директор Предшколске установе „Лабуд Пејовић“ из Бечеја Татјана Митић и у име оснивача Предшколске установе, председник општине Бечеј, др Вук Радојевић, дана 27.10.2023. године закључују :

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА „ЛАБУД ПЕЈОВИЋ“ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
PREDŠKOLSKA USTANOVA „LABUD PEJOVIĆ“ ZA PREDŠKOLSKU USTANOVU „LABUD PEJOVIĆ“
„LABUD PEJOVIĆ“ ISKOLÁSKOR ELŐTTI INTÉZMÉNY
БЕЧЕЈ · БЕЧЕЈ · ÖBECSE I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Број 24/10
27.10.2023. Szám

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор) у складу са Законом уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених (у даљем тексту: запослени) у Предшколској установи „Лабуд Пејовић“ из Бечеја (у даљем тексту: послодавац), међусобни односи учесника колективног уговора, поступак за његово закључивање, као и поступак измене и допуне овог уговора, начин решавања спорних питања која произлазе из закључивања и примене истог и друга питања од значаја за оснивача, послодавца и запослене.

Овај Уговор се непосредно примењује на све запослене у Предшколској установи „Лабуд Пејовић“ из Бечеја.

Члан 2.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће у оквиру својих овлашћења деловати у циљу обезбеђивања услова за примену одредаба овог Уговора.

У случају наступања околности које отежавају и онемогућавају примену појединих одредаба овог Уговора, учесници се обавезују да ће њихове активности бити усмерене ка заштити сигурности радног односа запослених и опстанку послодавца.

Члан 3.

Обавеза оснивача је да Послодавцу: обезбеди материјално-финансијске, техничке и друге потребне услове за несметано обављање основне делатности; прати, унапређује и уједначава услове рада и предузима мере за опште унапређење делатности предшколског васпитања и образовања деце.

Обавеза Послодавца је да прати и предузима све неопходне мере у складу са Законом, за обављање делатности.

Члан 4.

Овим Уговором уређује се:

- заснивање радног односа;
- стручно усавршавање запослених;
- радно време;
- одмори и одсуства;
- заштита запослених;
- плате, накнаде и остала примања;
- накнада штете;
- дисциплинске мере;
- вишак запослених;
- мирно решавање радних спорова;
- синдикат запослених;
- право на штрајк;
- закључивање и примена овог уговора;
- друга питања од значаја за учеснике овог уговора.

Члан 5.

Запослени код Послодавца остварују права, обавезе и одговорности у складу са Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Закона о предшколском васпитању и образовању, Закона о јавним службама, Посебним колективним уговором за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и локална самоуправа и другим позитивним прописима и овим Уговором.

Члан 6.

Права и обавезе код Послодавца остварују се у организованом раду у коме сваки запослени врши одређене послове, односно извршава радне задатке који се ближе уређују Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака.

1. Основна права и обавезе запослених Права запослених

Члан 7.

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

Члан 8.

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

Обавезе запослених

Члан 9.

Запослени је дужан:

- 1) да савесно и одговорно обавља послове на којима ради;
- 2) да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и услове и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа;
- 3) да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду;
- 4) да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Обавезе послодавца

Члан 10.

Послодавац је дужан да :

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

II РАДНИ ОДНОС

1. Заснивање радног односа

Члан 11.

Радни однос код Послодавца може се засновати са лицем које испуњава опште и посебне услове који су прописани Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском васпитању и образовању и Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака Предшколске установе „Лабуд Пејовић“ из Бечеја.

Услови утврђени конкурсом морају бити идентични условима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака код Послодавца.

Члан 12.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси директор Предшколске установе, уз претходну прибављену сагласност, у складу са прописима којима се уређује поступак добијања

сагласности за ново запошљавање, и мишљење репрезентативног синдиката.

Директор установе расписује конкурс. Конкурс спроводи конкурсна Комисија коју именује директор, у складу са Законом.

Одлуку из става 1. овог члана као и пријаву слободног радног места директор доставља Националној служби за запошљавање која врши оглашавање и одлука се оглашава и на огласној табли код Послодавца и на интернет страници Послодавца.

Пре доношења одлуке о потреби заснивања радног односа, директор је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката код Послодавца, као и да информише репрезентативни синдикат о броју запослених код Послодавца, о извршеном пријему нових запослених, називу послова и степену стручне спреме, односно образовању запослених који су засновали радни однос.

Директор је обавезан да о пријему радника по основу расписаног конкурса информише Управни одбор.

Члан 13.

Радни однос се заснива Уговором о раду на неодређено или на одређено време, са пуним или непуним радним временом, у складу са Законом.

Уговор о раду закључују запослени и директор Предшколске установе.

Уговор о раду садржи све елементе у складу са законом о раду.

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог и то у писменом облику, у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два примерка задржава Послодавац.

Послодавац је дужан да запосленом достави доказ о пријави за обавезно социјално осигурање.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа код Послодавца одлучује директор или запослени на кога је директор писменим путем пренео овлашћења, у складу са законом.

Свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем, доставља се запосленом у писаном облику, у складу са Законом.

По жалби, односно приговору на решење директора, одлучује Управни одбор код Послодавца.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органи ван Послодавца, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да запосленом достави потребна документа, која су неопходна у поступку остваривања заштите његових права.

Члан 14.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

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

2. Пробни рад

Члан 15.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад за свако радно место, у трајању од најдуже 6 месеци.

За време пробног рада Послодавац и запослени могу да откажу уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од 5 радних дана.

