

На основу чл. 240. и чл. 247. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС и 95/18) и члана 3. и 4. Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач РС, АП и јединица локалне самоуправе ("Службени гласник РС", бр. 97/20, 6/2023 и 88/2023) директор Предшколске Установе "Бамби" Бор, Синдикална организација самосталних синдиката Предшколске Установе „Бамби“ Бор и градоначелник града Бора у име оснивача града Бора дана _____.2024. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
код послодавца Предшколске установе „Бамби“ Бор

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором код послодавца (у даљем тексту: Уговор) у складу са Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском васпитању и образовању (у даљем тексту: Закон) и Посебним колективним уговором за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач РС, АП и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа (у даљем тексту: Запослени) и Предшколске установе "Бамби" (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог колективног уговора, поступак за његове измене и допуне и друга питања од значаја за оснивача, послодавца и запослене.

Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог Уговора, сматра се град Бор.

Запосленим, у смислу овог Уговора, сматра се лице које је у складу са Законом засновало радни однос код послодавца.

Послодавцем, у смислу овог Уговора, сматра се Предшколска Установа „Бамби“ Бор.

Синдикат у смислу овог уговора је репрезентативни синдикат који је потписник овог уговора.

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности из радног односа код Послодавца уређују се колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду само кад је то Законом о раду одређено.

Члан 4.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене код послодавца.

Права, обавезе и одговорности директора регулишу се законом, Статутом установе и другим посебним актима, а уређују се уговором о раду који закључују директор и управни одбор.

Члан 5.

Уговорне стране су у обавези да у оквиру својих овлашћења предузму мере, како би се обезбедила примена одредаба овог уговора.

Члан 6.

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

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

2. Међусобни односи закона, колективног уговора и уговора о раду

Члан 7.

Овим уговором могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени Посебним колективним уговором и законом, осим ако законом није другачије утврђено.

Члан 8.

Одредбе уговора о раду којима су утврђена мања права и неповољнији услови рада од услова утврђених законом, Посебним колективним уговором и овим уговором, а који се заснивају на нетачном обавештавању од стране Послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог, ништаве су.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

3. Забрана дискриминације и злостављања на раду

Члан 9.

На забрану дискриминације примењиваће се одредбе закона који уређује основе система образовања и васпитања, Закона о раду и посебних закона.

Члан 10.

Забрањен је сваки вид злостављања запослених на раду и у вези са радом.

Послодавац је дужан да предузме све мере у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања запослених на раду.

II РАДНИ ОДНОС

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 11.

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

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави сагласност, у складу са прописима којим се уређује поступак добијања сагласности за ново запошљавање и мишљење репрезентативног синдиката у установи.

Члан 12.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин како је утврђено законом.

Члан 13.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси 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 оглашава ову одлуку на огласној табли у установи и интернет страници установе.

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

2 . Уговор о раду

Члан 14.

Радни однос се заснива уговором о раду у складу са законом.

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

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

Уговор о раду може бити закључен на одређено или на неодређено време, са пуним и непуним радним временом у складу са законом.

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог и то у писменом облику, најмање у 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.

3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 15.

Послодавац за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом, закључује уговор о раду са запосленим, под условом да запослени испуњава услове за рад на тим пословима и да је претходно утврђена његова здравствена способност за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

4. Пробни рад

Члан 16.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

Пробни рад запослених који организују и реализују васпитно-образовни рад уговара се у складу са законом.

5. Приправник

Члан 17.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника у складу са законом и правилником.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа, програм обуке за оспособљавање за рад и начин полагања приправничког испита, односно поступак добијања лиценце за рад у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања.

6. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 18.

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.

Директор је дужан да организацију стручног усавршавања усклади са законом како би запослени користио своје право на суботу и недељу као нерадне дане (уколико је изводљиво).

Оснивач и директор предшколске установе је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника и средствима обезбеђеним у финансијском плану установе.

