



# СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ГРАДА ЈАГОДИНЕ

ГОДИНА XV

БРОЈ 8

ЈАГОДИНА, 31.05.2022.

1.

Република Србија  
Град Јагодина  
Предшколска установа „Пионир“  
Број: 1850  
31.05.2022.година

## ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „ПИОНИР“ У ЈАГОДИНИ

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење) и члана 3. Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 97/2020), градоначелник Града Јагодине, репрезентативни Синдикат: Самостални синдикат предшколске установе „Пионир“ и директор Предшколске установе „Пионир“ у Јагодини ( у даљем тексту : Уговорне стране) , дана 31.05. 2022. године закључују

## ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „ПИОНИР “ У ЈАГОДИНИ

### І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### 1.1. Предмет колективног уговора

##### Члан 1.

Појединачним колективним уговором за јавну Предшколску установу „Пионир“ у Јагодини (у даљем тексту: Уговор) у складу са законом и другим прописима, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и по основу рада за запослене (у даљем тексту: запослени) у Предшколској установи „Пионир“ у Јагодини (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог уговора, поступак за закључивање, измене и допуне овог уговора, као и друга питања од значаја за оснивача, послодавца и запослене.

##### Члан 2.

Оснивачем, у смислу овог уговора, сматра се: Град Јагодина.

Синдикат у смислу овог Уговора је репрезентативни синдикат код Послодавца.

Запосленим, у смислу овог уговора сматра се лице које је, у складу са законом, засновало радни однос са Послодавцем.

Послодавац у смислу овог Уговора је: јавна Предшколска установа „Пионир“ у Јагодини која је основана за вршење делатности предшколског васпитања и образовања на територији Града Јагодине која је као таква одређена законом.

**Члан 3.**

Делатност предшколског васпитања и образовања одређена је Законом о запосленима у јавним службама, Законом о основама система образовања и васпитања и Законом о предшколском васпитању и образовању.

**Члан 4.**

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

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

**Члан 5.**

Овим Уговором уређује се:

- радни однос;
- радно време;
- одмори и одсуства;
- плате, накнаде и друга примања;
- остваривање и заштита права запослених;
- стручно усавршавање запослених;
- накнада штете;
- услови за рад синдиката;
- закључивање и примена овог уговора и
- друга питања од значаја за учеснике овог уговора.

**1.2. Примена колективног уговора, закона и других прописа****Члан 6.**

Овај Уговор непосредно се примењује.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Уговором непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона, Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (“Сл. гласник

РС“, број 97/2020 - даље: Посебан колективни уговор) и других прописа.

**Члан 7.**

Права, обавезе и одговорности из радног односа код Послодавца уређују се овим уговором и уговором о раду.

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

**Члан 8.**

Права, обавезе и одговорности директора уређују се уговором о раду који закључују директор и Управни одбор Послодавца.

**1.3. Међусобни однос закона, посебног колективног уговора, колективног уговора код послодавца и уговора о раду****Члан 9.**

Овај уговор представља основ за регулисање међусобних права, обавеза и одговорности између оснивача, послодавца и запослених (у даљем тексту: учесници уговора), непосредно се примењује и његове одредбе имају снагу обавезности за учеснике уговора и све запослене у Предшколској установи „Пионир“ у Јагодини.

Све настале промене које мењају уговорена права, обавезе, одговорности и услове рада, регулишу се изменама и допунама овог уговора, по поступку за његово доношење.

**Члан 10.**

Овим уговором, општим актом послодавца и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и Посебним колективним уговором за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (“Службени гласник РС“ број 97/2020 - даље:

Посебан колективни уговор), осим ако законом није другачије одређено.

#### **Члан 11.**

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

Ништавост одредаба Уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

### **1.4. Основна права запослених**

#### **Члан 12.**

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, Посебним колективним уговором, овим Уговором и другим општим актима Послодавца.

#### **Члан 13.**

Запослени, непосредно или преко својих представника, имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

#### **Члан 14.**

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом.

