

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ
„МОЈЕ ДЕТИЊСТВО“ ЧАЧАК**

Предшколска установа
Основна организација синдиката
Број: 4114
Датум: 23.10.2024

ГРАД ЧАЧАК
Градско веће
Број: 06-168/2024-III
23. октобар 2024. године

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр.24/05,61/05,54/09,32/2013, 75/14), 13/17-одлука УС и 113/17)

Градско веће, по овлашћењу Скупштине града Чачка,- оснивач,
Репрезентативни синдикат: Самостални синдикат Предшколске установе „Моје детињство“, Чачак и
Директор Предшколске установе „Моје детињство“ Чачак, дана _____ 2024. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „МОЈЕ ДЕТИЊСТВО“, ЧАЧАК

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1

Колективним уговором за запослене у Предшколској установи „Моје детињство“, Чачак (у даљем тексту: Уговор) у складу са законом и ратификованим међународним уговорима уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Предшколској установи „Моје детињство“, Чачак (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора, начин решавања спорних питања која произилазе из закључивања и примене уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

2. Примена закона, колективног уговора и правилника о раду

Члан 2

На права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена Законом о запосленима у јавним службама, односно Законом о основама система образовања и васпитања, примењује се закон којим се уређује област рада, колективни уговор, односно правилник о раду, ако колективни уговор код послодавца није закључен.

Колективним уговором и уговором о раду утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, посебним колективним уговором, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 3.

Уговор се непосредно примењује.

Колективни уговор се примењује на све запослене.

Члан 4.

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

3. Право жалбе и право на судску заштиту

Члан 5.

Запослени има право жалбе на решење којим послодавац одлучује о његовим правима и обавезама из радног односа Управном одбору.

Запослени има право на судску заштиту својих права из радног односа.

Послодавац је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа, у року од 15 дана од дана подношења захтева, ако се право запосленог остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок.

4. Право на синдикално и професионално удруживање и штрајк

Члан 6.

Запослени има право да буде члан синдиката и професионалног удружења и њихових органа, као и право на штрајк, у складу са законом овим Уговором.

5. Забрана дискриминације и злостављања на раду

Члан 7

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

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

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

II РАДНИ ОДНОСИ

1.Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду са лицем које, поред законом утврђених услова, испуњава и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији Предшколске установе „Моје детињство“, Чачак.

Услове из става 1.овог члана морају да испуњавају и лица ангажована по основу уговора ван радног односа код послодавца ако обављају послове за које се тражи испуњеност тих услова.

Члан 9.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин како је прописано законом, колективним уговором и правилником из члана 7. став 1.

Радно место код послодавца се попуњава на један од следећих начина у складу са законом:

- 1)трајним премештајем запосленог;
- 2)на основу споразума о преузимању;
- 3)спровођењем конкурса.

2.Уговор о раду

Члан 10.

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

Уговор о раду садржи елементе прописане законом којим се уређује област рада, с тим што се као назив посла у уговору о раду наводи назив радног места из Правилника о организацији и систематизацији послова.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

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.

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

Члан 11

Запослени заснива радни однос на неодређено или одређено време , са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са законом.

Директор је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито цени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места на којем заснива радни однос код послодавца и да је за то време уредно испуњавао своје радне обавезе.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има иста права и обавезе као и запослени у радном односу на неодређено време.

Члан 11а

Пре доношења одлуке о потреби заснивања радног односа на неодређено време послодавац је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката у Установи, као и да информисе репрезентативни синдикат о броју запослених у Установи .Синдикат је дужан да достави своје мишљење у року од 15 дана од дана пријема захева за мишљење.

3.Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 12.

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 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад са свим запосленим који се примају у радни однос на неодређено време.

Изузетно пробни рад може се уговорити и са запосленим који се прима у радни однос на одређено време.

Пробни рад запослених који организују и реализују образовно васпитни рад (васпитач и стручни сарадник који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено или на одређено време дуже од годину дана уговара се у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

Члан 14.

Пробни рад може да се уговори за све послове прописане Правилником о организацији и систематизацији Предшколске установе „Моје детињство“, Чачак.

Запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету пробни рад траје шест месеци.

Запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године пробни рад траје пет месеци.

Запосленом, са средњим степеном школске спреме пробни рад траје пет месеци.

Запосленом са осталим степеном школске спреме пробни рад траје три месеца.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

5.Додатни рад

Члан 15

Запослени,односно радно ангажовани може ван радног времена да ради за другог послодавца под условима прописаним законом уз сагласност послодавца.

6.Приправник

Члан 16.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника, приправника-стажисте или волонтера у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији послодавца.

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.

Члан 17.

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

Члан 18.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа и одређује коефицијент за обрачун и исплату плате, као и сва друга права из радног односа.

Члан 19.

Приправнику у радном односу се одређује коефицијент који износи 80% коефицијента радног места за послове за које се приправник оспособљава и за које је закључио уговор о раду.

Члан 20.

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада и по савлађивању програма увођења у посао васпитача и стручног сарадника.

Приправнику, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу, престаје радни однос.

Члан 21.

Обавезу увођења у посао и полагање испита за лиценцу има и приправник васпитач и стручни сарадник, а који није савладао програм увођења у посао и нема лиценцу.

Васпитач и стручни сарадник са оствареним радним стажом ван установе нема својство приправника, али се уводи у посао и полаже испит за лиценцу као и приправник.

Члан 22.

Ментор уводи у посао приправника и то пружањем помоћи у припремању и извођењу образовно-васпитног рада, присуствовањем образовно-васпитном раду најмање 12 часова у току приправничког стажа, анализирањем образовно-васпитног рада у циљу праћења напредовања приправника и пружањем помоћи у припреми за проверу савладаности програма.

Васпитач, стручни сарадник приправник присуствује активностима ментора, а по препоруци ментора и раду других васпитача и стручних сарадника у трајању од најмање 12 часова у току приправничког стажа. Ментор подноси извештај директору о оспособљености приправника за самостално извођење васпитно-образовног рада. Ментор и приправник воде евиденцију о раду.

Члан 23.

Проверу савладаности програма приправника врши комисија у седишту Установе.

Комисију, у саставу директор Установе, председник, члан стручног актива и стручни сарадник (педагог, психолог), образује директор решењем.

Ментор не може да буде члан комисије, али има обавезу да присуствује провери савладаности програма.

Члан 24.

Оцену о савладаности програма даје Комисија у писаној форми у виду извештаја. Када комисија оцени да је приправник делимично савладао програм, даје ментору и приправнику препоруку за даљи рад са роком за поновну проверу савладаности програма.

Приправник који у потпуности савлада програм стиче право на полагање испита за лиценцу.

Члан 25.

Установа подноси захтев за одобравање полагања испита за лиценцу после истека приправничког стажа и савладаног програма, уз сагласност приправника надлежном министарству за послове образовања. Уз захтев Установа подноси:

- 1)препис или оверену копију дипломе о стеченом образовању;
- 2)уговор о раду,уговор о стажирању или стручној пракси;
- 3)извештај комисије Установе о савладаном програму;
- 4)доказ о уплати трошкова за лиценцу.

Члан 26.

Трошкове првог полагања за лиценцу сноси Установа у којој је кандидат запослен. Трошкове поновног полагања дела или испита у целини сноси сам кандидат.

7.Образовање,стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 27.

