

На основу члана 246 став 2 Закона о раду ("Сл. гласник РС "бр. 24/05, 61/05 и 54/09, 32/13 бр. 75/2014.), репрезентативни синдикати: Самостални синдикат предшколског васпитања и образовања Србије, Синдикат образовања Србије, Грански синдикат просветних радника Србије „Независност“ и Влада Републике Србије – Министарство просвете, науке и технолошког развоја (у даљем тексту: Уговорне стране), закључују:

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА УСТАНОВЕ ПРЕДШКОЛСКОГ ВАСПИТАЊА И ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Посебним колективним уговором за установе предшколског васпитања и образовања Србије (у даљем тексту: овај Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у установама предшколског васпитања и образовања Србије (у даљем тексту: Послодавац), поступак измена и допуна овог уговора, начин решавања спорних питања која произилазе из закључивања и примене истог и међусобни односи уговорних страна.

Члан 2.

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

Члан 3.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене у предшколским установама на територији Србије, а његове одредбе имају снагу обавезности за учеснике уговора.

Права, обавезе и одговорности директора уређују се Уговором о раду који закључују директор и управни одбор послодавца.

Члан 4.

На питања која нису регулисана овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду примењиваће се одредбе закона.

Члан 5.

Уговорне стране су сагласне да у оквиру својих овлашћења обезбеде услове за примену одредаба овог уговора.

Члан 6.

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

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима установе, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да запосленом достави сва потребна документа за заштиту његових права.

2. Значење појединих појмова

Члан 7.

Оснивачем у смислу овог уговора сматрају се: Република Србија, аутономна покрајина, јединица локалне самоуправе, национални савет националне мањине и друго правно и физичко лице.

Послодавац у смислу овог уговора је Установа која је основана у складу са Законом о основама система васпитања и образовања и Законом о предшколском васпитању и образовању. Директор је лице које заступа послодавца.

Запослени у смислу овог уговора је лице које је у складу са Законом о раду, Законом о основама система васпитања и образовања и Законом о предшколском васпитању и образовању засновало радни однос код послодавца.

Синдикат у смислу овог уговора је репрезентативни синдикат у делатности предшколског васпитања и образовања Србије.

3. Међусобни односи закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду

Члан 8.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада запослених од права и услова који су утврђени овим Уговором и Законом о раду.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени овим уговором и Законом, као и друга права која нису утврђена овим уговором и Законом о раду, ако Законом није другачије утврђено.

Члан 9.

Ако одредбе колективног уговора код послодавца, правилника о раду и уговора о раду утврђују мања права и неповољније услове рада од права и услова утврђених овим уговором односно Законом о раду, примењиваће се одредбе овог уговора односно Закона о раду и посебног закона.

Члан 10.

Одредбе уговора о раду којима су утврђена мања права и неповољнији услови рада од услова утврђених Законом о раду, овим

Посебан колективни уговор за установе предшколског васпитања и образовања Србије

уговором и колективним уговором код послодавца а које се заснивају на нетачном обавештавању од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – ништавне су.

Ништавност одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавности не застарева.

4. Права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца

Члан 11.

Права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца утврђена су Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском васпитању и образовању, овим уговором, колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду.

При изради Правилника о раду послодавац је обавезан да укључи репрезентативни Синдикат у установи.

5. Забрана дискриминације, злостављања и занемаривања на раду

Члан 12.

На забрану дискриминације примењиваће се одређене одредбе Закона, Закона о основама система образовања и васпитања и Закона о раду.

Члан 13.

Забрањен је сваки вид злостављања запослених на раду.

Послодавац је дужан да предузме све мере у складу са Законом о спречавању злостављања на раду у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања запослених на раду.

II РАДНИ ОДНОС

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 14.

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

Укупан број запослених код послодавца утврђује управни одбор на предлог директора, у складу са Правилником о норми, организацији рада и систематизацији радних места.

Послодавац је у обавези да репрезентативни синдикат обавести о политици запошљавања.

Члан 15.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин утврђен Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду, Законом о предшколском васпитању и образовању и Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђује организациони делови рада код послодавца, назив и опис послова, врста и степен стручне спреме, односно образовања у складу са Законом, број запослених, као и други услови за рад на одређеним пословима.

Одлуку о броју запослених утврђује директор уз претходно мишљење синдиката.