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

Законом о безбедности и здрављу на раду и прописима донетим на основу овог закона.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди безбедне услове рада, ради заштите живота и здравља, у складу са законом и другим прописима који регулишу ову област.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, и правима и обавезама које произилазе из прописа који регулишу безбедност и заштиту здравља на раду.

### **1.5. Забрана дискриминације и злостављања на раду**

#### **Члан 15.**

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

#### **Члан 16.**

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

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

## **II РАДНИ ОДНОС**

### **2.1. Услови за заснивање радног односа**

#### **Члан 17.**

Радни однос код Послодавца заснива се са лицем које испуњава опште и посебне услове за пријем у радни однос који су прописани Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском васпитању и образовању и Правилником о организацији и систематизацији послова у Предшколској установи „Пионир” у Јагодини.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави сагласност, у складу са прописима којим се уређује поступак добијања

сагласности за ново запошљавање и мишљење репрезентативног синдиката у установи.

### **Члан 18.**

Заснивање радног односа врши се у складу и на начин како је утврђено законом, као и на основу преузимања запосленог или конкурса.

Установе могу вршити узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

Споразумом о преузимању преузима се запослени који је у радном односу на неодређено време.

Радни однос код Послодавца може се засновати на основу конкурса на неодређено време и одређено време, у складу са законом или преузимањем из друге јавне службе, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

### **Члан 19.**

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

Пре доношења одлуке о потреби заснивања радног односа за који се расписује конкурс, 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.

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.

## **2.2 Уговор о раду**

### **Члан 20.**

Радни однос заснива се уговором о раду, који у име Послодавца потписује директор.

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

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, у писменом облику, најмање у три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два примерка задржава послодавац.

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

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, подзаконских аката, Посебног колективног уговора и овог уговора.

## **2.3. Ступање на рад**

### **Члан 21.**

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

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

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду сматраће се:

1) болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству;

2) смртни случај члана уже породице;

3) позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова;

4) природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.);

У случају постојања оправданих разлога из става 4. овог члана, запослени је дужан да се јави Послодавцу ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

## 2.4. Радни однос на неодређено време

### Члан 22.

Пријем у радни однос на неодређено време врши се на основу конкурса који расписује директор.

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса. Кандидати попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са одштампаним пријавним формуларом достављају установи.

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Обавезни члан комисије је секретар установе. Комисија има најмање три члана.

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Кандидати из става 4. овог члана, који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Конкурсна комисија сачињава листу кандидата који испуњавају услове за пријем у радни однос у року од осам дана од дана пријема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима.

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 6. овог члана и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења из става 7. овог члана.

Директор о жалби одлучује у року од осам дана од дана подношења.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у јавној служби, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

Ако по конкурсима није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс у року од осам дана.

Решење из става 7. овог члана оглашава се на званичној интернет страници Министарства просвете, науке и технолошког развоја када постане коначно.

## 2.5. Радни однос на одређено време

### Члан 23.

Радни однос на одређено време код Послодавца заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

Послодавац може да прими у радни однос на одређено време лице:

1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;

2) ради обављања послова педагошког асистента

Изузетно, Послодавац без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:

1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;

2) до избора кандидата – када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће радне године;

3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурсима за пријем у радни однос на неодређено време, а најкасније до 31. августа текуће радне године;

У поступку избора педагошког асистента, прибавља се мишљење надлежног органа Оснивача.

За обављање послова педагошког асистента Послодавац са лицем закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку радну годину

Радни однос на одређено време не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

## 2.6. Пробни рад

### Члан 24.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад са свим запосленима који се примају у радни однос на неодређено време за све послове прописане Правилником о организацији и ситематизацији послова Послодавца

Послодавац може да уговором о раду уговори пробни рад са васпитачем или стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

Изузетно од става 1. и 2. овог члана пробни рад може да се уговори и у случају пријема у радни однос на одређено време дуже од годину дана.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

#### **Члан 25.**

Уколико је уговорен пробни рад за запосленог, директор је дужан да из реда својих запослених одреди лице или формира комисију која ће пратити рад запосленог за време пробног рада.