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

За време док се налази на стручном усавршавању на које га упути директор запослени остварује права као да се налази на раду

Послодавац је дужан да донесе програм усавршавања, у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника,васпитача и стручних сарадника.

III. РАДНО ВРЕМЕ

1.Пуно радно време.

Члан 28.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радна недеља траје пет радних дана.радни дан траје осам часова.

Члан 29.

Директор решењем утврђује статус запосленог у погледу рада са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Распоред рада у оквиру радне недеље за васпитаче, стручне сараднике и друге запослене утврђује непосредни руководиоца.

Годишњим планом рада утврђује се време , место начин и носиоца остваривања програма образовања и васпитања.

2.Непуно радно време

Члан 30.

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

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

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

3.Скраћено радно време

Члан 31.

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 повећан ризик) 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 32.

Запослени је дужан да настави пружање услуге кориснику и након истека свог радног времена ако би прекидом рада могао да угрози живот и здравље корисника, док траје неопходност пружања услуге а најкасније док му се не обезбеди замена.

Прековремени рад у случају из става 1. овог члана може да траје дуже од ограничења утврђеног законом и обавља се на основу процене запосленог о неопходности таквог рада без налога послодавца.

О обављању прековременог рада у случају из става 1 овог члана запослени је дужан да писмено обавести непосредног руководиоца најкасније наредног дана.

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 када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад у случају из става 4 не може да траје дуже од осам часова недељно, укључујући прековремени рад.

5.Ноћни рад и рад у сменама

Члан 33.

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.

6.Прерасподела радног времена

Члан 34.

Ако природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима захтева, директор може извршити прерасподелу радног времена, с тим што укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године, у просеку не може да буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

У случају прерасподеле радног време у току радне недеље не може да буде дуже од 60 часова.

7.Клизно радно време

Члан 35.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Директор је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 дана унапред, осим у случају прековременог рада.

Уколико то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

IV. ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

1.Премештај запослених због потребе рада послодавца

Члан 36.

Запослени на неодређено време може, због потребе рада, да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место код послодавца у складу са законом.

Одговарајуће радно место јесте оно чији се послови раде у истом степену и врсти стручне спреме, односно образовања као и послови које је запослени обављао пре премештаја из става 1. овог члана и за које запослени испуњава све услове прописане Правилником.

2.Трајни премештај

Члан 37.

Запослени може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место, ако то налажу организација рада, рационализација послова или други оправдани разлози који произлазе из организације посла или потребе процеса рада Послодавца.

3. Привремени премештај

Члан 38.

Запослени може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место због замене одсутног запосленог или повећаног обима посла, при чему задржава сва права на свом радном месту ако су за њега повољнија, осим ако овим законом није другачије одређено.

Привремени премештај траје најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, после чега запослени има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја.

4.Промена места рада услед премештаја

Члан 39.

Ако због привременог или трајног премештаја долази до промене места рада, премештај се може извршити без сагласности запосленог само ако је место рада на које се запослени премешта удаљено мање од 50 km од места рада на којем је запослени радио пре премештаја.

Запослени може да буде премештен у друго место рада на одговарајуће радно место ван случаја из става 1. овог члана само уз своју писмену сагласност.

5.Решење о премештају

Члан 40.

О привременом и трајном премештају запосленог доноси се решење о премештају којим се одређује радно место и послови на које се запослени премешта, односно место рада које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1.Одмор у току дневног рада

Члан 41.

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.

Одмор у току радног дана организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада (рад са децом, странкама и сл.)

2.Дневни и недељни одмор

Члан 42.

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

У случају прерасподеле радног времена запослени има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

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 43.

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

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

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

1) доприноса на раду – до пет радна дана на основу оцене непосредног руководиоца, решењем директора на основу правилника о награђивању;

2) по основу услова рада :

-за рад у сменамадва радна дана;

-остали запосленидва радна дана;

3) по основу година рада проведених на сваких пет година у радном односу..... два радна дана;

4) стручне спреме:

-са високим образовањем стеченим на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије у складу са законом о високом образовању почев од 10. 09. 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године по закону који је уређивао високо образовање до 10.09.2005.године

..... пет радних дана;

-са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године

..... четири радна дана;

-са средњим образовањем..... три радна дана;

-са осталим нивоима образовања..... два радна дана;

5) социјални услови:

-родитељу у једнородитељској породици са дететом до 14 година живота..... три радна дана

с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14. година;

-запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко оштећење или болест услед које је непокретан или врло слабо покретан.....пет радних дана;

-родитељу са троје деце до 16 година живота..... четири радна дана;

Родитељ у једнородитељској породици, 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 у једнородитељској породици ће се сматрати 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, родитељ у једнородитељској породици који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Запослена жена са навршених 25 година стажа осигурања или 50 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Запослени мушкарац са навршених 30 година стажа осигурања или 55 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Годишњи одмор по свим утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 35 радних дана.

3.Коришћење годишњег одмора

Члан 44.

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

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

Васпитно образовно и остало особље по правилу користи први део годишњег одмора за време школског распуста (јули и август).

Дужина годишњег одмора и време коришћења годишњег одмора утврђују се решењем директора.

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.

Члан 45.

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 46.

Годишњи одмор се користи једнократно, или у два или у више делова у складу са законом. Ако запослени користи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 47.

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

Члан 48.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

4. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 49.

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 -три радна дана;
- 3) рођење или усвојења детета-пет радних дана;
- 3) рођење детета члана уже породице – три радна дана;
- 4) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 5) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – пет радних дана;
- 6) селидба домаћинства на подручју места рада – два радна дана;
- 7) селидба домаћинства ван места рада – три радна дана;
- 8) организовање здравствено –рекреативног одмора , учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – седам радних дана;
- 9) за сваки случај добровољног давања крви три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;
- 10) смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 11) смрти родитеља брачног друга и смрти лица која живе у заједничком породичном домаћинству – пет радних дана;
- 12) смрти сродника који није члан уже породице- један радни дан;
- 13) полагања стручног испита или стручно усавршавање запосленог за занимање које је у непосредној вези са делатношћу послодавца – пет радних дана;
- 14) поласка детета запосленог у први разред основне школе – два радна дана;
- 15) испраћај сина у војску и пунолетство детета – два радна дана;
- 16) за решавање личних потреба – два радна дана.
- 17) родитељу са троје и више деце до пунолетства –два радна дана
- 18) за вантелесну оплодњу-до седам радних дана

19) за одвојени живот супружника(који живе у различитим градовима)- до седам радних дана
Члановима уже породице у смислу сматрају се: брачни друг, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

Одсуство у случају порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, организованог здравствено-рекреативног одмора и добровољног давања крви, за одвојен живот супружника не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, решењем директора, под условом да је запослени приложио одређене доказе, а у изузетним случајевима докази могу бити достављени у року од 5 дана од дана коришћења плаћеног одсуства.

5.Неплаћено одсуство

Члан 50.

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

- 1)неговања болесног члана уже породице – до тридесет радних дана;
- 2) смрти сродника који није члан ужег породичног домаћинства – два 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 – до 30 радних дана;
- 7)посета члану уже породице који борави у иностранству до 30 дана

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 60 дана које се може користити једном у пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

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 у наведеним случајевима, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, осим ако законом није другачије одређено.

6.Мировање радног односа

Члан 51.

Поред утврђених права на плаћено одсуство из члана 49. 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 прописан Законом о раду.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породично 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.

Члан 53.