Директор је обавезан да прибави мишљење оснивача и репрезентативног синдиката на предлог Правилника.

Правилником се, из претходног става, могу за рад на одређено радно место могу утврдити највише два степена стручне спреме односно образовања у складу са законом.

Члан 16.

Одлуку о заснивању радног односа са новим запосленим доноси директор у складу са законом.

Одлуку из става 1 овог члана, као и пријаву слободног радног места директор доставља Националној служби за запошљавање која врши оглашавање.

Директор је обавезан да репрезентативном синдикату код послодавца омогући увид у остваривање законске обавезе пријављивања запосленог на обавезно социјално осигурање.

2. Уговор о раду

Члан 17.

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

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

Уговор о раду закључује запослени и послодавац на одређено или на неодређено време са пуним и непуним радним временом у складу са Законом.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави фотокопију пријаве за обавезно социјално осигурање.

3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 18.

Послодавац, за послове за које су утврђени посебни услови рада закључује уговор о раду са запосленим, под условом да је претходно утврђена његова здравствена способност за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

4. Пробни рад

Члан 19.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад у складу са Законом. Пробни рад може да се уговори за све послове дефинисане правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца. Пробни рад може да траје најдуже шест месеци. 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 пробном 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. Приправник

Члан 20.

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

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

6. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 21.

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

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

Оснивач и директор предшколске установе је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са правилником о сталном стручном усавршавању и стицању звања наставника, васпитача и стручних сарадника и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе.

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

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 22.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Колективним уговором код послодавца и правилником о раду може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2 овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

2. Непуно радно време

Члан 23.

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

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

Запослени који ради непуно радно време има сва права из радног односа сразмерно радном времену код послодавца.

3. Скраћено радно време

Члан 24.

Запослени који ради на пословима који се у складу са законом сматрају посебним условима рада има право на скраћено радно време.

Скраћено радно време се утврђује на основу стручне анализе у складу са законом.

Актом код послодавца утврђују се критеријуми за радна места са посебним условима рада у погледу повећаног ризика на здравље запослених специфичности посла и технолошког процеса.

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 25.

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, односно четири часа дневно по запосленом.

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

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 26.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 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 здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 27.

Запослени који ради пуно радно време 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.

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

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

2. Дневни и недељни одмор

Члан 28.

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

3. Годишњи одмор

Члан 29.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

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

- а) допринос на раду 3 дана
- б) услови рада до 5 дана
- в) радно искуство: на сваких 5 година стажа, додаје се по један дан годишњег одмора
- г) стручна спрема.

- нижа стручна спрема – 2 радна дана

Посебан колективни уговор за установе предшколског васпитања и образовања Србије

- средња стручна спрема – 3 радна дана
- виша и висока стручна спрема – 4 радна дана

д) социјални услови

- инвалиду рада и војном инвалиду – 2 радна дана
- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 2 радна дана
- родитељу који има троје деце до 16 година живота – 3 радна дана

Допринос на раду утврђује се у складу са општим актом предшколске установе.

Колективним уговором код послодавца одређују се послови који се, у смислу одредби става 2. тачка б) овог члана сматрају радом под отежаним условима.

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 30.

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.

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 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

5. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 31.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању 7 радних дана у следећим случајевима:

- склапање брака – 7 радних дана
- склапање брака детета – 3 радан дана
- порођај супруге – 5 радних дана
- порођај члана уже породице – 1 дан
- теже болести члана уже породице – 7 радних дана
- заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 5 радних дана
- селидба домаћинства на подручју истог места рада – 2 радна дана
- селидба домаћинства ван места рада – 3 радна дана
- учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – 7 радних дана

Посебан колективни уговор за установе предшколског васпитања и образовања Србије

- добровољно давања крви – 2 радна дана, рачунајући и дан давања крви
- добровољно давање коштане сржи, ткива или органа – 5 радних дана
- организовања рекреативног одмора – 7 радних дана
- смрти члана уже породице – 5 радних дана
- смрти родитеља брачног друга – 5 радних дана
- полагања стручног испита – 5 радних дана
- за решавање личних потреба – 2 радна дана

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника.

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

Члановима уже породице сматрају се: супруг – супруга, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Колективним уговором код послодавца може се утврдити право на плаћено одсуство у дужем трајању од утврђеног у овом члану као и шири круг лица из става 4.овог члана.