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

Члан 16.

Уколико је уговором о раду предвиђен пробни рад за запосленог, директор је дужан да одреди лице које ће пратити рад запосленог за време пробног рада и о томе поднети писмени извештај директору.

Лица из става 1. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

3. Приправници

Члан 17.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника на неодређено или одређено време у складу са законом и Правилником о

организацији и систематизацији послова.

Приправник је лице које први пут у том својству заснива радни однос код Послодавца и оспособљава се за самосталан образовно-васпитни, односно стручни рад, савладавањем програма за увођење у рад васпитача и стручног сарадника и полагањем испита за лиценцу.

Приправнички стаж траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа.

За време приправничког стажа, ради савлађивања програма за увођење у рад васпитача и стручног сарадника, Послодавац приправнику одређује ментора.

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада у складу са Правилником о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника.

Приправнику у радном односу на неодређено време, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу – престаје радни однос. Приправник у радном односу на одређено време својство приправника престаје након положеног испита за лиценцу, а радни однос истеком времена на које је примљен у радни однос.

Члан 18.

Код Послодавца приправник се може примити ради стручног оспособљавања у својству приправник-стажиста, у складу са законом.

У току стручног оспособљавања приправник-стажиста не прима плату, а друга права, обавезе и одговорности из радног односа утврђују се уговором о стажирању, који са њим закључује директор, и који се закључује на време од најмање годину, а најдуже две године.

Уговором из става 2 овог члана не заснива се радни однос.

III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 19.

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава.

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са програмима надлежног министарства, и у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника средствима обезбеђеним у буџету оснивача и у финансијском плану Послодавца.

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно и непуно радно време

Члан 20.

Пуно радно време запослених код Послодавца, износи 40 часова недељно.

Радни дан траје 8 часова, радна недеља траје пет радних дана.

У оквиру недељног пуног радног времена стручни сарадник има норму од 30 сати за све обилке рада са децом, васпитачима, другим сарадницима, родитељима, односно старатељима деце.

У оквиру недељног пуног радног времена васпитач има норму од 30 сати непосредног рада са децом, односно васпитач који оставрује припремни предшколски програм са децом предшколског узраста има норму од 20 часова недељно.

Запослени може радни однос засновати и са непуним радним временом, у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији послова и радних задатака.

Запослени који ради са непуним радним временом код Послодавца може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог правног лица.

Запослени који ради непуно радно време оставрује права из радног односа у складу са законом.

2. Прековремени рад

Члан 21.

На захтев Послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у

одређеном року заврши посао који није планиран, и у следећим случајевима:

1) да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу,

2) због замене изненадно одсутног запосленог,

3) ако су послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 сати дневно, рачунајући и прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за исплату увећане плате у складу са законом.

Уз сагласност послодавца и запосленог ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се прерачунавају у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи до краја радне године.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из члана 43. овог уговора.

3. Распоред радног времена

Члан 22.

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред радног времена запослених.

Члан 23.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена посебним решењем и под условима утврђеним Законом, у случају:

1) када то захтева природа делатности ради обезбеђивања потребног обима и квалитета услуга,

2) у циљу боље организације рада,

3) због рационалног коришћења радног времена,

4) у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

У случају прераспodelе радног времена, радно време у току недеље не може бити дужи од 60 часова.

Прераспodelа радног времена односи се на све запослене или на део запослених везан за одговарајућу службу у којој је неопходно спровести прераспodelу радног времена.

Прераспodelа радног времена не сматра се прековременим радом.

Прераспodelа радног времена врши се тако да укупно радно време запослених у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 24.

Запослени код Послодавца који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

Одмор у току рада не може се користити на почетку нити на крају радног времена.

Време из става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току рада доноси директор.

2. Дневни и недељни одмор

Члан 25.

Запослени код Послодавца има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно, а једном недељно у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време одмора из става 1. овог члана, ако законом није другачије одређено.

3. Годишњи одмор

Члан 26.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, Уговором, општим актом и уговором о раду.

Дужина годишњег одмора

Утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

- 1) доприноса на раду – до 4 радна дана
- 2) услови рада, у складу са општим актом послодавца – до 5 радних дана
- 3) радног искуства – на сваких пет година рада у радном односу по један радни дан, на следећи начин:

- од 1 до 5 година рада – 1 радни рад
- од 5 до 10 година рада – 2 радна дана
- од 11 до 15 година рада – 3 радна дана
- од 16 до 20 година рада – 4 радна дана
- од 21 до 25 година рада – 5 радна дана
- од 26 до 30 година рада – 6 радна дана
- преко 31 година рада – 7 радних дана

- 4) по основу стручне спреме

- са високим образовањем стеченим на мастер струковним студијама, мастер академским студијама и специјалистичким академским студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање 4 године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године – пет радних дана,

- са високим образовањем стеченим на основним академским студијама, основним струковним студијама и специјалистичким струковним студијама, односно струковним студијама и специјалистичким струковним студијама, односно студијама у трајању од 3 године или вишим образовањем у трајању од две године – четири радна дана,

- са средњим образовањем – три радна дана,
- са осталим нивоима образовања – два радна дана.

- 5) социјални услови:

- особи са инвалидитетом – три радна дана,

- запосленом самохраном родитељу са малолетним дететом/малолетном децом – три радна дана,

- запосленом са малолетним дететом/малолетном децом-три радна дана,

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има сметње у развоју - 3 радна дана,

- запосленом са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања – пет радних дана.