Лица односно чланови комисије која прате пробни рад запосленог морају да поседују знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о сагледаним радним и стручним способностима доставља редовне извештаје директору, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директор непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије из става 1. овог члана.

#### **Члан 26.**

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.

Васпитач и стручни сарадник који је за време пробног рада показао да својим компетенцијама може успешно да ради на постизању прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа, наставља са радом у истом радно-правном својству, а ако се на

основу оцене директора, а по прибављеном мишљењу педагошког колегијума, утврди да то није показао, престаје му радни однос. Радни однос престаје даном отказног рока.

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

#### **2.7. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

##### **Члан 27.**

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

#### **2.8. Радни однос са непуним радним временом**

##### **Члан 28.**

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

Послодавац са запосленим може да заснује радни однос за рад са непуним радним временом, на неодређено или одређено време.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга примања и друга права из радног односа сразмерно времену проведену на раду, осим ако за поједина права законом, подзаконским актима, Посебним колективним уговором, овим Уговором и овим правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним

временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

## **2.9. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца**

### **Члан 29.**

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца.

Обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана овог уговора, садржи и:

- 1) Трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) Начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- 3) Средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) Коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- 5) Накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 6) Начин и рокове подношења извештаја о раду.

Запослени може, по одобрењу директора, на предлог непосредног руководиоца, да обавља посао ван просторија послодавца, односно од куће и када уговором о раду није заснован радни однос за обављање послова ван просторија послодавца у смислу ст. 1. и 2. овог члана.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама Послодавца.

Количина и рокови за извршење послова ван просторија Послодавца не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим уговором.

Запосленом који обавља послове ван просторија послодавца Послодавац је дужан да обезбеди услове рада, средства за рад и

накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом запосленог.

## **2.10. Услови за рад**

### **Члан 30.**

Сви запослени све време током трајања радног односа морају испуњавати услове прописане законом за заснивање радног односа код Послодавца.

Поред услова за заснивање радног односа, за рад на одређеним пословима морају бити испуњени и други услови за рад, у складу са законом, подзаконским актима, Посебним колективним уговором и Правилником о организацији и ситематизацији послова код Послодавца.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове прописане законом, или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи

## **2.11. Приправници**

### **Члан 31.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и Правилником о организацији и ситематизацији послова Послодавца.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж у смислу става 1. овог члана траје најдуже годину дана.

### **Члан 32.**

Приправник, у смислу закона који уређује основе система образовања и испитања јесте лице које први пут у својству васпитача, стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос у установи, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за

самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара установе.

Приправнички стаж у смилсу става 1. овог члана траје најдуже две године.

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у посао васпитача и стручног сарадника, Послодавац приправнику одређује ментора.

Приправник који савлада програм увођења у посао наставника, васпитача и стручног сарадника има право на полагање испита за лиценцу после навршених годину дана рада.

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу.

### **Члан 33.**

За време приправничког стажа приправник има право на плату и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа као и други запослени код Послодавца.

Уговор о раду са приправником садржи и одредбе о трајању приправничког стажа, обавези полагања приправничког испита у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања.

## **2.12. Приправник -стажиста**

### **Члан 34.**

Послове васпитача и стручног сарадника може да обавља и приправник – стажиста.

Приправник – стажиста обавља приправнички стаж, савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу под непосредним надзором, васпитача и стручног сарадника који има лиценцу.

Послодавац и приправник – стажиста закључују уговор о стручном усавршавању у трајању од најмање годину, а најдуже две године.

Уговором из става 3. овог члана не заснива се радни однос.

## **III СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

### **Члан 35.**

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

Оснивач и директор установе су обавезни да утврде начин стручно оспособљавања и усавршавања запослених у складу са у складу са посебним прописом којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника, васпитача, стручних сарадника и секретара и другим прописима и средствима обезбеђеним у финансијском плану Послодавца.