6. Неплаћено одсуство

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у следећим случајевима:

- неговања болесног члана уже породице
- смрти сродника који није члан ужег породичног домаћинства
- обављања приватних послова запосленог
- посета брачном другу на раду ван места становања
- образовања, дошколовања или специјализације
- лечења о сопственом трошку
- и у другим случајевима утврђеним у колективном уговору код послодавца у складу са захтевом радника

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

7. Мировање радног односа

Члан 33.

Поред утврђених права из члана 31. овог уговора послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство 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 и има обавезу да се врати на посао у року и на начин који је предвиђен у Закону.

V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 34.

Општа заштита запослених, заштита жена и омладине, заштита материнства, породично одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство ради посебне неге детета или друге особе, заштита инвалида, забрана отказа и обавештење о привременој спречености за рад, врши се у свему са одредбама Закона о раду.

Члан 35.

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

У циљу превенције радне инвалидности послодавац је обавезан да издваја средства у висини од 0, 20% из масе средстава исплаћених на име плата за сваки месец, за коришћење организованог рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди синдикат.

Члан 36.

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

VI. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 37.

Запослени има право на плату у складу са законом, Уредбом Владе, овим Уговором, колективним уговором код послодавца, уговором о раду код послодавца и правилником о раду ПУ.

Плата запосленог састоји се из:

- плате за обављени рад и временаведеног на раду
- плате по основу радног учинка
- и других примања по основу радног односа

Под платом у смислу става 1.овог члана сматра се плата која садржи порез и доприносе који се плаћају из плате.

1.1 Плата за обављени рад и времеведено на раду

Члан 38.

Плата за обављени рад и времеведено на раду састоји се од:

- основице за обрачун плате
- коефицијента посла који запослени обавља
- дела плате остварене по основу квалитета рада - радни учинак и

- увећане плате

1.2 Основна плата

Члан 39.

Основна плата запосленог представља производ основице за обрачун плате која је утврђена за делатност предшколског васпитања образовања и коефицијента посла који запослени обавља.

Члан 40.

Уговорне стране споразумно утврђују основицу за обрачун плате из члана 38.овог уговора а која се утврђује за одређено време, с тим што тај период не може бити дужи од 12 месеци.

Основна плата из члана 36.овог уговора утврђује се до 15.новембра текуће године за наредну годину.

Оснивач је у обавези да 1/12 буџетских средстава за плате које су опредељене финансијским планом за календарску годину – месечно преноси на подрачун предшколске установе.

Члан 41.

Уколико се у току године повећа стопа инфлације и трошкови живота изнад нивоа планираних, уговорне стране се обавезују да повећају основицу за обрачун плате.

Иницијативу за преговоре о повећању основице покреће синдикат.

1.3. Коефицијент посла

Члан 42.

Вредност посла запослених у предшколским установама Србије утврђују се Уредбом о измени и допунама Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама; члан 2.тачка бб у предшколском васпитању и образовању ("Службени гласник РС" бр. 124 од 29.12.2012.).

2. Плата по основу радног учинка

Члан 43.

Основна плата може да се коригује по основу дела плате за радни учинак највише до 30%

Радни учинак одређује се на основу:

- квалитета обављеног посла.
- увећање обима обављеног посла = број деце преко законски утврђеног норматива.
- односа запосленог према радним обавезама.

Члан 44.

Оцену квалитета рада утврђује директор на предлог непосредног руководиоца запосленог а у складу са утврђеним нормативима и стандардима рада.

Посебан колективни уговор за установе предшколског васпитања и образовања Србије
Оцена квалитета рада мора бити образложена и јавно објављена.

Члан 45.

Запослени који је у целини извршио послове из плана и програма рада у складу са нормативима и стандардима припада му плата која је

производ основне плате за најједноставнији рад и коефицијента посла који запослени обавља.

Запосленом се по оцени резултата рада врши корекција основне плате и то:

- за обављање додатних и ванредних послова 15%.

Оцена резултата рада мора бити образложена и јавно објављена.

3. Увећање плате

Члан 46.