Управни одбор послодавца, на предлог директора послодавца, доноси План стручног усавршавања запослених у складу са законом.

Директор послодавца је дужан да обезбеди средства за реализацију Програма стручног усавршавања и оспособљавања у складу са програмима Министарства задуженог за послове предшколског васпитања и образовања ако оснивач обезбеди планирана средства.

Уколико оснивач и директор предшколске установе не обезбеде упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може носити последице по овом основу.

III РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 19.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

2. Непуно радно време

Члан 20.

Радни однос може да се заснује са непуним радним временом, на одређено или неодређено време.

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 остварује права из радног односа у складу са законом.

3. Скраћено радно време

Члан 21.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима, и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог (у даљем тексту: радна места са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом.

Скраћено радно време, као мера за отклањање или смањивање ризика у циљу побољшања безбедности и здравља на раду, утврђује се на основу извршене процене ризика и стручне анализе, у складу са законом.

Скраћено радно време, у погледу остваривања права запослених, сматра се пуним радним временом и не може се вршити прерасподела радног времена.

4. Прековремени рад

Члан 22.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима кад је неопходно да у одређеном року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

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

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

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

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 23.

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

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

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 24.

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

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

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

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

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

2. Дневни и недељни одмор

Члан 25.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако Законом о раду није другачије одређено.

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.

Недељни одмор се по правилу користи суботом и недељом, а ако природа посла и организација рада то захтева, директор послодавца може запосленом да одреди друге дане за коришћење недељног одмора.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, директор послодавца мора да му обезбеди један дан недељног одмора у току наредне недеље.

3. Годишњи одмор

Члан 26.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, Посебним колективним уговором, колективним уговором и уговором о раду.

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

1) услова рада - непосредни рад са децом

за васпитаче и медицинске сестре у групи.....2
радна дана

за медицинске сестре на превентиви, логопеда и педагога за физичко
васпитање.....2
радна дана

за све
остале.....1
радни дан

2) радног искуства - на сваких пет година рада у радном односу по један радни дан; за преко 30 година рада – седам радних дана;

3) стручне спреме:

- са високим образовањем стеченим на мастер струковним студијама, мастер академским студијама и специјалистичким академским студијама - пет радних дана;
 - са високим образовањем стеченим на основним академским студијама, основним струковним студијама и специјалистичким струковним студијама - четири радна дана;
 - са средњим образовањем - три радна дана;
 - са осталим нивоима образовања - два радна дана;
- 4) социјални услови:
- особи са инвалидитетом - три радна дана;
 - самохраном родитељу са малолетним дететом - три радна дана
 - запосленом родитељу са малолетним дететом - три радна дана
 - запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – три радна дана;
 - запосленом са навршених 55 година живота и 30 година стажа осигурања – пет радних дана.

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.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 30 радних дана.

Изузетно, запослени са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања не може користити у трајању дужем од 35 радних дана.

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 27.

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

Запослени по правилу користи годишњи одмор од 15. јуна до 31. августа када се ради по летњем програму рада.

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

У зависности од потребе 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 одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

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

5. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 28.

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 у предходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

6. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 29.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапање брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета и усвојеника - три радна дана;
- 3) порођај супруге или усвајање детета – пет радних дана;
- 4) рођење детета члана уже породице - један радни дан;
- 5) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 6) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - пет радних дана;
- 7) селидба домаћинства на подручју места рада - два радна дана;
- 8) селидба домаћинства ван места рада - три радна дана;

- 9) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима за образовање синдикалних активиста и радничким спортским играма- до седам радних дана;
 - 10) коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката – седам радних дана;
 - 11) три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
 - 12) вантелесне оплодње или инсеминације- пет радних дана;
 - 13) смрти члана уже породице - пет радних дана;
 - 14) смрти родитеља брачног друга - пет радних дана;
 - 14) полагања стручног испита - пет радних дана;
 - 15) стручно усавршавање – три радна дана;
 - 16) први полазак детета у предшколску установу или полазак детета у први разред основне школе – два радна дана;
 - 17) за решавање личних потреба - два радна дана.
 - 18) смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства- један радни дан
- Одсуство у случају смрти члана уже породице, порођаја супруге или усвајања детета, добровољног давања крви и стручног усавршавања не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.
- Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и штићеник.

