



РЕПУБЛИКА СРБИЈА
ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА
„МИЛИЦА НОЖИЦА”

Бр. 8164

15. 09 2022 год.

ВАЉЕВО

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ
„МИЛИЦА НОЖИЦА“ ВАЉЕВО

Ваљево, 2022. године

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС„ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), Предшколска установа «Милица Ножица» Ваљево, Синдикална организација самосталног синдиката Предшколске установе „Милица Ножица“ Ваљево, Асоцијација слободних и независних синдиката Предшколске установе „Милица Ножица“ Ваљево и Градоначелник града Ваљева, у име оснивача, града Ваљева, дана.....2022. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ „МИЛИЦА НОЖИЦА“ ВАЉЕВО

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Предшколској установи (у даљем текст: запослени) и обавезе Предшколске установе (у даљем тексту: Послодавац), у складу са Законом о раду и посебним законима (у даљем тексту: закон), међусобни односи учесника овог колективног уговора, поступак за његово закључивање, измене и допуне и друга питања од значаја за оснивача, послодавца и запослене.

Члан 2.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене у установи изузев директора.

Права, обавезе и одговорности директора уређују се уговором о раду на одређено време који закључују директор и Управни одбор послодавца. Уколико је за директора именовано лице из реда запослених код послодавца, доноси се решење о његовом премештају на радно место директора које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

Члан 3.

На питања која нису регулисана овим уговором и уговором о раду примењиваће се одредбе закона.

Члан 4.

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

Члан 5.

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 стави на увид сва документа потребна за заштиту његових права.

2. Значење појединих појмова

Члан 6.

Оснивач је , у смислу овог уговора, град Ваљево.

Запослени, у смислу овог уговора, је лице које је у складу са законом, засновало радни однос са послодавцем.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте Предшколска установа „Милица Ножица“ у Ваљево која је основана за вршење делатности предшколског васпитања и образовања деце, која је као таква одређена законом, на територији града Ваљево.

Синдикат у смислу овог уговора је репрезентативни синдикат у предшколској установи.

Посебан колективни уговор јесте Посебни колективни уговор за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе

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

Члан 7.

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

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

Члан 8.

Ако одредбе колективног уговора код послодавца и уговора о раду утврђују мања права и неповољније услове рада од права и услова утврђених Законом о раду и Посебним колективним уговором, примењиваће се одредбе Закона о раду, Посебног колективног уговора и посебног закона.

Члан 9.

Одредбе уговора о раду којима су утврђена мања права и неповољнији услови рада од услова утврђених Законом о раду или колективним уговором а које се заснивају на нетачном обавештавању од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог – ништаве су.

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом. Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

4. Права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца

Члан 10.

Права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца утврђена су Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду, овим уговором и уговором о раду.

5. Забрана дискриминације и злостављања на раду

Члан 11.

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

Члан 12.

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

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 13.

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 организација рада код послодавца – организациони делови, врста послова, врста и ниво образовања, број извршилаца, као и други услови за рад на тим пословима.

Правилник се доноси у складу са статутом и законом.

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

Члан 14.

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

Одлуку из става 1. овог члана, као и пријаву слободног радног места директор доставља Националној служби за запошљавање, која врши оглашавање и оглашава ову одлуку на огласној табли у установи и интернет страници установе.

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

2. Уговор о раду

Члан 15.

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

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

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Уговор о раду закључује се пре ступања на рад запосленог и то у писаном 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 на обавезно социјално осигурање.

3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 16.

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 17.

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Одлуку о уговарању пробног рада и дужини трајања, доноси директор.

Уколико је уговором о раду уговорен пробни рад, директор је дужан да одреди лица која ће пратити рад запосленог за време пробног рада.

Лица из става 3 овог члана морају имати најмање исти ниво и врсту образовања, као и запослени који је на пробном раду.

Лица из става 3 овог члана дужна су да, у писаном облику, поднесу директору извештај о резултатима пробног рада запосленог.

Члан 18.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 1. овог члана од стране послодавца, 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 раду.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог даје директор.

5. Приправници

Члан 19.

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

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

6. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 20.

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 којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника и средствима обезбеђеним у финансијском плану установе.

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 и непуно радно време

Члан 21.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Непуно радно време јесте радно време краће од пуног радног времена, у складу са законом, на одређено или неодређено време.

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

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

2. Скраћено радно време

Члан 22.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима, и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог

(у даљем тексту: радна места са повећаним ризиком) скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, у складу са законом.

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

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

3. Прековремени рад

Члан 23.