Запослени има право на увећану плату и то:

- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (минули рад), основна плата се увећава за 0,4%
- за рад на дан празника који је нерадан дан, основна плата се увећава 110%
- за рад ноћу, основна плата се увећава за 26%
- за рад у сменама и за прековремени рад, основна плата се увећава за 26%.
- васпитном особљу за одговорност што раде са децом узраста од јасленог узраста до поласка у школу која нису способна да брину сама о себи, основна плата се увећава за 4%

4. Накнада плате

Члан 47.

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

- коришћења годишњег одмора
- коришћења плаћеног одсуства
- престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца односно на основу споразума са запосленим
- одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни
- давања крви, ткива и других органа
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа синдиката и других органа
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца
- учешћа на спортским и културним манифестацијама, као и семинарима и другим видовима едукације на које је упућен од стране синдиката или послодавца

- војне вежбе
- одазивање на позив државног органа

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

Члан 48.

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

- у висини најмање 80% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад;
- у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу и обољења у вези са радом.

Члан 49.

Запослени има право на накнаду плате за време прекида рада, до којег је дошло наредбом надлежног државног органа или наредбом органа послодавца, због не обезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду у висини 90% просечне плате у претходних дванаест месеци а која не може бити нижа од минималне плате утврђене у складу са Законом о раду.

Под просечном зарадом оствареном у претходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду која је се састоји од основне зараде, резултата рада, увећане зараде и других примања која имају карактер зараде у складу са законом.

5. Накнада трошкова

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом надокнади повећање трошкова који су у функцији извршења послова и то:

- накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у пуном износу превозне карте
- накнаду трошкова превоза запосленима који станују ван подручја града и општине у висини 100% од цене превозне карте која важи ван подручја града односно општине. Уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.
- накнаду трошкова ако запослени, по налогу послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литре горива за сваки пређени километар
- накнаду трошкова проведеном на службеном путу у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику

Посебан колективни уговор за установе предшколског васпитања и образовања Србије

- накнаду трошкова за службено путовање у иностранство у износу и на начин утврђен по посебном пропису
- трошкове за смештај и исхрану за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3% од просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике.

Члан 51.

Запослени има право на накнаду трошкова по основу регреса за коришћење годишњег одмора у висини једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике.

Начин на који се исплаћује регрес утврђује се колективним уговором код послодавца, правилником о раду, односно уговором о раду.

Члан 52.

Запослени има право на накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада за дане у којима је радио у висини 25% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике.

6. Друга примања

Члан 53.

Послодавац је дужан да запосленом, исплати:

- отпремнину при одласку у пензију најмање у висини три просечне зараде запосленог односно две просечне плате привреде Републике зависно од тога шта је за запосленог повољније
- накнаду трошкова погребних услуга у износу који се по закону не опорезује у случају смрти члана уже породице, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог
- накнаду штете запосленом због повреде на раду или професионалног обољења у складу са законом.
- деци запосленог, старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Нову годину у вредности не опорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана
- запосленој жени да обезбеди поклон или новчани износ за Дан жена у вредности до не опорезивог износа који је предвиђен законом којим се утврђује порез на доходак грађана
- за запосленог уплати премију за колективно осигурање од последица незгоде и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, у висини просечне премије тендерске понуде
- да исплати јубиларну награду
- запосленом исплати солидарну помоћ у случају: настанка трајне тешке инвалидности; превремене спречености за рад дуже од три месеца; набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова ван позитивне здравствене листе

Посебан колективни уговор за установе предшколског васпитања и образовања Србије

- да запосленом у предшколској установи исплати, на име новогодишњих празника, новчану награду у висини не опорезованог износа у складу са законом.

Јубиларна награда из става 1 алинеја 4 овог члана исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30, 35 и 40 година рада оствареног у радном односу и то:

- за 10 година радног стажа 50% просечне плате запосленог коју је остварио у месецу који претходи исплати награде или ако је за запосленог повољније 50% просечне зараде Републике Србије, према последњем објављеном податку надлежног органа
- за 20 година радног стажа једна просечна плата запосленог или ако је за запосленог повољније, једна просечна зарада Републике Србије, према последњем објављеном податку надлежног органа
- за 30 година радног стажа једна и по плата запосленог или ако је за запосленог повољније, једна и по зарада Републике Србије, према последњем објављеном податку надлежног органа.
- за 35 година радног стажа две плате запосленог или ако је за запосленог повољније, једна и по зарада Републике Србије, према последњем објављеном податку надлежног органа.
- за 40 година радног стажа две и по плате запосленог или ако је за запосленог повољније, једна и по зарада Републике Србије, према последњем објављеном податку надлежног органа.

7. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 54.

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

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

Исплата плате може бити у једном делу или из два дела:

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

VII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

Послодавац, код кога се, због технолошких, економских или организационих промена, утврди да има више запослених него што је

потребно за реализацију програма рада и других послова који су неопходни за несметано функционисање и рад установе, може утврдити одређени број запослених као вишак у складу са Законом о раду

Посебан колективни уговор за установе предшколског васпитања и образовања Србије

Код утврђивања вишка запослених, послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) у складу са законом.

Програм садржи критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Критеријуме из програма утврђује послодавац у сарадњи репрезентативним синдикатом у складу са Општим колективним уговором.

Члан 56.

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

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

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 57.

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којим је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује - утврђује Комисија коју именује послодавац, у којој мора бити представник синдиката. Комисија ради у складу са колективним уговором код послодавца.

Поступак и начин накнаде штете одређује Комисија у складу са законом и Општим колективним уговором.

XI. УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 58.

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

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду, и уговором о раду, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, утврђују се повреде радне обавезе односно кршење радне дисциплине или понашање запосленог због којег се привремено удаљује са посла.

X. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 59.

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

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду могу се предвидети и други случајеви, зависно од специфичности посла и технологије рада, када послодавац може да запосленом понуди анекс уговора.

Члан 60.

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди послодавац, а који не може бити краћи од 8 радних дана.

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

Ако запослени прихвати понуду за закључивање анекса уговора задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог уговора.

XI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 61.

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

Васпитачу и стручном сараднику престаје радни однос кад се стекну услови из члана 144. став 2. Закона о основама система образовања и васпитања.

Запосленом такође престаје радни однос кад изврши повреду радне обавезе која је прописана законом о основама система образовања и васпитања и законом о раду, као тежа повреда радне обавезе због које престаје радни однос.

Члан 62.

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 5 радних 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. Синдикат је обавезан да се о упозорењу изјасни у року од 5 радних дана.

Члан 63.

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

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

Члан 64.

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

колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно, уговором о раду.

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

Члан 65.

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

Члан 66.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити да на други начин стави у неповољан положај представника синдиката за време обављања функције ако поступа у складу са законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно, уговором о раду.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у смислу овог уговора су:

- председник синдиката код послодавца,
- члан одбора синдикалне организације,
- члан Надзорног одбора синдикалне организације,
- члан вишег органа синдиката и Савеза синдиката
- именовани или изабрани синдикални представник на сталном раду у вишим органима синдиката.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај представнике синдиката из овог члана без његове сагласности (премештај на друге мање плаћене послове, премештај у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и 2 године по престанку функције у синдикату, ако поступа у складу са законом, колективним уговором, уговором о раду и статутом синдиката.

XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 67.

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

Посебан колективни уговор за установе предшколског васпитања и образовања Србије

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

Послодавац или друго овлашћено лице, решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених у складу са законом.

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 68.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог у складу са законом.

Спорна питања из става 1. овог члана решава арбитар.

Начин, поступак и рокове за решавање спорних питања уређују се у складу са законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду, односно уговором о раду.

Члан 69.

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

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 70.

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

Синдикат делује на начелима слободе синдикалног организовања у складу са својим правилима и Статутом синдиката коме припада.

У свом деловању и раду синдикат је независан од државног органа и послодавца.

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

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

Члан 71.

Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених

у складу са законом, као и да обезбеди приступ представницима синдиката свим радним местима и документима, а у циљу заштите права запослених утврђених законом, колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно, уговором о раду.

Члан 72.

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

Посебан колективни уговор за установе предшколског васпитања и образовања Србије

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

Члан 73.

Послодавац је обавезан да размотри и да да одговоре о покренутим захтевима, предлозима, иницијативама и одлукама синдиката од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 74.

Послодавац је, у складу са Законом о раду и Уговором, дужан да обезбеди услове за рад синдиката:

- коришћење одговарајуће просторије
- административно-техничке услове
- ангажовање одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података у поступку преговарања и закључивања колективних уговора и сл.
- да председнику синдиката код послодавца доставља информације, билтене, публикације и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности, као и да синдикат може да истиче своја обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена
- да средства од чланарине уплаћује на рачун синдиката
- обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

Члан 75.