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 утврди синдикат код послодавца.

Члан 54.

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.

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и колективним уговором код послодавца.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика којим, у складу са законом, утврђује опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да због тога утврди радна места са повећаним ризиком.

Члан 56.

Директор је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује систематски здравствени преглед за запослене најмање једном годишње, на иницијативу синдиката.

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

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

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључивање уговора о осигурању преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката код послодавца.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима у оквиру исте премије осигурања да обезбеди додатно здравствено осигурање за лечење у здравственим установама - у државној или приватној својини са којима осигуравајућа организација има уговор, као и да за запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 57.

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

Члан 58.

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.

Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом и општим актом 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 финансијским планом

Члан 60.

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.

1.Одбор за безбедност и здравље

Члан 61.

Послодавац је дужан да образује Одбор за безбедност и здравље на раду.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

1) два представника запослених за безбедност и здравље на раду које именује репрезентативни синдикат;

2) једног представника именује послодавац.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

Члан 62.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин рада.

Члан 63.

Одбор за безбедност и здравље на раду :

1) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

3) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

4) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама и резултатима процене ризика;

5) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

6) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

7) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;

8) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

9) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

10) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;

12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 64.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

Члан 65.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикат су дужни да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

VII. ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 66.

Запослени остварују право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу законом и овим уговором.

Члан 67.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу и порез и доприносе који се плаћају из плате

2. Одређивање основне плате

Члан 68.

Основна плата одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата (у даљем тексту: основица) са коефицијентом, осим ако законом није другачије одређено. Запослени остварује право на увећање коефицијента дошколовавањем, уколико код послодавца постоји потреба за тим радним местом у складу са систематизацијом радних места, под условом да су обезбеђена материјална средства.

Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.

3. Утврђивање основице

Члан 69.

Основица се утврђује Одлуком о буџету града Чачка за одговарајућу годину, у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата у оквиру буџета града, уз претходно прибављено мишљење социјално-економског савета.

Основица из става 1. овог члана разматра се само у току процеса припреме буџета за наредну буџетску годину и утврђује одлуком о буџету и не може бити већа од основице која се утврђује Законом о буџету Републике Србије за одговарајућу буџетску годину.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плате сваке године у поступку доношења предлога буџета града Чачка.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Уговорне стране се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

4. Платне групе, платни разреди и коефицијент

Члан 70.

Радна места се сврставају у платне групе у складу са законом.

Вредност радних места који припадају одређеној платној групи, одређује се као једна од вредности у распону почетна три платна разреда те платне групе, полазећи од ближег разликовања послова у поступку њиховог вредновања и услова рада, односно од околности под којима се послови тог радног места обављају стално или претежним делом радног времена.

Коефицијент изражава вредност свих захтева за обављање послова радног места.

Коефицијент се утврђује у складу са платном групом и платним разредом у који се разврстава

Сврставање радних места врши се полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту у складу са законом у складу са посебним законом, у зависности од специфичности послова које обављају запослени код послодавца.

Платне групе и распони коефицијената платних група и платних разреда прописани су законом.

Коефицијент за обрачун плате утврђује се у висини прописаној законом

5. Увећана плата

Члан 71.

Запослени остварује право на увећану плату у висини утврђеној законом, и то за:

- 1) рад ноћу, ако рад ноћу није вреднован у коефицијенту посла који запослени обавља;
- 2) рад на дан празника који није радни дан;
- 3) прековремени рад;
- 4) приправност
- 5) минули рад
- 6) дежурство
- 7) васпитач у васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју ;
- 8) руковођење, ако руковођење није изражено кроз коефицијент основне плате запосленог.

Запослени може да оствари увећану плату по основу постигнутих резултата рада и оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, под условима и на начин прописан законом

6. Увећана плата за рад ноћу

Члан 72.

Увећана плата за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог.

7. Увећана плата за рад на дан празника који није радни дан

Члан 73.

Увећана плата за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате запосленог.

8. Увећана плата за прековремени рад

Члан 74.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату у износу вредности радног сата основне плате запосленог увећаног за 26%

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.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у току наредна три месеца.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

9.Увећана плата за приправност

Члан 75.

Увећана плата за сваки сат приправности износи 10% вредности радног сата основне плате запосленог. План приправности доноси послодавац у складу са потребама организације рада. Запосленом, који је за време приправности позван да изврши посао, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

План приправности доноси директор на предлог руководиоца организационе јединице.

Директор је дужан да градској управи у чијем делокругу је надлежност за обезбеђење средстава за исплату плата достави тромесечан извештај о плану приправности, исплаћеним средствима по основу приправности уз образложење целисходности увођења плана приправности.

10.Увећана плата за дежурство

Члан 76.

Запослени остварује право на увећану плату за дежурство у висини од 26% основне плате за сваки сат дежурства, осим ако рад у дежурству није вреднован у коефицијенту радног места чије послове запослени обавља.

11. Увећана плата за минули рад

Члан 77.

Запослени има право на увећану плату за сваку пуну годину рада у радном односу код послодавца у јавном сектору, у висини од 0,4 % своје основне плате.

12.Увећана плата васпитач, медицинска сестра-васпитач

Члан 78.

Васпитач у васпитној групи у којој има дете са сметњама у развоју има право на увећану плату у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата у јавним службама. Право се утврђује на основу здравствене документације или друге референтне институције, која прописује стимулативни рад или мере додатне подршке детету са сметњама у развоју.

Члан 78а.

13. Увећана плата ментору

Васпитач или медицинска сестра-васпитач или стручни сарадник - ментор, уводи у посао приправника у складу са Правилником о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника(Сл. Гласник РС бр.22/2005, 51/2008, 88/2015, 105/2015, 48/2016 и 9/2022). Ментор такође води додатну евиденцију о раду

и подноси извештај директору .На основу наведеног остварује право на увећану зараду 3 % основне зараде по приправнику.

Члан 79.

Запослени остварује право на увећану плату за руковођење унутрашњом организационом јединицом ако руковођење није вредновано у коефицијенту радног места у складу са законом, у висини од 10% своје основне плате ако непосредно руководи радом до 20 запослених, односно у висини од 15% своје основне плате ако непосредно руководи радом најмање 20 запослених.

Члан 79а.

13. Увећана плата за руковођење

Одговорно лице остварује право на увећану зараду до 20% уколико нема број помоћника предвиђених "Правилником о ближим условима за оснивање, почетак рада и обављање делатности предшколских установа" .Правилник о ближим условима за оснивање, почетак рада и обављање делатности предшколских установа ,објављен у Службеном гласнику РС-просветни гласник бр.1/2019 предвиђа једног помоћника на 24 групе.

14.Увећана плата због додатног оптерећења на раду

Члан 80.

Увећана плата за додатно оптерећење од најмање пет радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.
Увећање плате за додатно оптерећење од најмање десет радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.
Увећање плате за додатно оптерећење на раду искључује увећање плате за обављање тих послова у прековременом раду.

15.Увећање плате из сопствених прихода

Члан 81.

Послодавац из сопствених приходе које оставри у складу са законом, може да увећава основну плату запосленог сразмерно учешћу трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода.
Елементи за утврђивање учешћа трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода уређују се посебним актом послодавца у складу са законом.

16..Међусобни однос основа за увећање плате

Члан 82.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за увећање плате , проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа за увећање, осим увећања на прековремени рад који искључује увећање за дежурство и додатно оптерећење.