Плаћено одсуство се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства), а у изузетним случајевима она може бити достављена у року од пет радних дана од дана почетка коришћења плаћеног одсуства.

7. Неплаћено одсуство

Члан 30.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) неговања болесног члана уже породице - до петнаест радних дана;
- 2) смрти сродника који није члан уже породице - три радна дана;
- 3) обављања приватних послова запосленог - два радна дана;
- 4) посета брачном другу ван места становања - до седам 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.

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

За време одсуствовања са рада у наведеним случајевима, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако законом није другачије одређено.

8. Мировање радног односа

Члан 31.

Поред утврђених права из члана 30. Уговора 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 стичу 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.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 32.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породилшко 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 складу са одредбама закона.

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

Запосленом, из предходног става овог члана, рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Члан 33.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, закона којим се уређује заштита безбедности живота и здравља на раду и одредаба овог уговора.

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 заједнички утврде синдикат код послодавца и послодавац.

Члан 34.

Послодавац је дужан да једном годишње организује систематски преглед за све запослене који обухвата лабораторију, интернистички преглед, преглед прихијатра, преглед психолога, антропомет мерења, аудиометрија, офталмолошки преглед, ОРЛ преглед, РТГ плућа, гинеколошки преглед са извештајем специјалисте медицине рада.

Послодавац се обавезује а у складу са финансијским могућностима и по препоруци лекара након обављеног редовног систематског прегледа организује следеће прегледе: ултразвук дојке, ултразвук штитне жлезде, ултразвук абдомена и уролошки преглед.

Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 35.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту : представник запослених).

Најмање три представника запослених 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.

Послодавац је дужан да најмање једном представнику запослених за безбедност и здравље на раду омогући одсуство са рада у обављању послова његовог радног места у трајању од најмање пет часова месечно с правом на накнаду заре која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио на пословима радног места, као и да обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, рада обављања активности представника запослених.

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

Члан 36.

Послодавац је дужан да у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду и правилником о понашању послодавца и запослених на спречавању злостављања запослених на раду организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и запосленима обезбеди услове рада у којима неће бити изложени злостављању на раду од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 37.

Запослени има право на плату у складу са законом.

Плата запосленог утврђује се на основу:

- 1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица);
- 2) коефицијента;
- 3) додатка на плату;
- 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

1.1 Основна плата

Члан 38.

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

Основицу и елементе за обрачун и исплату плата својим актом утврђује Влада Републике Србије.

2. Додаци на плату

Члан 39.

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% од основице;
- 3) рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента - 26% од основице;
- 4) прековремени рад - 26% од основице.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се прерачунају у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

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.

3. Накнада плате

Члан 40.

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 дан;
- 5) војне вежбе;
- 6) одазивање на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате у случају одсуства запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа. Рефундирање накнаде плате врши орган на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 41.

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

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

Члан 42.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

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

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

Право на накнаду плате из става 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

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

Члан 43.

Запослени код послодавца има право на накнаду плате у висини од 60% просечне зараде у претходних 12 месеци с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене законом, за време прекида рада, односно смањења обима рада, до којег је дошло без кривице запосленог најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 44.

Запослени код послодавца има право на накнаду плате у износу од 65% од плате коју би остварио да ради за време прекида рада до којег је дошло наредбом државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и здравља на раду који је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и деце и у другим случајевима утврђених законом.