Допринос на раду утврђује се у складу са општим актом Послодавца.

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 уговора, самохраним родитељем који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Годишњи одмор запосленог, утврђен по горе наведеним критеријумима не може трајати дуже од 30 радних дана.

Изузетно, запослени са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања има право да користи годишњи одмор у трајању до 35 радних дана.

Члан 27.

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор према плану коришћења годишњег одмора за сваку годину, на начин којим се не ремети процес рада.

У зависности од потреба посла, директор одлучује о времену коришћења годишњег одмора, уз претходну консултацију запосленог.

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

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

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније - 5 радних дана пре одређеног за коришћење годишњег одмора.

Запосленом се може одобрити коришћење годишњег одмора у два или више делова уколико процес рада то дозвољава, стим да први део користи без прекида у трајању од 10 радних дана у току календарске године, а пресотали део најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 28.

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

Члан 29.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде (брuto) у претходних 12 месеци, у односу на месец када се врши исплата накнаде штете, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

4. Плаћено одсуство

Члан 30.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду зараде /плаћено одсуство/ у току календарске године у трајању до 10 радних дана, у случају:

1) склапања брака	7 радних дана
2) склапања брака детета и усвојеника	3 радна дана
3) порођај супруге или усвајање детета	5 радних дана
4) рођење детета члана уже породице	2 радна дана
5) тежа болест члана уже породице	7 радних дана
6) заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом	5 радних дана
7) селидба сопственог домаћинства	3 радна дана
8) учествовање на синдикалним сусретима семинарима за образовање синдикалних активиста и радничким спортским играма	7 радних дана
и семинарима за образовање синдикалних активиста	7 радних дана
9) коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката	7 радних дана
10) смрт члана уже породице	5 радних дана
11) смрт родитеља брачног друга	5 радних дана
12) полагање стручног испита	5 радних дана
13) стручно усавршавање	3 радна дана
14) за решавање личних потреба	3 радна дана
15) представнику синдиката ради обављања синдикалне функције	5 радних дана
16) први полазак детета у предшколску установу или или у 1. разред основне школе	2 радна дана
17) три узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви,	
18) вантелесне оплодње или инсеминације	3 радна дана
19) смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродства до другог степена	1 радни дан

Одсуство у случају смрти члана уже породице, порођаја супруге или усвајања детета и добровољног давања крви и стручног усавршавања не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана за сроднике који нису наведени у ставу 3. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим у трајању утврђеном решењем послодавца.

Време проведено на плаћеном одсуству сматра се као време проведено на раду и остварују се сва права и обавезе из радног односа.

5.Неплаћено одсуство

Члан 31.

Послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у току календарској години, уз писани захтев запосленог и то у следећим случајевима:

- 1) неговање болесног члана уже породице – до **15** радних дана,
- 2) смрт сродника који није члан ужег породичног домаћинства – **3** радна дана,
- 3) обављање приватних потреба запосленог – 2 радна дана,
- 4) посета брачном другу ван места становања – до 7 радних дана,
- 5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана,
- 6) лечења о сопственом трошку и вантелесне оплодње – до 30 радних дана,
- 7) и у другим оправданим случајевима по писменом захтеву запосленог.

Члан 32.

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).

За време одсуствовања са рада, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако законом није другачије одређено. Дан повратка запосленог на рад одређује се Решењем о одобравању неплаћеног одсуства.

Послодавац ће одбити захтев запосленог за неплаћено одсуство, уколико такво одсуство ремети процес рада.

6. Мировање радног односа

Члан 33.

Поред утврђених права из члана 31. запослени може да одсуствује са рада у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду.

Запосленом, који одсуствује у складу са наведеним чланом Закона, мирују права и обавезе који се стиучу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено и има обавезу да се врати на посао у року и на начин који је предвиђен Законом о раду.

VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 34.

Општа заштита запослених, заштита жене и омладине, заштита материнства, остваривање права на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство ради посебне неге детета или друге особе, заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама и обавештење о привременој спречености за рад, врши се у свему у складу са одредбама закона.

Члан 35.

Послодавац и запослени дужни су да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здравља на раду, Акта о процени ризика, Правилника о безбедности и здравља на раду и овог Уговора у организовању и спровођењу заштите на раду.

У циљу превенције радне инвалидности Послодавац може уколико постоје расположива финансијска средства да у оквиру финансијског плана издвоји 0,20% масе средстава исплаћених на име плата у претходној години, за коришћење организованог здравствено-рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди синдикат код Послодавца.

Члан 36.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди лична заштитна средства и опрему, средства за хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање оруђа за рад у исправном стању, и да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених.

Послодавац је дужан да Општим актом утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других оболења уз сагласност Синдиката.

На таквим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности Послодавца.

Обавеза Послодавца је да осигура све запослене за случај смрти или инвалидитета а висину премије осигурања утврђује Управни одбор Предшколске установе.

Члан 37.

Запослени су дужни да се оспособе за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да се подвргавају редовним и ванредним превентивно – здравственим прегледима, да своје знање и практичну способност у погледу заштите радне и животне средине стално усавршавају, да обављањем својих послова спречавају загађење радне и животне средине, да правилно рукују оруђима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 38.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостатцима које могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 39.

Послодавац је дужан да у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду и Правилником о понашању у Предшколској установи запослених, родитеља и деце организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и запосленима обезбеди услове рада у којима неће бити изложени злостављању на раду од стране Послодавца, односно директора или запослених код Послодавца.