17. Вредновања резултата рада

Члан 83.

Утврђивање резултата рада запосленог уводи се у циљу успостављања квалитетног, благовременог и ефикасног извршавања циљева и задатака јавне службе и извршења послова радног места запосленог у складу са стандардним, односно очекиваним резултатима за њихово обављање.

Вредновањем резултата рада запосленог успостављају се услови за:

- 1) напредовање кроз платне разреде по основу постигнутих резултата рада изнад стандардних или очекиваних;
- 2) процену радних и стручних способности за обављање послова радног места запосленог на пробном раду;
- 3) правилно одлучивање о упућивању запослених на стручно усавршавање и додатно образовање;
- 4) изрицање мера за неостваривање резултата рада у складу са законом;
- 5) одлучивање о другим правима и обавезама запосленог.

Правилником о вредновању резултата рада у складу са законом се ближе уређују стандардни, односно очекивани резултати рада за послове који се обављају у јавној служби, мерило и начин њиховог мерења, односно показатељ резултата рада у складу са природом тих послова, начином њиховог обављања и другим елементима који утичу на обављање послова који произилазе из закона или других прописа којима се уређује рад јавне службе.

Правилник из става 3 овог уговора доноси Управни одбор уз претходно прибављену сагласност оснивача и прибављено мишљење репрезентативног синдиката код послодавца.

VII НАКНАДА ПЛАТЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Накнада плате

Члан 84.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, осим ако се одазива на позив државног органа у својству вештака или другог лица које учествује у поступку за чије учешће прима накнаду по посебном пропису.

2. Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад

Члан 85.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана (у даљем тексту: привремена спреченост за рад), 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 мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигном болести и позитиван брис на обавезном санитарном, прегледу обзиром да су запослени изложени бактеријским и вирусним инфекцијама као последица рада у колективу.

3) 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 мсра изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става2. става3.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 се 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.

Одсуство са рада по овом основу запослени доказују 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.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

3.Накнада плате нераспоређеном запосленом

Члан 86.

Запослени који је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у периоду за који, у складу са законом, такву накнаду остварује, у висини 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен, осим ако посебним законом није другачије одређено.

4.Накнада плате запосленом који је привремено удаљен са рада

Члан 87.

Запослени који је, у складу са законом, удаљен са рада има право на накнаду плате сходном применом општих прописа о раду.

5.Накнада плате према посебним прописима

Члан 88.

Запослени има право на накнаду плате у висини утврђеној посебним прописима док је привремено спречен за рад због болести и компликација у вези са одржавањем трудноће, док је на породичном одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или другог лица, као и одсуству са рада за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите на раду, односно за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, као и у другим случајевима и у висини утврђеној у складу са законом.

6. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 89.

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.

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 5. у месецу за предходни месец.
- други део плате по коначном обрачуну до 20. у месецу за претходни месец.

6.Право на накнаду трошкова

Члан 90.

Запослени има право на накнаду трошкова:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) накнаду трошкова на службеном путу у земљи;
- 3) накнаду трошкова на службеном путу у иностранству;
- 4) накнаду трошкова ако запослени, по налогу послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар;
- 5) трошкове за смештај и исхрану за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 5% од просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.
- 6) за исхрану у току рада у висини која буде утврђена актом Владе у складу са законом;
- 7) регрес за коришћење годишњег одмора у висини која буде утврђена актом Владе у складу са законом.
- 8) на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин у висини прописаној законом

6.1 Накнада трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (накнада за превоз)

Члан 91.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз) у висини пуног износа превозне карте у јавном градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која мора бити исплаћена до двадесетог у месецу за претходни месец. Уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза;

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, односно у висини цене карте ако не постоји месечна претплатна карта или ако распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који се утврђује месечна претплатна карта, а на основу потврде јавног превозника.

У случају промене места становања запосленог након заснивања радног односа, послодавац није у обавези да накнади увећане трошкове превоза настале променом места становања, осим ако наведена промена није последица премештаја запосленог на захтев послодавца због потребе посла или организације рада или ако послодавац прихвати накнаду увећаних трошкова.

У случају промене места рада запосленог на захтев послодавца у складу са законом, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Ако у случају из става 4. овог члана, од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог превоза у висини која је прописана за коришћење сопственог превоза за службени пут у земљи запосленог, односно на обезбеђивање превоза од стране послодавца ако запослени не може да користи сопствени превоз.

Ако запослени нема трошкове настале због одласка и доласка на рад зато што због близине места становања месту рада не користи јавни или сопствени превоз, запослени не остварује право на накнаду трошкова превоза.

6.2. Накнада трошкова на службеном путу у земљи

Члан 92.

Директор Установе доноси одлуку о упућивању запосленог на службени пут.

Одлуком о упућивању запосленог на службени пут утврђује се дан поласка на службени пут, задатак и сврха путовања (уколико је сврха путовања рад са децом 7 и више дана потребно је донети посебну одлуку, да ли су запосленом обезбеђени исхрана, смештај и други услови боравка на службеном путу, да ли ће запослени користити службени или свој ауто, односно које ће се превозно средство користити и друга питања од значаја за остваривање задатка на службеном путу и накнаде трошкова превоза, обавеза запосленог да по завршеном службеном путовању поднесе извештај директору најкасније у року од 3 дана по повратку са службеног пута.

Члан 93.

Запосленом се накнађују трошкови смештаја, исхране, превоза и остали трошкови у вези са службеним путовањем у земљи.

Члан 94.

Запосленом се накнађују трошкови смештаја према приложеном хотелском рачуну за преноћиште и доручак, изузев за преноћиште и доручак у хотелу прве категорије (пет звездица).

Запосленом коме су обезбеђени бесплатно преноћиште и доручак не накнађују се трошкови смештаја.

6.2 Дневница и умањење дневнице за службено путовање у земљи

Члан 95.

Запосленом се исплађује накнада трошкова - дневница за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан поласка на службено путовање.

Запосленом коме је обезбеђена бесплатна исхрана, дневница за службено путовање у земљи умањује се за 40%.

Одлуку о висини, умањењу и другим питањима у вези обрачуна и исплате дневница за службено путовање у земљи за запослене и лица која се ангађују за послове везане за организовање зимовања, рекреације, дечјих излета и сл. доноси савет родитеља.

6.3.Одређивање дневнице према трајању службеног путовања у земљи

Члан 96.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Запосленом се исплађује цела дневница за службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа, а половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

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

6.4.Трошкови превоза на службеном путовању у земљи

Члан 97.

Запосленом се накнађују се трошкови превоза од места рада до места где треба да се изврши службени посао и трошкови превоза за повратак до места рада, у висини стварних трошкова превоза у јавном саобраћају.

Ако због хитности, односно потреба службеног посла запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило, он, по писменом одобрењу овлашћеног лица (у коме су наведени разлози хитности, односно потреба службеног посла), може користити сопствени аутомобил.

6.5. Остали трошкови службеног путовања у земљи

Члан 98.

Остали трошкови који су у вези са службеним послом на службеном путовању (резервација места у превозном средству, превоз пртљага, телефонски разговори и сл.) накнађују се у висини стварних трошкова, према приложеном рачуну.

6.6. Обрачун путних трошкова службеног путовања у земљи

Члан 99.