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

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

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

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време у складу са чланом 22. овог уговора не може се одредити прековремени рад на тим пословима ако законом није друкчије одређено. 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.

У ситуацијама кад послодавац није у могућности да донесе решење у складу са ставом 4. овог члана, обавезује се да исто донесе и уручи запосленом у што краћем року.

4. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 24.

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 здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 25.

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

2. Дневни и недељни одмор

Члан 26.

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

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

3. Годишњи одмор

Члан 27.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, овим уговором 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 радна дана:

- запосленом који је остварио резултате рада изнад стандардног учинка, на основу писаног предлога непосредног руководиоца;

б) услови рада - 5 дана

- Запослени који непосредно раде у васпитној групи и на превентиви;

- Физички радник, спремачица, запослени на пословима припремања и сервирања хране, возач, техничар одржавања одеће, домар, запослени који раде са странкама, чувар

в) радно искуство

- од 5 до 10 година стажа осигурања – 1 радни дан

- од 10 до 15 година стажа осигурања – 2 радна дана

- од 15 до 20 година стажа осигурања – 3 радна дана

- од 20 до 25 година стажа осигурања – 4 радних дана
- од 25 до 30 година стажа осигурања – 5 радних дана
- преко 30 година рада – 7 радних дана

г) ниво и степен образовања (према радном месту)

-са високим образовањем стеченим на мастер струковним студијама, мастер академским студијама и специјалистичким академским студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005., - 5 радних дана,

- са високим образовањем стеченим на основним академским студијама, основним струковним студијама и специјалистичким струковним студијама – 4 радна дана;

- са средњим образовањем – 3 радна дана;

-са осталим нивоима образовања – 2 радна дан;

д) социјални услови

-особи са инвалидитетом - 3 радна дана;

-запосленом самохраном родитељу са малолетним дететом односно са малолетном децом – 3 радна дана;

-запосленом са малолетним дететом односно са малолетном децом – 3 радна дана;

- запосленом са навршених 55 година живота и 30 година стажа осигурања – 5 радних дана.

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

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

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

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 28.

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

Запослени у издвојеним одељењима (вртићима) користе колективни годишњи одмор.

О времену коришћења годишњег одмора одлучује директор.

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, у складу са законом.

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 или на образложен захтев запосленог, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

4. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 29.

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

- 1) Склапања брака – 7 радних дана
- 2) Склапања брака детета запосленог односно усвојеника – 5 радних дана
- 3) Порођај супруге или усвајање детета – 5 радних дана
- 4) Порођаја кћерке односно снахе од сина односно усвојеника запосленог – 3 радна дана
- 5) Теже болести члана уже породице – 7 радних дана
- 6) Смртног случаја члана породице запосленог – 5 радних дана
- 7) Поласка детета односно усвојеника запосленог у основну школу – 5 радних дана
- 10) Елементарна непогода – 5 радних дана
- 11) Селидба – 3 радна дана
- 12) Полагања испита за лиценцу или другог стручног испита – 5 радних дана
- 13) Добровољног давања крви – 2 узастопна дана рачунајући и дан давања крви
- 14) Учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – 7 радних дана
- 15) За решавање личних потреба – 2 радна дана
- 16) Стручно усавршавање – 3 радна дана
- 17) коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката – 7 радних дана

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

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

Тежим болестима у смислу овог члана сматрају се болести које подразумевају мировање, малигна обољења и постоперативни опоравак. Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Решавањем личних потреба у смислу овог члана сматрају се случајеви предвиђени овим чланом, у ширем обиму.

5. Неплаћено одсуство

Члан 30

Послодавац може запосленом, на лични захтев, да одобри неплаћено одсуство до 7 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

1. смрти сродника који није члан ужег породичног домаћинства – до 3 радна дана
2. обављања приватних послова запосленог – 2 радна дана
3. посета брачном другу на раду ван места становања – до 7 радних дана.

Члан 31.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом одобри неплаћено одсуство до 30 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) неговања болесног члана уже породице
- 2) лечења о сопственом трошку и вантелесне оплодње
- 3) посете брачном другу у иностранству

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство до 6 месеци у следећим случајевима:

- 1) школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу
- 2) боравка у иностранству

Одсуство из става 2 овог члана може се одобрити запосленом највише три пута у седам година рада код послодавца.

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

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

7. Мировање радног односа

Члан 32.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада под условима и у случајевима прописаним законом.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 33.

Општа заштита запослених, заштита жена и омладине, заштита материнства, породилшко 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 у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 34.