Послодавац је дужан да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање када то захтева потреба процеса рада и увођење новог начина и организације рада.

Трошкови образовања, стручно оспособљавања и усавршавања обезбеђују се из средстава Послодавца и других извора, у складу са законом.

Уколико Оснивач и Послодавац не обезбеде упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

У случају да запослени прекине образовање, стручно оспособљавање или усавршавање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога

## **IV РАДНО ВРЕМЕ**

### **4.1. Пуно радно време**

### **Члан 36.**

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима Послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са законом.

Запослени и Послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру уговореног радног времена запослени послове обавља од куће.

Пуно радно време износи 40 сати недељно



## 4.2. Непуно радно време

### Члан 37.

Непуно радно време запосленог, јесте радно време краће од пуног радног времена.

Општим актом Послодавца може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно, али не краће од 36 часова недељно.

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

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на зараду, друга примања и друга права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није законом, Посебним колективним уговором или овим уговором другачије одређено.

Запосленом који ради на пословима са непуним радним временом Послодавац је дужан да обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом на истим или сродним пословима.

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

## 4.3. Скраћено радно време

### Члан 38.

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

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

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

## 4.4. Прековремени рад

### Члан 39.

На захтев директора, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, као и у следећим случајевима:

- 1) Ако је потребно да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу;
- 2) Због замене изненада одсутног запосленог;
- 3) Ако су послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време;
- 4) у другим случајевима које одреди послодавац.

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

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

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

### Члан 40.

Послодавац може спровести контролу оправданости давања налога за прековремени рад.

Послодавац проверава да ли је налог за прековремени рад оправдан са аспекта искоришћености редовног радног времена и радног учинка.

Проверу – контролу из става 1. овог члана врши директор, односно лице које он овласти.

Евиденција о обављеном прековременом раду је обавезна и садржи преглед о оствареним сатима на дневном и месечном нивоу као и извештај о обављеним пословима а који потписују запослени и непосредни руководиоци и директор.

#### 4.5. Распоред и структура радног времена

##### Члан 41.

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Директор доноси одлуку о распореду и структури радног времена.

У оквиру пуног радног времена у току радне недеље, норма непосредног рада васпитача и медицинских сестара-васпитача је:

1) 30 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом у предшколској установи;

2) 20 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом у припремном предшколском програму, у полудневном трајању у предшколској установи.

3) 20 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом на остваривању различитих програма и облика, у полудневном трајању у предшколској установи.

Стручни сарадник у оквиру пуног радног времена у току радне недеље остварује 30 сати свих облика непосредног рада са децом, васпитачима, педагошким асистентима, родитељима, односно другим законским заступницима деце и другим сарадницима.

Медицинска сестра – сарадник на пословима унапређивања превентивно-здравствене заштите и медицинска сестра – сарадник на пословима неге и превентивне здравствене заштите у оквиру пуног радног времена у току радне недеље, остварују непосредан превентивни и здравствено-васпитни рад са децом – 85% радног времена.

Васпитачима, медицинским сестрама-васпитачима, стручним сарадницима и медицинским сестрама из става б. овог члана, директор сваке радне године решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма васпитања и образовања, годишњег плана рада и поделе сати за извођење непосредног васпитно-образовног рада и других облика рада, у складу са законом.

Васпитач, медицинска сестра-васпитач и стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом, има статус запосленог са непуним радним временом.

Васпитач, медицинска сестра-васпитач и стручни сарадник који је остао нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

Послодавац приликом израде годишњег плана рада Установе сарађује са синдикатом у планирању послова са непуним радним временом.

##### Члан 42.

Послодавац код кога се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева - радну недељу и распоред радног времена може да организује на други начин.

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

Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених

##### Члан 43.

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

Изузетно послодавац може да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена у краћем року од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред у случају потребе посла услед наступања непредвиђених околности.

Код послодавца код кога је рад организован у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

## 4.6. Прерасподела радног времена

### Члан 44.

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева организације рада, ради бољег коришћења средстава рада, рационалнијег коришћења радног времена и извршења одређеног посла у утврђеном року.