Трошкови службеног путовања у земљи накнађују се на основу обрачуна путних трошкова, уз који се прилажу одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и исхрану, рачуни за остале трошкове и др.), а који се подноси у року од три дана од дана кад је службено путовање завршено.

7.1. Накнада трошкова за време проведено на службеном путовању у иностранству

Члан 100.

Службено путовање у иностранство јесте путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, службено путовање из једне у другу државу и службено путовање из једног у друго место у иностранству.

7.2. Налог за службено путовање у иностранство

Члан 101.

Директор Установе издаје запосленом налог за службено путовање у иностранство пре него што он пође на службено путовање.

Налог за службено путовање у иностранство садржи име и презиме запосленог који путује, назив државе и место у које се путује, циљ путовања, датум поласка на путовање и датум повратка с путовања, категорију хотела у којима је обезбеђен смештај и напомену о томе да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, врсту превозног средства којим се путује, износ аконтације који може да се исплати, податке о томе ко сноси трошкове службеног путовања и начин обрачуна трошкова путовања.

7.3. Накнада трошкова за време проведено на службеном путовању у иностранству

Члан 102.

Службено путовање у иностранство јесте путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, службено путовање из једне у другу државу и службено путовање из једног у друго место у иностранству.

7.4. Налог за службено путовање у иностранство

Члан 103.

Директор Установе издаје запосленом налог за службено путовање у иностранство пре него што он пође на службено путовање.

Налог за службено путовање у иностранство садржи име и презиме запосленог који путује, назив државе и место у које се путује, циљ путовања, датум поласка на путовање и датум повратка с путовања, категорију хотела у којима је обезбеђен смештај и напомену о томе да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, врсту превозног средства којим се путује, износ аконтације који може да се исплати, податке о томе ко сноси трошкове службенох путовања и начин обрачуна трошкова путовања.

7.5.Исплата аконтације

Члан 104.

На основу налога за службено путовање у иностранство запосленом може да се исплати аконтација у висини процењених трошкова.

Ако службено путовање не започне у року од три дана од датума који је наведен у налогу за службено путовање, запослени је дужан да исплаћену аконтацију врати наредног дана од истека тог рока.

7.6.Сви трошкови који се накнађују

Члан 105.

Накнада трошкова за службено путовање у иностранство, врши се под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

7.7. Трошкови смештаја у иностранству

Члан 106.

Запосленом на службеном путовању у иностранство припада дневница под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Изузетно, одлуку о висини, умањењу и другим питањима у вези обрачуна и исплате дневница за службено путовање у Републику Црну Гору за летовање и одмор деце у одмаралишту „Овчар“ у Улцињу доноси Управни одбор Установе, на предлог савета родитеља.

Средства за исплату дневница из става 2. овог члана се обезбеђују из средстава која се остваре по основу учешћа родитеља у трошковима летовања деце и не обезбеђују се у буџету града Чачка.

7.8. Обрачун путних трошкова службеног путовања у иностранство

Члан 107.

Трошкови службеног путовања у иностранство накнађују се на основу обрачуна путних трошкова који се, у року од седам дана од дана кад је службено путовање завршено, подноси са писаним извештајем о службеном путовању који је оверио директор Установе.

Уз обрачун путних трошкова прилажу се одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и доручак, рачуни за остале трошкове и др.).

Ако је у документу о настанку трошкова који се прилаже уз обрачун исказан износ у националној валути у којој није утврђена дневница за ту државу, за обрачун и признавање издатака уз документ се прилаже и писани доказ о курсу националне валуте у односу на валуту у којој је утврђена дневница за ту државу, а ако се писани доказ о курсу националне валуте не приложи уз документ о обрачуну путних трошкова, издаци по том документу се не признају.

8.Право на плату и накнаду трошкова за време рада у иностранству

Члан 108.

Запослени има право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од стране послодавца, у складу са законом.

7.Отпремнина

Члан 109.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију.

Запослени коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протеча рока у којем је био нераспоређен у складу са законом, има право на отпремнину.

7.1.Отпремнина због одласка у пензију

Члан 110.

Запослени остварује право на отпремнину у случају престанка радног односа због испуњења услова за остваривање права на пензију у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније.

Под просечном платом из става 1. овог члана сматра се просечна плата која је остварена у последња два месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

7.2.Отпремнина запосленог који је утврђен вишком запослених

Члан 111.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа зато што је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла исплати отпремнину као меру материјалне накнаде и привременог обезбеђења њега и његове породице настале због престанка радног односа и привремене незапослености.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се у висини збира трећине просечне плате запосленог за сваку навршену годину рада код свих послодаваца одређених законом о систему плата у јавном сектору.

За утврђивање отпремнине из става 1. овог члана рачуна се време проведено у радном односу. Запослени не може да оствари отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код послодавца у јавном сектору.

Корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 109. овог уговора, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 109. овог уговора.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Отпремнина се исплаћује пре престанка радног односа запосленог.

7.3.Отпремнина запосленог коме престаје радни однос услед рационализације и оптимизације

Члан 112.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа услед рационализације и оптимизације послодавца на основу одлуке оснивача да се смањи броја запослених код послодавца или престанак рада послодавца утврди право на отпремнину која се исплаћује из средстава обезбеђених у буџету оснивача.

Висина отпремнине утврђује се одлуком оснивача о рационализацији и оптимизацији најмање у висини из члана 111. овог уговора.

Корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 109. овог уговора, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 108. овог уговора.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Отпремнина се исплаћује у року од 30 дана од дана престанка радног односа, изузев у случају престанка рада послодавца када се исплаћује до дана престанка радног односа.

Под просечном платом из чл. 111. и 112. овог уговора у складу са законом сматра се просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца пре месеца у којем је утврђен престанак радног односа. Ако запослени није остварио плату у последња три месеца пре престанка радног односа, просечном платом за одређивање висине отпремнине а сматра се основна плата коју би запослени остварио у том периоду увећана за минули рад.

8. Накнада трошкова погребних услуга

Члан 113

Накнада трошкова погребних услуга :

1) накнаду трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране, изузев хране и пића у случају смрти запосленог према приложеним рачунима а највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

2) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга, изузев хране и пића, према приложеним рачунима а највише до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Чланом породице у смислу овог члана став 1, тачка 2) сматрају се: брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова погребних услуга остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

У случају да је више чланова уже породице запосленог код послодавца, право на накнаду трошкова остварује један запослени.

Уз захтев за накнаду трошкова запослени, а у случају смрти запосленог - члан породице запосленог или лице које је сносило трошкове погребних услуга (у случају да запослени нема породицу) прилаже доказе о основаности захтева, висини захтева и сродству (извод из матичне књиге умрлих, рачуне)

9.2. Солидарна помоћ

Члан 114.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице- највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице-највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*
- 3) здравствене рехабилитације запосленог -највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*
- 4) настанка трајне тешке инвалидности запосленог а највише у висини три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице-највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.*
- 6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;*
- 7) помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног положаја под условом да су обезбеђена финансијска средства;
- 8) рођења детета у висини неопорезивог износа прописаног за обрачун зараде.
- 9) помоћ запосленом приликом уписа детета у први разред основне школе – у висини неопорезивог износа прописаног за обрачун зараде.
- 10) помоћ запосленом приликом уписа детета у први разред средње школе – у висини неопорезивог износа прописаног за обрачун зараде.
- 11) помоћ запосленом приликом уписа детета у први факултета – у висини неопорезивог износа прописаног за обрачун зараде.
- 12) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл), у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, односно од штетника— до висине три месечне просечне зараде

без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

13) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који погине у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

Дужа болест у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 90 дана непрекидно због спречености за рад услед болести. Тежом болешћу сматра се болест која је као таква третирана прописима из здравственог осигурања.