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

Члан 76.

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

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

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

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

Члан 77.

Запослени који је изабран на функцију у органу синдиката ван установе може са послодавцем да постигне споразум да му у установи мирују права и обавезе из радног односа док обавља функцију у вишем органу синдиката.

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

Члан 78.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 79.

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

Члан 80.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чланом 78. и 79. овог Уговора има право на накнаду плате у висини основне плате коју би остварио да ради, у складу са колективним уговором код послодавца, правилником о раду и уговором о раду.

Члан 81.

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

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

XIV. ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 82.

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

Члан 83.

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

Одлука о ступању у штрајк се доставља директору, оснивачу и вишим органима синдиката.

Члан 84.

Синдикат може пре ступања у штрајк организовати штрајк упозорења, који се мора најавити послодавцу најкасније 24 часа пре његовог одржавања.

Штрајк упозорења може трајати најдуже 1 сат.

Штрајк упозорења се одржава у просторијама установе.

Члан 85.

Уколико се после штрајка упозорења не постигне сагласност о спорним питањима, синдикат ступа у штрајк.

Члан 86.

Оснивач је дужан да у складу са чланом 47. и 48. Закона о предшколском васпитању и образовању, заједно са репрезентативним синдикатима у установи утврди минимум процеса рада. При утврђивању минимума процеса рада утврђују се захтеви синдиката који се односе на скраћено радно време вртића за време трајања штрајка.

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

Члан 87.

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

Члан 88.

Штрајк се по правилу одржава у просторијама послодавца, а изузетно на другом месту што се утврђује одлуком о ступању у штрајк.

За одржавање штрајка ван просторија послодавца, мора се прибавити сагласност надлежног државног органа за одржавање скупова на јавном месту.

Члан 89.

Одлука о ступању у штрајк (најава штрајка) се доставља послодавцу најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

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

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

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

У штрајк се може ступити тек ако се у преговорима не постигне сагласност о захтевима.

Посебан колективни уговор за установе предшколског васпитања и образовања Србије
У преговорима, синдикат заступа штрајкачки одбор.

Члан 90.

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

Члан 91.

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

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

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

XV. НАЧИН РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 92.

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

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

Одлука арбитраже о спорним питањима обавезује уговорне стране.

Арбитражу чине по два представника синдиката и оснивача и један представник којег заједнички одреде уговорне стране из реда стручњака за област која је предмет спора.

Уговорне стране могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених овим Уговором.

XVI. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 93.

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

Иницијатива се доставља у писаном облику и по достављању иницијативе у року од 15 дана морају започети преговори о изменама и допунама.

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

Ако се у току преговора о изменама и допунама овог уговора не постигне сагласност око измена и допуна, спор се износи пред арбитражу која се образује у складу са чланом 91. Уговора.

XVII. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 94.

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

У случају отказа овај Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 95.

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

Тумачење овог уговора врши комисија.

Комисију чине по један представник репрезентативног синдиката, потписника овог уговора и по један представник министарства надлежног за послове образовања, министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове финансија и министарства надлежног за послове државне управе и локалне самоуправе.

Комисија свој рад уређује пословником.

Члан 96.

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

- 1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење;
- 2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа;
- 3) ако уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

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

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

Члан 97.

Овај Уговор се закључује на период од три године и примењује се непосредно.

Члан 98.

Овај Уговор је закључен када га потпишу уговорне стране односно њихови овлашћени представници, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику Републике Србије".

Члан 99.

Колективни уговори у предшколским установама усагласиће се са овим Уговором, у року од три месеца од дана ступања на снагу Уговора.

Ступањем на снагу Посебног колективног уговора за установе предшколског васпитања и образовања Србије престаје да важи Правилник о раду у предшколској установи, а примењиваће се одредбе овог Уговора.

ЗА ВЛАДУ:

**Министар просвете, науке и
технолошког развоја Србије**
Др Срђан Вербић

**Самостални синдикат
предшколског
васпитања и образовања Србије**
Љиљана Киковић, председница

Синдикат образовања Србије
Бранислав Павловић, председник

ГС ПРС „НЕЗАВИСНОСТ“
Др. Томислав Живановић, председник