Прерасподела радног времена односи се на све запослене код Послодавца.

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

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време може да траје најдуже 60 часова недељно.

### Члан 45.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

## 4.7. Ноћни рад

### Члан 46.

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

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног

времена у току једне радне недеље Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

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

## V ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### 5.1. Одмор у току дневног рада

#### Члан 47.

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

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

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

Одмор у току дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

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

За време трајања дневног одмора васпитача, медицинске сестре-васпитача и стручног сарадника не сме се прекидати процес рада са децом и обавезно је присуство једног васпитача у групи.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси директор.

### 5.2. Дневни одмор

#### Члан 48.

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

#### Члан 49.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје време дневног одмора из члана 49. овог Уговора, 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 66. овог закона, ако законом није друкчије одређено.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Изузетно од става 1. овог члана, запослени који због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

### 5.3. Годишњи одмор

#### 5.3.1. Стицање права на годишњи одмор

##### Члан 50.

Запослени у свакој календарској години има право на годишњи одмор у складу са законом, Посебним колективним уговором, овим Уговором и уговором о раду.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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

### 5.3.2. Дужина годишњег одмора

#### Члан 51.

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

- 1) Доприноса на раду – до 4 радна дана;
- 2) Услови рада до 5 радних дана:
  - непосредан рад у групи са децом - 2 радна дана;
  - рад на пословима одржавања хигијене, припреме и сервирања хране, техничког одржавања објеката и пословима обезбеђења - 2 радна дана;
  - рад на административним пословима (правни и финансијски) – 2 радна дана.

3) радног искуства – на сваких пет година рада у радном односу по један радни дан:

- до 5 година – 1 радни дан
- од 5 – 10 година - 2 радна дана,
- од 10 - 15 година – 3 радна дана,
- од 15 - 20 година – 4 радна дана,
- од 20 - 25 година – 5 радних дана,
- од 25 – 30 година - 6 радних дана,
- преко 30 година – 7 радних дана

4) стручне спреме:

- 8. ниво НОКС-а: студије III степена- докторске студије, докторат наука (до 2005. године 8.ССС) и 7.2. ниво НОКС-а,: специјалистичке академске студије, специјалистичке студије у трајању од једне до две године (до 2005. године, 7.2 ССС), магистарске студије у трајању од две године (до 2005. године, 7.2 ССС)- 6 радних дана;

- 7.1. ниво НОКС-а , студије II степена: интегрисане академске студије (360 ЕСПБ), мастер академске студије (180+120 или 240+60 ЕСПБ), мастер струковне студије, основне (дипломске) студије у трајању од четири до шест година (до 2005. године, 7.1 ССС) и специјалистичке струковне студије II степена (ССС, 180+60 ЕСПБ) (стечене у

складу са Законом о високом образовању који је престао да важи 07.10.2017.године.) – 5 радних дана;

- 6.1. ниво НОКС-а: студије I степена: основне академске студије (180 ЕСПБ), основне струковне студије (180 ЕСПБ), више образовање у трајању од две до три године студија (6.1 ССС), први степен факултета (до 2005. године, 6.1 ССС) и ниво 6.2. НОКС-а: основне академске студије ( 240), специјалистичке струковне студије I степена(ССС, 180+60 ЕСПБ, стечене у складу са Законом о високом образовању који је на снази од 07.10.2017.године) и више образовање са специјализацијом у трајању до годину дана (6.2 ССС) – 4 радна дана;

5. ниво НОКС-а: мајсторско и специјалистичко образовање, висококвалификовани (ВКВ) радник (5. ССС), 4. ниво НОКС - а: средње образовање у трајању од четири године (стручно, уметничко, гимназијско), 4. ССС и 3. ниво НОКС-а: средње стручно образовање у трајању од три године, квалификовани (КВ) радник - 3. ССС – 3 радна дана;

- остали нивои образовања – 2 радна дана

5) социјалних услова:

- запосленом са инвалидитетом – 3 радна дана;

- запосленом родитељу који сам врши родитељско право (у даљем тексту: самохрани родитељ) са малолетним дететом/малолетном децом – 3 радна дана;

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

- запосленом са троје и више деце од којих је бар једно малолетно – 2 радна дана;

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, или који има тешко оштећење или болест услед које је непокретан или врло слабо покретан – 4 радна дана;

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

Самохраним родитељем, у смислу овог Уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право када је други родитељ

непознат, или је умро или је потпуно лишен родитељског права односно пословне способности, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

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

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

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се супружник или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац или усвојеник запосленог или његовог супружника или ванбрачног партнера.

Годишњи одмор по свим основима и китеријумима наведеним у ставу 1. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Изузетно, запослени са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања не може користити у трајању дужем од 40 радних дана.

## Члан 52.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

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

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

### 5.3.3. Сразмерни део годишњег одмора

## Члан 53.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 52. овог Уговора

(сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

### **5.3.4. Коришћење годишњег одмора у деловима**

#### **Члан 54.**

Годишњи одмор може се користити у целини или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

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

### **5.3.5. Распоред коришћења годишњег одмора**

#### **Члан 55.**

Распоред коришћења годишњег одмора утврђује директор за сваку годину у зависности од потребе посла, на начин којим се не ремети процес рада, уз претходну консултацију запосленог.

Запослени који обављају васпитно-образовни рад по правилу цео или први део годишњег одмора користе у летњим месецима (јун, јул, август) а други део користе по правилу у току трајања зимског школског распуста. Остали запослени годишњи одмор користе у зависности од потребе посла у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Уговором.

Послодавац је дужан да пре доношења решења о коришћењу годишњег одмора консултује запосленог, али није дужан да усвоји његов предлог у погледу времена коришћења годишњег одмора.

Непосредни руководиолац до краја маја текуће године сачињава предлог плана коришћења првог дела годишњих одмора запослених у трајању од најмање две радне

недеље непрекидно, односно коришћења годишњег одмора у целиности, водећи рачуна да се у сваком периоду на одређеним пословима обезбеди одговарајућа замена, односно несметано функционисање процеса рада.

Планови непосредних руководиолаца се усклађују са потребама посла након чега директор доноси коначан план коришћења годишњег одмора.

#### **Члан 56.**

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.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца или у организационом делу Послодавца, Послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организациони део односно службу у којој раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра уручено запосленима.

Решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог дужан је да то решење достави и у писаној форми.

#### **Члан 57.**

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, уместо коришћења годишњег одмора исплати накнаду у висини просечне зараде запосленог у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

#### 5.4. Плаћено одсуство

##### Члан 58.

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

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години у следећим случајевима:

- склапање брака – **7 радних дана,**
- склапање брака детета или усвојеника- **5 радних дана,**
- склапање брака сестре или брата запосленог- **2 радна дана**
- порођај супруге или усвајање детета- **5 радних дана,**
- порођај ћерке или снаје- **3 радна дана**
- порођај другог члана уже породице – **1 радни дан,**
- полазак детета у први разред – **2 радна дана,**
- пунолетства детета - **1 радни дан,**
- селидба домаћинства запосленог на подручју места рада – **2 радна дана,**
- селидба домаћинства запосленог на подручју ван места рада - **3 радна дана,**
- заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама – **5 радних дана,**
- учествовање на синдикалним сусретима и семинарима - **7 радних дана,**
- коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката – **7 радних дана,**
- тежа болест члана уже породице – **7 радних дана,**
- два узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
- смрти члана уже породице – **5 радних дана,**
- смрти родитеља брачног друга – **5 радних дана,**
- смрти сродника који се по закону не сматрају чланом уже породице (стриц,