Чланом породице у смислу овог члана став 1. тачка 1) и став 1. тачка 5) сматрају се: брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ .

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска 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.

У случају да су оба родитеља запослена код послодавца, право из става 1. тачка 8) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца право на солидарну помоћ из тачка 1),2),12) остварује један запослени.

Висина помоћи из става 1 тачка 7 на годишњем нивоу, утврђује се за сваког запосленог у висини производа минималне цене рада у складу са законом и просечног месечног фонда од 174 сата.

Запослени једном у току календарске године може да оствари право на солидарну помоћ по сваком од основа утврђених у ставу 1 овог члана, осим солидарне помоћи у случају става 1 тачке 12 овог члана. Уз захтев за остваривање солидарне помоћи запослени прилаже доказе о основаности захтева, висини захтева (изводе из матичних књига, рачуне , потврде, извештај лекара) и сродству.

10. Јубиларна награда

Члан 115.

Запослени има право на јубиларну награду за навршене године рада оствареног у радном односу:

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

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

Право на јубиларну награду стиче се на основу рада оствареног у радном односу.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10,20,30 ,35 и 40 година рада.

Запосленима се исплаћује јубиларна награда у року од 30 дана од дана када запослени стиче право на јубиларну новчану награду у складу са законом.

Члан 116.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог старости до 15 година живота поклон за Нову годину – новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Уговорачи могу да обезбеде запосленом право на регресирање трошкова ^{неопорезивог} боравка детета у предшколској установи, у висини 50% од износа који родитељ плаћа у складу са Правилником о летовању у дечијем одмаралишту “ Овчар” у Улцињу.

Ближе критеријуме, услове и висину регреса утврђују уговорачи актима којима се прописује регресирање трошкова боравка деце у предшколској установи и летовања.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена – 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат у време и на начин прописан за преговоре о утврђивању основице за обрачун плате.

Члан 117.

Установа може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирурских интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

VIII ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 118.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада код Послодавца, као и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

Члан 119.

Запослени одговара за:

- 1) лакшу повреду обавезе из радног односа прописану законом и овим уговором
- 2) тежу повреду обавезе из радног односа прописану законом
- 3) повреду забране из члана 110-113 Закона о основама система образовања и васпитања.
- 4) материјалну штету коју нанесе послодавцу, намерно или крајњом непажњом у складу са законом..

Одговорност за кривично дело или прекршај не искључује дисциплинску одговорност.

1. Одговорност запослених за повреде обавезе из радног односа

Члан 120.

Запослени је одговоран за повреде обавезе из радног односа прописане законом и овим уговором. За повреде обавеза из радног односа изричу се мере прописане законом.

Члан 121.

Повреде обавеза из радног односа могу бити:

- 1) лакше повреде радне обавезе, утврђене законом и овим уговором;

- 2) теже повреду радне обавезе прописане законом;
- 3) повреде забране прописане Законом о основама система образовања и васпитања.

1.1 Лакше повреде обавеза из радног односа

Члан 122.

Лакше повреде из радног односа јесу:

- 1) неблаговремен долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или недозвољено напуштање посла у току радног времена. учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или учестали ранији одлазак с рада;
- 2) кршење одредаба закона о забрани пушења у установи
- 3) несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица;
- 4) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 5) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;
- 6) неоправдано неодржавање појединих активности и других облика васпитно-образовног рада;
- 7) неуредно вођење педагошке документације и евиденције;
- 8) обављање приватног посла за време рада;
- 9) прикривање материјалне штете;
- 10) неуљдно или недолично понашање према другим запосленим, родитељима дече корисника, ометање других запослених у раду и др.
- 11) непоштовање обавезе ношења радне одеће и обуће и опреме у складу са актом о процени ризика;
- 12) учестала употреба и коришћење мобилног телефона у току рада;
- 13) повреда правила струке, која није обухваћена неком од тежих повреда обавеза из радног односа предвиђених законом;
- 14) повреда кодекса понашања запослених која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа.
- 15) друге лакше повреде обавеза из радног односа утврђене законом и општим актима која нису обухваће неком од повреда (коришћење телефона, понављање лакших повреда радне дисциплине)
- 16) непоштовање евидентирања дневне евиденције о времену доласка и одласка са посла;
- 17) неизвршавање или неблаговремено извршавање радних обавеза;

За лакше повреде из става 1. овог члана послодавац може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

- 1) опомену;
- 2) умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате.

Послодавац је дужан да омогући запосленом да се изјасни о лакшој повреди обавезе из радног односа пре изрицања мере за лакшу повреду, односно да размотри достављено мишљење синдиката чији је запослени члан.

Изрицање мера за лакше повреде обавезе застарева у року од шест месеци од дана сазнања за учињене повреде, односно у року од годину дана од дана учињене повреде.

2. Удаљавање са рада

Члан 123.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреда обавеза из радног односа из члана 164 тач.1)-4),6),9) и 17) Закона о основама система образовања и повреде забране из члана 110-113 Закона о основама система образовања и васпитања и члана 165 Закона о раду до окончања дисциплинског поступка.

3. Поступак пре престанка радног односа и изрицање других мера

Члан 124.

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

Члан 125.

Директор може да образује дисциплинску комисију од три члана из реда запослених, да у његово име води дисциплински поступак.

3.1.Усмена расправа

Члан 126.

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа на којој запослени има право да изложи своју одбрану.

Запослени може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писмену одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства запосленог ако за то постоје оправдани разлози, а запослени је на расправу уредно позван.

О покретању дисциплинског поступка и усменој расправи обавештава се репрезентативни синдикат. Одлука о изреченој мери доставља се репрезентативном синдикату.

3.2.Избор и одмеравање дисциплинске мере

Члан 127.

При избору и одмеравању дисциплинске мере води се рачуна о степену одговорности запосленог, тежини последица повреде дужности и субјективним и објективним околностима под којима је повреда дужности извршена. О томе да ли је запосленом раније већ била изречена дисциплинска мера води се рачуна само ако она није још избрисана из кадровског листа.

На остала питања покретања, вођење и изрицање дисциплинске мере, као и на рокове застарелости и друга питања у вези са дисциплинском одговорношћу примењују се одредбе Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о раду и Закона о општем управном поступку.

Члан 128.

Дисциплинска казна изречена коначним решењем уписује се у кадровску евиденцију.

Дисциплинска казна брише се из кадровске евиденције ако запосленом не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду дужности.

4. Материјална одговорност

Члан 129.

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

Ако је штету проузроковало више запослених сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују подједнако.

Запослени који је у раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене накнаде.

Члан 130.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како је надокнађује, утврђује Комисија коју именује директор.

Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмерне трошкове, висина штете може да се одреди у паушалном износу.

Ако запослени одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

Директор и запослени могу да закључе писмени споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

Члан 131.

Запослени се ослобађа одговорности за штету коју је проузроковао извршењем налога претпостављеног, ако је претпостављеном саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

Члан 132.

Директор покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за насталу штету у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Послодавцу.

Пријава из став 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штете и докази да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Решење из става 1. садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и докази који указују да је запослени извршио штетну радњу и састав комисије одређене за спровођење поступка.