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 може уколико постоје расположива финансијска средства да у оквиру финансијског плана издвоји 0,20% масе средстава исплаћених на име плата у претходној години, за коришћење организованог здравствено-рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које заједнички утврде синдикат код послодавца и послодавац.

Члан 35.

Послодавац може једном годишње да организује и обезбеди здравствену заштиту запослених за све заинтересоване запослене у складу са прописима о здравственој заштити, о свом трошку, а у складу са планираним финансијским средствима.

Члан 36.

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

VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 37.

Запослени има право на плату у складу са законом.
Плата запосленог утврђује се на основу:

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

1.1. Основна плата

Члан 38.

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

Члан 39.

Запослени има право на додатак на плату и то:

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

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

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се предшколска установа и основна школа као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач.

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

2. Накнада плате

Члан 40.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у предходних 12 месеци, у следећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора
- коришћења плаћеног одсуства
- одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа синдиката и других органа

- војне вежбе
- одазивање на позив државног органа
- престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим.

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

Члан 41.

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

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

-у висини 100% просечне плате у предходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигном болешћу;

-у висини 100% просечне зараде у претходних 12 месеци од месеца у ком је настала привремена спреченост, уколико је по налогу санитарне инспекције запослени удаљен из процеса рада.

Члан 42.

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

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

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;

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

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није

извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени 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.

3. Накнада трошкова

Члан 43.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини пуног износа појединачне превозне карте у јавном - градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец. Уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза;

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на исплату накнаде трошкова превоза у висини цене дневне превозне карте;

Запослени који нема могућност да при доласку на рад или одласку са рада користи јавни превоз, јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова превоза у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника;

Послодавац је дужан да на захтев запосленог, запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада;

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

3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

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

Накнада трошкова из става 1. тачка 3) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи), у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије, с тим што се путни трошкови превоза признају у целини према приложеном рачуну.

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

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

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

4. Друга примања

Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом исплати :

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

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

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

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

Деци запосленог старости до 15 година живота припада право на поклон за Нову годину у вредности од 50% неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

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

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;

2) набавке медицинско – техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог после теже болести односно у случају постојања утврђеног инвалидитета запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;

7) рођења или усвојења детета запосленог – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

8) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.), у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

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

Тежим болестима у смислу става 1. тачка 1) овог члана сматрају се: малигна обољења, хируршка интервенција, болничко лечење, системске имуне болести, настанак тешке телесне повреде и инвалидитет утврђен решењем надлежног органа.

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

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)–5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у висини која се утврђује на следећи начин:

1.	У случају спречености за рад услед болести, односно повреде, у трајању од 30-60 дана, непрекидно: (став 1. тачка 1. овог члана)	У висини од 50% једног неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана (У даљем тексту: Неопорезиви износ);
2.	У случају спречености за рад услед болести, односно повреде, у трајању преко 60 дана, непрекидно: (став 1. тачка 1. овог члана)	У висини једног Неопорезивог износа;
3.	У случају малигног обољења: (став 1. тачка 1. овог члана)	У висини једног Неопорезивог износа;
4.	У случају хируршке интервенције, са хоспитализацијом: (став 1. тачка 1. овог члана)	У висини једног Неопорезивог износа;
5.	У случају хируршке интервенције, без хоспитализације: (став 1. тачка 1. овог члана)	У висини од 40% једног Неопорезивог износа;
6.	У случају болничког лечења до 30 дана: (став 1. тачка 1. овог члана)	У висини од 50% једног Неопорезивог износа;
7.	У случају системске имуне болести: (став 1. тачка 1. овог члана)	У висини једног Неопорезивог износа;

8.	У случају настанка тешке телесне повреде: (став 1. тачка 1. овог члана)	У висини једног Неопорезивог износа;
9.	У случају инвалидитета утврђеног решењем надлежног органа: (став 1. тачка 1. овог члана)	У висини једног Неопорезивог износа;
10.	У случају набавке медицинско – техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (став 1. тачка 2. овог члана)	У висини приложеног оригиналног рачуна, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана;
11.	У случају здравствене рехабилитације запосленог после теже болести односно у случају постојања утврђеног инвалидитета запосленог; (став 1. тачка 3. овог члана)	У висини једног Неопорезивог износа;
12.	У случају настанка теже инвалидности запосленог (став 1. тачка 4.)	У висини једног Неопорезивог износа;
13.	У случају набавке лекова за запосленог или члана уже породице: (члан 1. тачка 5. овог члана)	У висини приложеног оригиналног рачуна, а највише до висине једног Неопорезивог износа;

Солидарна помоћ запосленом за члана његове породице у смислу става 4. овог члана исплаћује се у висини од 50% од износа утврђених у ставу 5. овог члана, изузев за децу до 26 година старости односно за децу која су издржавано лице од стране запосленог.