VII ПЛАТЕ, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 40.

Запослени има право на одговарајућу плату у складу са Законом, Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, Колективним уговором и Уговором о раду.

Плата запосленог састоји се од:

- основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица),
- коефицијента са којим се множи основица,
- додатка на плату,

- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате у складу са Законом.

Члан 41.

Основна плата запосленог представља производ основице и коефицијента у складу са законом.

Основицу за обрачун и исплату плата запослених у Предшколској установи утврђује Влада Србије.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијент садржи и додаток на име накнаде за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Коефицијент послова одређује се у складу са Уредбом Владе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама, одређени за предшколско васпитање и образовање.

Висина плате, накнаде плате и других примања утврђује се јединствено за све запослене у Предшколским установама чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе, у складу са прописима којима се уређују плате, накнаде плате и друга примања из радног односа у јавним службама.

Основица за обрачун и исплату плата у предшколским установама не може бити нижа од основице за обрачун и исплату плата у основном образовању.

1. Додаци на плату

Члан 42.

Запослени има право на додаток на плату у складу са законом и то за:

1. време проведено у радном односу (минули рад) – у висини од 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код Послодавца,
2. рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан – 110%,
3. рад ноћу ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице,
4. прековремени рад – 26% од основице.

За организаторе процеса рада и руководеће раднике код Послодавца, утврђени коефицијенти према стручној спреми, увећавају се за:

1. директор - 20%,
2. помоћник директора – 10%,
3. шеф рачиуноводства - 4%,
4. руководиоца радне јединице (главни васпитач у објекту-који редовно ради у васпитној групи) – 1% за сваку васпитну групу а највише до 10 %,
5. васпитачу у васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју – 3% по детету,
6. васпитачу у развојној групи – 10%,
7. шеф кухиње до 50 група – 5%,
8. шеф кухиње преко 50 група - 10%
9. шеф техничке службе – 3%.

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 плата запослених у јавним службама.

3. Накнада плате

Члан 43.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства;
- 3) престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим;
- 4) одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни;
- 5) војне вежбе;
- 6) одазивање на позив државног органа.

Запослени има право на накнаду плата у висини која се обрачунава и исплаћује у висини просечне плате у претходних 12 месеци у случају плаћеног одсуства у складу са чланом 30. овог уговора, присуствовања на седницама органа управе и локалне самоуправе, органа управљања, органа синдиката и савеза синдиката у својству члана, стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе рада код послодавца, учешћа на разним такмичењима и презентирања иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није другачије одређено.

Члан 44.

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

- у висини од 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако Законом није другачије одређено,

- у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, стим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом о раду, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењима, добровољно давање органа или ткива, ако Законом није другачије одређено.

Члан 45

Запослени у Предшколској установи који привремено одсуствује са рада због потврђене заразне болести Ковид-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 контакта са Ковид-19 или наложена изолација или самоизолација, има право на накнаду плате у висини од 100% основа за накнаду плате, и то:

- за првих 30 дана одсуства са рада – из средстава послодавца,
- почев од 31. дана одсуства са рада – из средстава обавезног здравственог осигурања законом прописани износ накнаде плате, а из средстава послодавца разлику до висине од 100% основа за накнаду плате.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са Законом.

Члан 46.

Запослени код Послодавца има право на накнаду плате у висини од 60% просечне плате у претходних дванаест месеци, с тим да не може бити мања од минималне плате утврђене Законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 дана у календарској години.

Члан 47.

Запослени код Послодавца има право на накнаду плате у висини од 60% од плате коју би остварио да ради за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду који је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених лица и деце и у другим случајевима у складу са Законом.

4. Накнада трошкова

Члан 48.

Запослени код послодавца има право на накнаду трошкова, и то:

- Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико 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 превоза, узима се у обзир просечна цена карата превозника за ту релацију, односно сличну релацију; на захтев запосленог, послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

- накнаду трошкова ако запослени, по налогу директора Предшколске установе користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литара погонског горива за сваки пређени километар;

- накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

- накнаду трошкова за службена путовања у иностранство, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 1. тачка 3) 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 рачунима превозника у јавном саобраћају.

Ако је запосленом обезбеђена исхрана, дневница се исплаћује у износу од 20% од 5% од просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Уколико није могуће да се обезбеди хотелски или сличан смештај запослени може да користи смештај код физичких лица. На име трошкова преноћишта физичко лице издаје признаницу на основу које се правдају трошкови.

За време проведено на службеном путу у трајању од осам до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

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

5. Друга примања

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди право и исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа последње плате запосленог, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог које је запослени остварио за месец који претходи месецу у којем остварује право на одлазак у пензију, односно три просечне зараде у РС са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике пре остваривања права на пензију, зависно од тога шта је за запосленог повољније.

2. отпремнина запосленом за чијим радом је престала потреба- послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду запосленом исплати отпремнину најмање у висини збира трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину. Платом се сматра просечна месечна бруто плата запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

3. накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа који је утврђен за случај помоћи у случају смрти запосленог или члана уже породице, у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана.

4. запосленом накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења, уколико је иста настала кривицом или као последица необезбеђивања мере безбедности на раду од стране Послодавца, у складу са законом.

Исплата отпремнине наведена под тачком 1) у ставу 1. овог члана исплаћује се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 3. овог члана сматрају се брачни партнер и ванбрачни партнер и деца запосленог, родитељи, усвојилац, усвојеник и старалац.