Члан 133.

Висину штете утврђује Комисија на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако висина штете не може да се утврди у складу са ставом 1. овог члана, утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем стручног лица.

Члан 134.

Комисија одређена за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога он овласти да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или ослобађа одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок надокнаде штете.

Члан 135.

Запослени је дужан да по пријему решења, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 136.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао. Ако се за запосленог из става 1. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

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

Члан 137.

У оправданим случајевима запослени се може делимично или потпуно ослободити од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађавање од накнаде штете може поднети само запослени који је штету проузроковао.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађавању од накнаде штете цениће се понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Одлуку о делимичном или потпуном ослобађавању запосленог од накнаде штете доноси директор.

Члан 138.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац ће му на његов захтев надокнадити штету по општим начелима одговорности за штету.

О праву запосленог на накнаду из става 1. овог члана и њеној висини одлучује директор.

Ако се директор и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право за накнаду штете захтева пред надлежним судом.

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1.Разлози за престанак радног односа

Члан 139.

Радни однос запосленог код Послодавца престаје наступањем разлога прописаних законом.

Члан 140.

Радни однос престаје независно од воље запосленог и Послодавца, на основу споразума запосленог и послодавца, отказа од стране запосленог и отказа од стране послодавца у случајевима и под условима прописаним законом и овим уговором и по сили закона.

Члан 141.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Уговором о раду може да се утврди и дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

Члан 142.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у складу са Законом о раду, писаним 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.

2. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 143.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи правни основ образложење и поуку о правном леку.

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

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

3. Обавеза исплате плате и накнаде плате

Члан 144.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

4. Заштита од отказа уговора о раду

Члан 145.

За време привремене спречености за рад услед болести, одржавање трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 146.

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.

5. Отказни рок и новчана накнада

Члан 147.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду, има право на отказни рок од 15 дана.

Уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, може се уговорити и дужи отказни рок али не дужи 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем почео да тече отказни рок, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

Члан 148.

Запосленом лицу, коме је изречена дисциплинска мера престанка радног односа, радни однос престаје даном коначности решења о изрицању мере.

X ОТКАЗ ЗБОГ ПОТРЕБЕ ПОСЛОДАВЦА

Члан 149.

Запосленом на неодређено време може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца и то:

1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла у јавној служби;

2) ако се услед рационализације и оптимизације рада јавних служби на основу одлуке оснивача утврди обавеза смањења броја запослених у јавној служби или престанак рада јавне службе;

Члан 150.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 147. став 1. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим радним местима да запосли друго лице у року од шест месеца од дана престанка радног односа.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 147 став 1. тачка 2) овог уговора, послодавац не може да на истим радним местима да запосли друго лице у периоду спровођења рационализације и једну годину након спроведене рационализације.

XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

1.Програм решавања вишка запослених

Члан 151.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Критеријуме за утврђивање вишка запослених из програма утврђује послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату у складу са законом, републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Члан 152.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених. Програм из става 1. овог члана доноси Управни одбор по претходно прибављеном мишљењу синдиката. Уколико синдикат не достави мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

Уколико Управни одбор не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону струкуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Мере односно начин решавања вишка запослених из претходног става овог члана су:

- 1) премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме;
- 2) рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме до максималне удаљености до 50 км од места пребивалишта запосленог;
- 3) преквалификација или доквалификација запослених;
- 4) непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;
- 5) исплата отпремнине.

Одлуку о распоређивању запослених доноси директор.

Уколико запослени не прихвати радно место на које је распоређен, престаје му радни однос.

Уколико се запослени не може распоредити у складу са ставом 1. овог члана, доноси се решење којим се утврђује да је запослени, односно постављено лице, остао нераспореден.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потпуно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно-правног статуса.

Члан 153.

Запослени, за чијим је радом престала потреба, вреднују се у бодовима, и то:

1) радни стаж:

за сваку годину рада у радном односу – 1 бод

2) стручна спрема:

високо образовање на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године).....20 бодова

високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основне струковне студије, односно студије у трајању до три године или виша школа.....15 бодова.

за четврти степен стручне спреме – 5 бодова;

3) резултати рада:

однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, уредан долазак на посао, однос према другим запосленима, родитељима и деци) – до 3 бода,

узимање учешћа у организовању приредби и других активности – до 3 бода,

доприноси у педагошком и стручном раду (објављени радови, стручни радови) – до 4 бода.

4) имовно стање:

ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – до 3 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова.

5) здравствено стање:

инвалид друге категорије – 5 бодова,

хронични и тешки болесник – 3 бода,

запослени који болују од професионалне болести – до 2 бода.

б) број деце на школовању до 26 година старости:

ако запослени има једно дете на школовању – 1 бод,

ако запослени има двоје деце на школовању – 3 бода,

ако запослени има троје или више деце на школовању – 5 бодова.

Члан 154.

На основу критеријума из претходног члана 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 стручне спреме, радног стажа, резултата рада, односно социјалног статуса и то наведеним редоследом.

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

1) запосленој жени за време трудноће или са дететом до две године старости,

3) самохраном родитељу (детету коме други родитељ није жив), запосленом чије дете има тешки инвалидитет,

4) ако оба брачна друга раде у истој Установи једном од брачних другова може престати радни однос

5) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 155.

Директор не може, у случају отказа запосленог за чијим је радом престала потреба, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа. Ако пре истека рока од три месеца настане потреба за обављањем истих послова, предност за заснивање радног односа има запослени коме је престао радни однос.

XII ПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 156.

Директор решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима запосленог у складу са законом и колективним уговором.

Директор је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа у року од 15 дана од дана подношења захтева, ако се право запосленог остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 157.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Управном одбору, у року од 15 дана од дана достављања решења директора.

Управни одбор дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Управни одбор решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблагоприятна, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

Управни одбор ће решењем одбити жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а жалба неоснована.

Ако Управни одбор утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако Управни одбор не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

XIII МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 158.

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

1. Колективни радни спор

Члан 159.

Колективним радним спором, у смислу закона и овог Колективног уговора, сматра се спор поводом:

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

2. Индивидуални радни спорови

Члан 160.

Индивидуалним радним спором, у складу са законом, сматра се спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду и уговарања и исплате минималне зараде (у даљем тексту: индивидуални спор).

Индивидуалним спором сматра се и спор поводом појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду - накнада трошкова за исхрану у току рада, накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, исплата јубиларне награде, исплата регреса за коришћење годишњег одмора. Страном у индивидуалном спору, у смислу овог закона, сматра се запослени и послодавац (у даљем тексту: страна у спору).

Члан 161.

Индивидуални спор може да се решава пред миритељем арбитром, у складу са законом, ако је спор поводом:

- 1) отказа уговора о раду;
- 2) радног времена;
- 3) остваривања права на годишњи одмор;
- 4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом;
- 5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;
- 6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом;
- 7) дискриминације и злостављања на раду.”

Страном у индивидуалном спору, у смислу закона, сматра се запослени и послодавац, осим у случају из става 1. тачка 7) овог члана, где се стране у спору одређују у складу са законом.

Ако међу странама у индивидуалном спору тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа суд ће застати са поступком.

Стране у спору дужне су да суд обавесте о покретању поступка у складу са овим законом.

XIV. ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 162.

Запослени у Установи имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором, под условом да се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује сигурност корисника услуга, имовине и запослених.