4. Накнада трошкова

Члан 45.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини пуног износа превозне карте у јавном -градском, приградском, односно међуградском 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 релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на исплату накнаде трошкова превоза у висини цене дневне превозне карте; запослени који нема могућност да при доласку на рад или одласку са рада користи

јавни превоз, јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова превоза у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника; послодавац је дужан да, на захтев запосленог, запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада;

2) накнаду трошкова ако запослени, по налогу послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар;

3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

4) 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 рачуну. 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 46.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа последње плате запосленог, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, зависно од тога шта је за запосленог повољније.

2) 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 породице, у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана;

3) накнаду штете запосленом због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

Члановима уже породице, у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца запосленог и усвојеник.

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

Послодавац може запосленој жени да обезбеди поклон за Дан жена у вредности која је предвиђена ставом 3. овог члана.

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

- 1) за 10 година рада у радном односу - 100% просечне плате;
- 2) за 20 година рада у радном односу - једне и по просечне плате;
- 3) за 30 година рада у радном односу – две просечне плате;
- 4) за 35 година рада у радном односу - две и по просечне плате;
- 5) за 40 година рада у радном односу - три просечне плате;

Под просечном платом из става 1. овог члана подразумева се просечна плата запосленог са припадајућим порезима и доприносима које 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 које 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 навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада остварених 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, као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Јубиларна награда додељује се на Дан послодавца или на дан града Бора.

Члан 48.

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или чланова 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 породици 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, и признаје се на основу приложене медицинске документације.

Право на солидарну помоћ у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 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 социјаног 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) до 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 утврђеним у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се на основу уредне документације, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, једном у календарској години под условом да запослена испуњава прописане критеријуме и да су исцрпљене све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање и локалне власти.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 7) овог члана признаје се члановима уже породице породици 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 8) 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. тачка 1),2), 5) и за штету из става 1. тачка 9) овог члана, остварује један запослени.

Послодавац је дужан да у року од 30 дана од дана подношења захтева за исплату солидарне помоћи одлучи о захтеву и писмено о томе обавести подносиоца захтева.

Члан 49.

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

Критеријуми за исплату солидарне помоћи из става 1. овог члана су:

- Запослени са нето минималном месечном зарадом у пуном износу утврђене солидарне помоћи.
- Запослени са нето месечном зарадом већом од минималне зараде до 90.000,00 динара са умањењем од 5% од утврђеног износа солидарне помоћи.
- Запослени са нето месечном зарадом од 90.001,00 динара и преко са умањењем од 10% од утврђеног износа солидарне помоћи.

Солидарна помоћ по запосленом из ставу 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 предходно дану исплате, без пореза и доприноса.

Члан 50.

Послодавац може запосленима да исплати Новогодишњу новчану награду у једнаком износу. О висини и динамици исплате из овог члана, оснивач и репрезентативни синдикат, потписници овог уговора, преговарају сваке године.

6. Осигурање запослених

Члан 51.

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 накнаде 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.

7. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 52.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаду плате, уз образложење из којих разлога није извршена исплата.

Исплата плате може бити у једном или из два дела:

- 1) ако је исплата у једном делу, исплаћује се до 10. у наредном месецу;
- 2) ако се исплаћује у два дела: први део се исплаћује до 5. у наредном месецу, а други део до 20. у наредном месецу.

VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 53.

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 с 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 утврђује Послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом у установи.

Члан 54.

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

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

Послодавац је дужан 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.

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 55.

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

Послодавац је дужан да запосленом, који је претрпео повреду на раду или у вези са радом, надокнади штету.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује послодавац Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених.

Комисију која утврђује постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, именује директор послодавца у саставу од укупно 5 чланова од којих су 2 члана представници синдиката која предлаже одбор синдикалне организације репрезентативног синдиката.

IX УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 56.

Запослени може привремено да буде удаљен са рада, у складу са законом.

Х ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 57.

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

Члан 58.

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.

ХИ ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 59.

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

Васпитачу и стручном сараднику 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 60.

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 61.

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 62.

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

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

Члан 63.

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.

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 64.

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 65.

Спорови између послодавца и запосленог могу се решавати споразумно у складу са законом.