Уколико запослени нема члана уже породице, трошкови погребних услуга исплаћују се лицу које је трошкове сносило.

Деци запослених старости до 15 година живота припада право на поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана, у складу са Законом о буџету.

Послодавац може запосленој жени да обезбеди поклон за Дан жена у вредности која је предвиђена ставом 4 овог члана.

Одлуку о исплати и давању поклона из става 5. овог члана доноси директор Предшколске установе.

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом код Послодавца исплати јубиларну награду и то:

- 1) за 10 година рада у радном односу - 50% просечне плате,
- 2) за 20 година рада у радном односу – једна просечна плата,
- 3) за 30 година рада у радном односу – једна и по просечна плата,
- 4) за 35 година рада у радном односу – две просечне плате.
- 5) за 40 година рада у радном односу – две и по просечне плате.

Под просечном платом из става 1. овог члана подразумева се просечна плата запосленог са припадајућим порезима и доприносима који падају на терет запосленог, остварена у претходна три месеца који претходе месецу стицања права на јубиларну награду, односно просечна зарада у Републици Србији са припадајућим порезима и доприносима који падају на терет запосленог, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Запослени стиче право на јубиларну награду у години у којој пуни 10, 20, 30, 35 и 40 година рада остварених у радном односу.

Јубиларна награда исплаћује се у року од 30 дана од дана стицања права.

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 став осигурања у складу са прописима ПИО, као и време обављања самосталне делатности, не сматра се радом у радном односу.

Члан 51.

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог,
2. набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице,
3. здравствене рехабилитације запосленог,
4. настанка теже инвалидности запосленог,
5. набавке лекова за запосленог или члана уже породице,
6. поступка вантелесне оплодње,
7. помоћ члановима уже породице за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице,
8. рођења или усвојења детета запосленог – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у РС према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
9. штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.), у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у РС према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1 овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.

Исплата солидарне помоћи за случај дуже или теже болести члана уже породице запосленог из става 1 тачка 1 овог члана, није условљена одсуством са рада запосленог у трајању од најмање 30 дана непрекидно.

Право на солидарну помоћ у случајевима утврђеним у ставу 1. тачке 2 и 5) овог члана, остварује се у складу са Правилником о медицинско техничким помагалима и признаје се уколико право на медицинско техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 1-5 овог члана, признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана, признаје се на основу уредне документације у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у РС, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, једном у календарској години под условом да запослени испуњава прописане критеријуме и да су исцрпљене све могућности остваривања овог права у поступку код РФ за здравствено осигурање и локалне власти.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 7) овог члана признаје се члановима уже породице и остварује се, по захтеву члана уже породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца, изузетно уколико право на солидарну помоћ остварује и малолетно дете, исплата солидарне помоћи врши се у висини неопорезивог износа.

У случају да су оба родитеља запослена у Предшколској установи, право из става 1 тачка 7 овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у Предшколској установи, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тачке 1, 2 и 5 и за штету из става 1. тачка 8 овог члана, остварује један запослени.

Члан 52.

Послодавац може да, у складу са мерилима прописаним својим општим актом, исплати солидарну помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног и социјалног положаја запосленог или једнократну новчану помоћ под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Солидарна помоћ по запосленом из става 1. овог члана исплаћује се на годишњем нивоу до висине просечне нето зараде за РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике који је претходио дану исплате, без пореза и доприноса.

Члан 53.

Послодавац може запосленима да исплати новогодишњу новчану награду у једнаком износу.

О висини и динамици исплате из овог члана, оснивач и репрезентативни синдикати, потписници овог уговора, преговарају сваке године.

6. Безбедност и здравље на раду

Члан 54.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

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

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

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.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, другим прописима.

Послодавац је дужан да запосленом најмање једном годишње обезбеди систематски здравствени преглед код специјализоване здравствене установе, у складу са расположивим финансијским средствима.

Члан 56.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, уговором, и општим актима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се годишњим програмом пословања

Члан 57.

Директор одговоран је за спровођење безбедности и здравља на раду.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 58.

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

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

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 59.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 60.

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

Најмање три представника запослених, које именује одбор репрезентативног синдиката, образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац је дужан да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Избор представника запослених за безбедност здравље на раду врше запослени тајним изјашњавањем, које организује репрезентативни синдикат.

Члан 61.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

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

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

Члан 62

Представник запослених, односно Одбор имају право:

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

Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 63.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

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

Члан 64

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, уговором и другим прописима.

7. Осигурање запослених

Члан 65.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, ради обезбеђења накнада штете.

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката код послодавца.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама, у државном или приватном власништву, са којима осигуравајућа кућа има уговор.

8. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 66.

У буџету јединице локалне самоуправе обезбеђују се у области предшколског васпитања и образовања средства за остваривање делатности у предшколској установи у складу са Законом

Плата за обављени рад и време проведено на раду, друга примања по основу радног односа које имају карактер плате и порез и доприноси који се плаћају из плате, обрачунавају се и исплаћују најмање једном месечно, до 10-ог у месецу за претходни месец.

Члан 67.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату

плате односно накнаде плате, уз образложење из којих разлога није извршена исплата.

Обрачун садржи следеће елементе: податке о послодавцу, податке о запосленом, податке о периоду на који се односи обрачун, податке потребне за обрачун плате, односно накнаде плате, као и доприноса за обавезно социјално осигурање и пореза у складу са законом, као и износ плате односно накнаде, датум одређен за исплату плате односно накнаде плате (датум доспелости).