Солидарна помоћ из става 1. тачка 5. исплаћује се на основу медицинске документације која садржи назначену терапију (лекове) и оригиналне рачуне за наведену терапију.

Солидарна помоћ запосленом у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачка 1)-5) овог члана може се исплатити максимално по два различита основа.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца.

Породицу у смислу става 1. тачка 6) овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

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

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

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на медицинско -техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима. Наведено се доказује потврдом надлежног органа односно решењем којим се одбија захтев запосленог за остваривање права и оригиналним рачунима о набавци помагала, апарата односно лекова.

Члан 46.

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај потврђене заразне болести COVID-19 у висини од 5.000,00 динара, уколико право на солидарну помоћ није остварено на основу члана 45. став 1. тачка 1) овог Колективног уговора.

Члан 47.

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

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

Члан 48.

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

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

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

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

Под просечном платом из става 1. овог члана подразумева се просечна плата запосленог, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, остварена у претходна три месеца који претходе месецу стицања права на јубиларну награду, односно просечна зарада у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима које падају

на терет запосленог, у претходном месецу у односу на месец стицања права на јубиларну награду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

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

Изузетно, запослени који у календарској години оствари право на отпремнину због одласка у пензију не може остварити право на јубиларну награду за 40 година рада у радном односу.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО, као и време обављања самосталне делатности се не сматрају радом у радном односу.

Члан 50.

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

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

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

5. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате и накнаде плате достави обрачун, у складу са Законом.

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 се врши из два дела, и то тако што се први део исплаћује најкасније до 5. а коначан обрачун најкасније до 20. у месецу за претходни месец.

VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 52.

Када се код Послодавца 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 несматано функционисање и рад установе, може се утврдити одређени број запослених као вишак у складу са Законом о раду. 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-и то:

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

Критеријуме из програма утврђује послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом.

Члан 53.

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 54.

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 директор, у којој мора бити представник синдиката. Комисија ради у складу са законом и Правилником о раду комисије, који доноси Директор.

IX УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 55.

Запослени може привремено да буде удаљен са рада у складу са законом. Актом послодавца, 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 56.

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

Члан 57.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс уговора, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може бити краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог анекса.

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду због одбијања закључења анекса уговора у случају измене уговорених услова рада утврђених законом и актом о систематизацији послова, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 58.

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

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

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

Члан 59.

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 8 дана од дана достављања упозорења 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. Запослени уз изјашњење може да приложи мишљење синдиката чији је члан у року из става 1 овог члана.

Послодавац је дужан да размотри приложено мишљење синдиката.

Члан 60.

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

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

Члан 61.

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 овим уговором односно уговором о раду.

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

Члан 62.

За време трудноће, породилшког одсуства, одсуства 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 63.

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

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

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 64.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа запослених одлучује директор или запослени кога он овласти, у складу са законом и општим актом.

Овлашћење из став 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 65.

Спорна питања између послодавца и запосленог, пре покретања поступка пред надлежним судом, могу се решавати у поступку споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

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

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 66.

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

XIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 67.

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

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима а нису у радном односу код послодавца, као и лица која се затекну у радној околини код послодавца.

Члан 68.

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

Послодавац је дужан да организује рад тако да обезбеди здравље на раду а ради спречавања повреде на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, а имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

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

Члан 69.

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештања о условима рада, о правима и обавезама које произилазе из прописа о безбедности и здрављу на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду у складу са законом и општим актом.

Члан 70.

Послодавац је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених

XVII. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 97.

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: с тим што су Уговорне стране дужне да процес преговарања започну најкасније 15 дана од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 98.

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

Члан 99.

Овај Уговор је закључен када га потпишу уговорне стране односно њихови овлашћени представници, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли послодавца.

ЗА ОСНИВАЧА, ГРАД ВАЉЕВО

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Лазар Јоковић



За

Синдикалну организацију самосталног
синдиката Предшколске установе
„Милица Ножица“ Ваљево


Весна Ракић



ЗА ПОСЛОДАВЦА

ДИРЕКТОР

Милан Радовић



За

Асоцијацију слободних и независних
синдиката Предшколске установе
„Милица Ножица“ Ваљево

Предшколска установа
„Милица Ножица“

Душица Јовановић