Спорна питања из става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом 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 66.

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.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 67.

Запослени код послодавца имају право на слободно синдикално организовање и деловање без одобрења послодавца за упис у регистар синдиката.

Синдикат делује на начелима слободе синдикалног организовања у складу са својим правилима и статутом синдиката. У свом деловању и раду 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.

Члан 68.

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, односно уговором о раду.

Члан 69.

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

Члан 70.

Послодавац је дужан да репрезентативни синдикат обавештава о питањима из своје надлежности која су од значаја за материјани, социјални положај запослених, а нарочито:

- 1) приходима оствареним из буџета и ван буџета и о њиховом трошењу, шестомесечно и годишње;
- 2) реализацији програма и других послова;
- 3) исплаћеним платама шестомесечно и годишње;
- 4) стању безбедности и здрављу запослених на раду и статусним променама.

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 71.

Послодавац је дужан да у складу с просторним, техничким и финансијским могућностима обезбеди услове за рад репрезентативном синдикату и то:

- 1) коришћење одговарајуће просторије;
- 2) административно – техничке услове;
- 3) да председнику синдиката установе доставља податке одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података у поступку преговарања и закључивања колективног уговора;
- 4) да председнику синдиката код послодавца доставља информације, публикације и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности, као и да синдикат може да истиче своја обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена;
- 5) да запосленима који су чланови синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од плате и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката у складу са статутом синдиката;
- 6) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

Члан 72.

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, каса узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

Члан 73.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди 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 за време преговарања;
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном односу са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 74.

Послодавац и сви синдикати који постоје код послодавца, дужни су да се залажу за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Члан 75.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин 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) запосленог и представника запослених (председника репрезентативног синдиката, чланове одбора синдиката) због синдикалног деловања, у складу са законом.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин 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, 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 76.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи у којој 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 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.

XIV ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 77.

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

Члан 78.

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 најдоцније десет дана пре почетка штрајка, достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 79.

Оснивач је дужан да, у складу са законом којим се уређује право на штрајк, при утврђивању минимума процеса рада узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативног синдиката који се односе на скраћење радног времена послодавца за време трајања штрајка.

Члан 80.

Запослени који учествује у штрајку остварује права из радног односа у складу са Законом о штрајку.

Члан 81.

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

Члан 82.

Одлука о ступању у штрајк (најава штрајка) се доставља послодавцу 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 дана достављања одлуке.

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

У преговорима синдикат заступа штрајкачки одбор.

Члан 83.

За време трајања штрајка, запослени који су у штрајку и чланови штрајкачког одбора не смеју спречавати или ометати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Члан 84.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је организован 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 заменити 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.

XV НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 85.

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 Оснивача 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.

XVI ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 86.

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 може да поднесе свака Уговорна страна у писменом облику.

Измене и допуне Уговора врше се на исти начин и по поступку као и закључивање Уговора.

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

XVII ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА О РАДУ

Члан 87.

Овај Уговор се закључује на период од три године.

Овај Уговор може престати споразумом Уговорних страна или отказом једне од Уговорних страна.

У случају отказа Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа са тим што су Уговорне стране дужне да процес преговарања започну најкасније 15 дана од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 88.

Ступањем на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Предшколске установе „Бамби“ Бор број 674 од 11.3.2021. године.

Члан 89.

Овај Уговор се закључује и 6 (шест) истоветних примерака од којих свака уговорна страна задржава по 2 (два) примерка.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

Овај Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представник оснивача, директор послодавца, овлашћени представник репрезентативног синдиката.

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
КОЛЛЕКТИВНИ УГОВОР
ГРАД БОРА
БОРИСЛАВ РАДИЧЕВИЋ

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ГРАД БОРА - ГРАДОНАЧНИК
АЛЕКСАНДАР МИЛИКИЋ



ПРЕДСЕДНИЦА СИНДИКАТА
ОЛИВЕРА ЈАНКОВИЋ