Члан 68.

Послодавац је у обавези да води месечну евиденцију исплаћених плата и накнада плата.

Члан 69.

Послодавац може новчано потраживање према запосленом наплатити обустављањем од његове плате само на основу правноснажне одлуке суда, у случајевима утврђеним Законом или уз пристанак запосленог.

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом послодавац може запосленом да обустави највише до 1/3 од плате, односно накнаде плате, ако Законом није другачије одређено.

Ако запослени прима минималну плату, извршење је могуће само до 1/4 плате.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

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

Члан 70.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом запослених на неодређено време, послодавац доноси програм за решавање вишка запослених (у даљем тексту: програм), у складу са законом.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге због којих је престала потреба за радом запослених,
- 2) укупан број запослених код Послодавца, као и број запослених који раде на неодређено време,
- 3) критеријуме према којима се утврђује који су запослени вишак,
- 4) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају,
- 5) мере за запошљавање вишка запослених, као што су: премештај на друге послове, рад са непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена, преквалификација, доквалификација, други облик додатног образовања, привремено или трајно упућивање на рад код другог послодавца итд.,
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених,
- 7) рок у којем ће запосленом који је вишак бити отказан уговор о раду ако не може да му се омогући запошљавање.

Критеријуме из програма за решавање вишка запослених утврђени су у члану 62. овог уговора.

Члан 71.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом у Предшколској установи и републичком организацијом надлежном за запошљавање предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

Репрезентативни синдикат код Послодавца дужан је да достави директору мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

Директор Предшколске установе дужан је да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од осам дана.

Члан 72.

Услед технолошких, економских или организационих промена примењују се следећи критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба. Вредновање се врши 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 у установама предшколског образовања – 1

бодова

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 на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио пуно или непуно радно време.

2. образовање

- за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или мастер 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 прописима који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова

- за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије и специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године или вишем образовању – 15 бодова

- за специјалистичко образовање након средњег образовања – 13 бодова

- за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова

- за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова

- за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. имовно стање

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

- 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.

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

- инвалид друге категорије – 3 бода

- тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – 3 бода

- запослени који болује од професионалних 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.

5. Број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости

- ако запослени има једно дете – 1 бод

- ако запослени има двоје деце – 3 бода

- ако запослени има три и више деце – 5 бодова

6. Педагошки допринос раду (користи се код бодовања, васпитача, медицинских сестара-васпитача, мед. сестара на превентиви, стручних сарадника):

- презентација и излагање на стручним сусретима – 1 бод

- објављени радови у стручним часописима – 1 бод.

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 73.

На основу критеријума из члана 72. овог 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, имовног стања, здравственог стања, броја деце и то наведеним редоследом.

Члан 74.

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

- запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости;
- запосленом самохраном родитељу;
- запосленом чије дете има тешки инвалидитет;
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова,
- 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 кад 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.

Члан 75.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог, доноси директор установе, а 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 72. овог уговора.

2. Мере за запошљавање

Члан 76.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификације или доквалификације, скраћено радно време, и друга права у складу са Законом.

Члан 77.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених чланом 76. овог уговора, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду и Колективним уговором.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 78.

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је 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 за штету и надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковао штету кривичним делом са умишљањем, за штету

одговарају солидарно.

Члан 79.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковане послодавцу повреће директор по пријему писмене пријаве или сазнања за проузроковану штету.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија од три члана коју образује директор, чији члан мора да буде и представник синдиката.

Комисија из става 2. овог члана заказује расправу, спроводи поступак саслушања запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене вештачењем стручњака.

Члан 80.

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога директор доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању одговорности.

Саставни део записника из става 1. овог члана и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 81.

Директор може у оправданим случајевима делимично ослободити запосленог од накнаде коју је проузроковао осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, директор ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 82.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са Законом, Општим актом и овим Уговором.

Ако се у року од 60 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду, или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 83.

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајном непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да накнади износ исплаћене штете.

IX ДИСЦИПЛИНСКЕ МЕРЕ

Члан 84.

За повреду радних обавеза запосленом се може изрећи једна од следећих дисциплинских мера:

- писана опомена,
- новчана казна,
- престанак радног односа.

Члан 85.

За лакшу повреду радне обавезе изриче се писана опомена или новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до три месеца.

Новчана казна изриче се за тежу повреду радне обавезе у висини од 20% до 35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Члан 86.

Новчана казна може се изрећи за следеће лакше повреде радних обавеза:

- Неблаговремени долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или неоправдано или недозвољено напуштање радног места у току радног времена у току три радна дана у месецу или укупно пет радних дана у календарској години;
- Неоправдани изостанак са посла два радна дана у току месеца или три дана у току године;
- Неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спречености доласка на посао и не достави дознаку о истом коју је издала надлежна здравствена установа, у складу са законом;
- Неоправдано неодржавање неких од облика васпитно-образовног рада;
- Неуредно вођење педагошке документације и евиденције;
- Непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на средствима за васпитно-образовни рад, апаратима, инсталацијама и другим средствима;
- Одбијање сарадње са другим радницима у предшколској установи и непреношење радних искуства на друге млађе раднике и приправнике;
- Неуљудно или недолично понашање према другим запосленим, родитељима или трећим лицима у установи и ометање других запослених у раду;
- Обаваљање приватниг посла за време рада,
- Необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду;
- Прикривање материјалне штете;
- Непридржавање одредаба закона и општих аката предшколске установе.