Минимум процеса рада, у смислу става 1. овог члана, утврђује оснивач, при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља деце и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката.

При утврђивању минимума процеса рада у смислу става 2. овог члана, оснивач је обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката.

Минимумом процеса рада у Установи мора се обезбедити чување, нега и исхрана деце. За време штрајка све врсте и облици васпитно-образовног рада не морају се изводити.

У време штајка сви запослени морају бити обухваћени минималним процесом рада.

Запослени у Установи су у обавези да одлуку о ступању у штрајк доставе директору и оснивачу најкасније десет дана пре почетка штрајка са одлуком о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 163.

Синдикат може организовати штрајк ради заштите професионалних и економских интереса запослених по основу рада.

Штрајкачки одбор, послодавац и оснивач су у обавези да у периоду од најаве штрајка до дана одређеног за почетак штрајка, понуде предлог за решавање спора и да са тим предлогом упознају запослене који су најавили штрајк, као и јавност.

Члан 164.

Штрајкачки одбор је дужан да за време штрајка сарађује са послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада. Запослени који обављају послове минималног процеса рада дужни су да за време штрајка извршавају налоге послодавца.

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

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 165.

Организовање штрајка у складу са Законом и овим Уговором не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа.

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

Члан 166.

Запослени и послодавац могу споразумно решавати спорна питања.

Запослени и послодавац могу спорна питања да изнесу пред арбитра.

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 10 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 предвиђеном за доношење одлука, не донесе одлуку, решења о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује директора и запосленог.

Члан 167.

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.

XV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 168.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања. Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова. Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката надлежног органа.

Члан 169.

Запослени приступа Синдикату потписивањем приступнице.

Установа је дужна да запосленом, који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 170.

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

Члан 171.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката. Представник репрезентативног синдиката присуствује седницама органа управљања без права одлучивања. Послодавац је дужан да позива представника синдиката да присуствује седницама органа управљања.

Члан 172.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи.

Члан 173.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама управног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката. Ставови репрезентативног синдиката, достављене пре или на самој седници, управни одбор дужан је да размотри пре доношења одлуке, да о њима заузме став и о томе их писано извести.

Члан 174.

Послодавац је дужан да на захтев синдиката обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

- 1) о пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;
- 2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;
- 3) о исплаћеним просечним платама;
- 4) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;
- 5) о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

Члан 175.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката, и то:

- 1) коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката;
- 2) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);
- 3) одбијање износа синдикалне чланарине од плате запосленог и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом синдиката, и друге уплате на рачун синдиката;

4) израду завршног рачуна синдикалне организације;

5) да врши обраду података о уплати синдикалне чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

Послодавац обезбеђује употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл., у складу са могућностима.

Члан 176.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да се не омета редован рад и функционисање установе и да се не ремети прописана радна дисциплина.

Члан 177.

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

Члан 178.

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 и уговором о раду.

Члан 179.

Директор је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Директор је дужан да:

1) размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

2) обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама органа управљања на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 180.

Директор обезбеђује организацији синдиката која окупља запослене следеће услове за његово деловање:

1) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање делатности;

2) техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима за обављање активности синдиката сходно захтеву и могућностима Установе (одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,

3) право на коришћење телефона, телефакса,

4) слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката).

Члан 181.

Председнику синдиката код послодавца у који је уклањено више од 50 запослених месечна плата се увећава за 20% без обзира на број синдиката код послодавца.

Представник организације синдиката има право за обављање синдикалне функције сразмерно утврђени број плаћених часова месечно за обављање његових функција, и то најмање 40 плаћених часова рада месечно, ако је синдикат репрезентативан.

У време преговора о закључењу и променама Колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора, имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Ако колективни уговор није закључен, председник органа синдиката и члан органа синдиката имају право на 50 % плаћених часова из става 4. овог члана.

Члан 182.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организација синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради оспособљавања на течајевима и семинарима.

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

Синдикални представник, који је одређен да заступа запосленог у радном спору са Установом пред арбитром или судом, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује са рада има право на накнаду зараде која се не може утврдити у већем износу од његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 183.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештења организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена, и да достављају запосленима информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији вршења синдикалних активности.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 184.

Запослени у Предшколској установи образују Савет запослених. Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених на начин и под условима утврђених Законом и другим питањима у складу са законом и Пословником о раду савета.

XVI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 185.

Стране потписнице се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања

За праћење примене и давање мишљења о примени овог уговора надлежна је Комисија за праћење примене Колективног уговора

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је дужна да у року од тридесет дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.
Комисија свој рад уређује пословником.

XVII. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 186.

Свака од уговорних страна може покренути иницијативу за измене и допуне Уговора. Уговорне стране су дужне 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.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се по поступку прописаном за његово закључивање.

XVIII. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 187.

Овај Колективни уговор може престати споразумом уговорних страна или отказом једне уговорне стране. У случају отказа, овај Уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа.

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Доношење прописа о накнади трошкова, отпремнини и другим примањима

Члан 188.

Одредбе овог уговора о накнади трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз), за време које је провео на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и отпремнини запосленом коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протекла рока у којем је био нераспоређен у складу са законом и при одласку у пензију, чланови 91-110 примењују се до доношења закона којим ће се уредити накнада трошкова, отпремнина и других примања, услови за остваривање права на накнаду трошкова, отпремнину, топли оброк и регрес, њихова висина и начин на који се остварују, као и право на друге накнаде трошкова који произлазе из специфичности равноправног положаја запосленог и друга примања. Запослени који су стекли право на солидарну помоћ по основу члана 114. став 1. тачка 11) за 2024. годину остварују право на исплату исте уколико су обезбеђена финансијска средства за исплату у текућој 2024. години. Сва права и обавезе овог Колективног уговора важе од 08.10.2024. године.

Члан 189.

Одредбе уговора које се односе на вредновање радне успешности, рационализацију и оптимизацију и отказ запосленом услед рационализације и оптимизације по одлуци оснивача, напредовање и право на увећање коефицијента по основу напредовања, отказ због неостваривања очекиване радне успешности примењују се почев од усвајања Закона о ситему плата запослених у јавном сектору.

Одредбе уговора које се односе на *отпремнину запосленог коме престаје радни однос услед услед рационализације и оптимизације примењују се до усвајања Закона о ситему плата запосленх у јавном сектору.*

Одредбе овог уговора које се односе на платне групе, платне разреде и напредовање запослених примењују се након доношења акта Владе о сврставању радних места запослених у платне групе и платне разреде и одређивању почетног коефицијента.

Члан 190.

Основица за обрачун и исплату плата утврдиће се у складу са законом и овим уговором почев од припреме и доношења Одлуке о буџету града за наредну годину годину у складу са законом и овим уговором.

Одредбе уговора које се односе на увећање плате по основу додатног оптерећења на раду и увећања плата васпитачу примењују се почев од усвајања Закона о ситему плата запосленх у јавном сектору.

Члан 191.

Колективни уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 192.

Овај Колективни уговор биће објављен у „Службеном листу града Чачка” и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања а примењиваће се три године од дана ступања на снагу

ПОТПИСНИЦИ:

Колективног уговора

1.3А ОСНИВАЧА: _____

1. (печат и потпис)

2.3А САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ: _____

(печат и потпис)

3.3А ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ: _____

(печат и потпис)