Уколико је утврђена олакшавајућа околност изриче се писмена опомена. У случају понављања исте лакше повреде радне обавезе и након изрицања писмене опомене, изриче се новчана казна.

Члан 87.

Теже повреде радних обавеза прописани су чланом 179. Закона о раду и чланом 110. до 113. и чланом 164. Закона о основама система образовања и васпитања.

За повреду радне обавезе прописано Законом о раду и Законом о основама система образовања и васпитања изриче се мера престанка радног односа, ако је повреда учињена умишљајем или из свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог.

Члан 88.

При изрицању дисциплинске мере узимају се у обзир:

- тежина повреде и њене последице,
- степен одговорности радника,
- околности под којима је повреда учињена,
- ранији рад и понашање радника,
- значај послова које радник обавља.

Члан 89.

Код Послодавца се обавезно води евиденција о изреченим дисциплинским мерама на основу коначних одлука о њиховом изрицању.

У евиденцију се уносе: име и презиме, врста дисциплинске мере, датум изрицања, датум правноснажности, назив повреде за коју је изречена мера, датум брисања изречене мере.

Члан 90.

Директор Предшколске установе покреће, води и доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог у складу са Законом.

IX ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 91.

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

Члан 92.

Уз понуду за закључивање анекса уговора Послодавац је дужан 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 који одреди послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

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, због одбијања закључивања анекса уговора о раду, оспорава законитост анекса уговора.

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

X ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 93.

Радни однос запосленог у установи престаје у складу са законом, на основу решења директора.

Запосленом престаје радни однос кад се стекну услови у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

Запосленом престаје радни однос тежом повредом радне обавезе у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

Члан 94.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у складу са Законом о раду, писменим путем упозори запосленог на постојање разлога за отказ уговора о раду и да му остави рок од најмање осам дана да се изјасни на наводе из упозорења.

Послодавац је дужан да у упозорењу наведе правни основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ уговора о раду и рок за давање одговора на упозорење. Ово упозорење послодавац доставља и синдикату чији је запослени члан.

Члан 95.

Начин и поступак достављања решења о отказу уговора о раду, врши се у складу са Законом о раду.

Решење о отказу уговора о раду садржи правни основ, образложење и поуку о правном леку.

Члан 96.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плата и друга примања које је запослени оставрио до дана престанка радног односа у складу са колективним уговором односно уговором о раду.

Исплату наведених обавеза послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 97.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Члан 98.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из става 1. овог члана је на послодавцу.

XI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 99.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа запослених одлучује директор или запослени кога он овласти.

Овлашћење из става 1. овог члана се даје у писменом облику.

Послодавац или друго овлашћено лице, решењем одлучује о правима, обавезама и

одговорностима запослених у складу са законом.

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 100.

Ако настане спор поводом доношења решења о престанку радног односа, исплате минималне зараде, поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењују се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

Спорна питања из става 1. овог члана решава арбитар.

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

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

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

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

Ако арбитар у року од десет дана од дана подношења захтева за споразумно решавање не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 101.

Против решења којим је повређено право запосленог или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката чији је запослени члан, ако га запослени овласти, може да покрене спор пред надлежним судом.

Рок за покретање спора је 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 102.

Запослени имају право да без претходног одобрења, образују синдикат и да га упишу у регистар синдиката, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових Статута и правила.

Синдикат делује на начелима слободе синдикалног организовања у складу са својим правилима и статутом синдиката. У свом деловању синдикат је независан од државног органа и послодавца.

Активности Синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

Синдикат је дужан да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката у складу са законом.

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

Члан 103.

Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених у складу са законом, као и да обезбеди приступ представницима синдиката свим радним местима и документима, а у циљу заштите права запослених утврђених законом, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 104.

Послодавац је дужан да обавештва синдикат о питањима из своје надлежности, а која су од значаја за материјални и социјални положај запослених, и то:

- 1) приходима оствареним из буџета и ван буџета и њихово трошење шестомесечно и годишње,
- 2) реализацији програма и других послова,
- 3) ислаћеним платама, шестомесечно и годишње,
- 4) стању безбедности и здравља запослених на раду и статусним променама.

Члан 105.

Послодавац је обавезан да размотри и да да одговоре о покренутим захтевима, предлозима,

иницијативама и одлукама синдиката од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 106.

Послодавац је дужан да, у складу са просторним, техничким и финансијским погућностима обезбеди услове за рад синдиката који окупља запослене код послодавца, и то:

- 1) коришћење одговарајуће просторије,
- 2) административно – техничке услове,
- 3) да председнику синдиката код Послодавца доставља податке одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података у поступку преговарања и закључивања колективних уговора и сл.,
- 4) да председнику синдиката код Послодавца доставља информацију, билтене, публикације и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности, као и синдикат може да истиче своја обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена,
- 5) да средства од чланарине уплаћује на рачун синдиката,
- 6) да посредством служби установе, по захтеву синдиката, врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши,
- 7) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.
Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 107.

Послодавац је дужан да омогући представнику репрезентативног синдиката код послодавца да присуствује свим седницама Управног одбора.

Члан 108.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију ван Послодавца у вишем органу репрезентативног синдиката, потписника овог уговора, мирују права и обавезе из радног односа док обавља функцију у том органу.

По престанку вршења функције на коју је изабран, запослени има право да се у року о 15 дана од дана престанка функције врати на рад код послодавца.

Запосленом који је изабран у вишим органима синдиката ван Послодавца (републичком, покрајинском и градском синдикату), чија функција није професионална (заменик председника, потпредседника, секретар и др,) послодавац је дужан да омогући одсуствовање са рада представнику синдиката ради реализације његових обавеза уз приложен позив вишег органа.

Члан 109.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката код Послодавца потписнику овог уговора у који је учлањено најмање 50% запослених код Послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно, односно на сразмерно мање плаћених часова ако репрезентативни синдикат има мање од 50% запослених код Послодавца.

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 110.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката учеснику у закључивању овог колективног уговора омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовање синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

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 111.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоредивање 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) запосленог због синдикалног деловања, у складу са законом.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (распоредивање 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, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

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

Члан 112.

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.

Члан 113.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи који припада репрезентативном синдикату а потписнику овог Уговора у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну зараду у висини од 12% на име накнаде за обављање функције.

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 на име накнаде за обављање функције 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.

ХШ ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 114.

Синдикат може организовати штрајк. Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите професионалних и економских интереса.

Члан 115.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви синдиката време почетка штрајка и место одржавања штрајка и именује се штрајкачки одбор који је надлежан да спроведе штрајк.

Одлука о ступању у штрајк се доставља послодавцу, оснивачу и вишим органима синдиката најдоције десет дана пре почетка штрајка, достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 116.

Оснивач је дужан да у складу са чланом 10. Закона о штрајку („Службени лист СРЈ“, број 29/96 и „Службени гласник РС“ број 01/05-др. закон, 103/12-УС) при утврђивању минимума процеса рада узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативног синдиката потписника овог уговора који се односе на скраћење радног времена послодавца за време трајања штрајка.

За време трајања штрајка утврђен минимум процеса рада мора се поштовати.

О минимуму процеса рада обавештавају се сви запослени и корисници Послодавца преко огласне табле и преко интернет странице Послодавца имајући у виду да Послодавац обавља делатност од јавног интереса, у складу са Законом о штрајку.

Минимум процеса рада утврђен је Статутом послодавца.

Члан 117.

Запослени који учествују у штрајку остварују права из радног односа у складу са Законом о штрајку.

Члан 118.

Ако се штрајк испољава окупљањем запослених, место окупљања учесника у штрајку не може бити ван установе – радних просторија, односно ван круга пословног простора запослених који ступају у штрајк.

Члан 119.

Одлука о ступању у штрајк (најава штрајка) се доставља послодавацу и оснивачу најкасније десет дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

Одлука мора бити у писменом облику и мора се доставити на одговарајући начин (преко писарнице и сл.).

Рок за почетак штрајка тече од наредног дана од достављања одлуке.

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

За време од достављања одлуке до почетка штрајка синдикат и послодавац морају водити преговоре о захтевима синдиката.

У преговорима синдикат заступа штрајкачки одбор.

Члан 120.

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 упути послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

Члан 121.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је органозован у складу са Законом о штрајку, не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање радне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа запосленог.

Послодавац и друга одговорна лица код послодавца, за време штрајка који је организован у складу са Законом о штрајку, не смеју спречавати запосленог да учествује у штрајку нити могу употребљавати мере принуде ради окончања штрајка, као ни да по основу неучествовања у штрајку предвиде повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

У току штрајка који је организован у складу са Законом о штрајку, Послодавац не може запошљавати нова лица која би могла да замене учеснике у штрајку, осим ако су угрожени безбедност лица и имовине, одржавање минималног процеса рада који обезбеђује сигурност имовине и лица.

Штрајк престаје споразумом страна у спору или одлуком синдиката, односно већине запослених о престанку штрајка.

За сваки нови штрајк учесници у штрајку дужни су да донесу нову одлуку о штрајку.

XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 122.

Уговорне стране се обавезују да ће Уговор примењивати у доброј вери и у складу са начелима социјалног партнерства и дијалога.

Спорна питања у примени овог уговора решава арбитража коју образују Уговорне стране у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорним питањима обавезује Уговорне стране.

Арбитражу чине по три представника Синдиката и послодавац и један представник којег заједнички одреде Уговорне стране из реда стручњака за област која је предмет спора. Уговорне стране могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених Уговором.

XV ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 123.

Свака од уговорних страна може покренути иницијативу за измене и допуне Уговора.

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

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, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

Предлог за измене и допуне Уговора врше се на исти начин и по поступку као и за закључивање Уговора.

Ако се у току преговора о изменама и допунама овог уговора не постигне сагласност око измена и допунама, спор се решава у складу са законом којим се уређује начин и поступак мирног решавања колективних радних спорова.

XVI ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 124.

Овај уговор може престати споразумом Уговорних страна или отказом једне Уговорне стране.

У случају отказа Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 125.

Овај Уговор закључује се на период од три године.

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

Члан 126.

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

Члан 127.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца и примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

ЗА СИНДИКАЛНУ ОРГАНИЗАЦИЈУ
Председник Душка Милованов



ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ
Директор Јатјана Митић



ЗА ЛОКАЛНУ САМОУПРАВУ

Председник општине Др Вук Радојевић



ОПШТИНА БЕЧЕЈ	
ИМПРЕСИЈА	
ДОКУМЕНТИРАНО	
САСТАВ	
КОНТРОЛИСАО	Pejsić T. Stanik
ПОТВРЂЕНО	J. Rajacović