ујак,тетка и њихови брачни другови и деца, баба и деда,)- **1 радни дан,**

- полагање стручног испита ( испит за лиценцу, државни испит и сл.)– **5 радних дана,**
- полагање испита у школи или факултету или дипломског рада који је у функцији радног места запосленог – **1 радни дан,** а највише до 5 радних дана у току године,
- полагања других испита – **до 5 радних дана,**
- стручног усавршавања – **3 радна дана,**
- решавања личних потреба, приватних послова – **4 радна дана.**
- дијагностички преглед који се обављају ван места пребивалишта- **3 радна дана**
- вантелесне оплодње- **до 7 радних дана.**

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

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 12. и става 2. тачка 1. овог члана сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи и родитељи брачног друга, усвојилац, усвојеник и старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

##### Члан 59.

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију, а у изузетним случајевима она може бити достављена у року од 5 дана од дана коришћења плаћеног одсуства.

#### 5.5. Неплаћено одсуство

##### Члан 60.

Запослени има право на одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) до 5 радних дана у току календарске године, због личних и породичних потреба.

**Члан 61.**

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом одобри неплаћено одсуство до да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства до 60 дана у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) неговање болесног члана уже породице;
- 2) лечења о сопственом трошку и вантелесне оплодње;
- 3) учешћа на културно - уметничким, спортским и другим јавним приредбама, скуповима и такмичењима;
- 4) обављања других приватних послова;
- 5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат, стручни испит који није услов за обављање посла) којем запослени приступа на своју иницијативу;
- 7) посете члану породице у иностранству ;
- 8) ради путовања у иностранство;
- 9) у другим оправданим случајевима.

Запосленом се изузетно може одобрити и неплаћено одсуство дуже од 60 дана а највише до једне године у случајевима наведеним у ставу 1. овог члана, када се о томе са Послодавцем постигне споразум.

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

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

Неплаћено одсуство са рада, у договору са непосредним руководиоцем, одобрава директор, на основу писаног захтева запосленог и одговарајуће документације и ако се одсуством запосленог не ремети процес и организација рада.

У случајевима из става 1. овог члана, запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

**5. 6. Мировање радног односа****Члан 62.**

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и

обавеза за које законом, општим актом или овим уговором друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење односно дослужење војног рока;
2. упућивања на рад у иностранство од послодавца или у оквиру међународно техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска конзуларна и друга представништва;
3. привременог упућивања на рад код другог послодавца у смислу члана 174. Закона о раду;
4. избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;
5. издржавања казне затвора, односно извршне мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању од шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана по истеку мировања радног односа, врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

**VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 63.**

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

- безбедност и заштиту здравља на раду;
- заштиту личних података;
- посебну заштиту појединих категорија запослених: запосленог млађег од 18 година живота, особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама;
- заштиту материнства;
- одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о



раду, закона којим се уређује заштита безбедности живота и здравља на раду и одредаба овог Уговора.

#### **Члан 64.**

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и рада запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду и општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Директор је одговоран за спровођење мера заштите на раду.

#### **Члан 65.**

Послодавац је дужан да планира и обезбеди обавезан систематски преглед за запослене на радним местима са посебним условима рада, као и за друге запослене за које оцени да је то потребно као и санитарни преглед радника за које је то законом и подзаконским актима утврђено.

#### **Члан 66.**

Послодавац може да организује систематски преглед за све заинтересоване запослене једном годишње који обухвата лабораторијску анализу крвне слике, гинеколошки преглед са ултразвуком и брисевима, ултразвук абдомена, преглед штитне жлезде, уролошки, кардиолошки и интернистички преглед.

Послодавац се обавезује да једном у две године организује следеће прегледе: мамографију, ултразвук дојке/простате по препоруци лекара специјалисте приликом обављеног систематског прегледа.

#### **Члан 67.**

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

у складу са критеријумима које утврди синдикат код послодавца.

#### **Члан 68.**

Запослени на пословима за чије обављање морају бити испуњени посебни здравствени услови, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђеног од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

#### **Члан 69.**

Запосленом инвалиду рада Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који одбије да прихвати понуђени посао према преосталој радној способности.

Ако Послодавац не може запосленом да обезбеди одговарајући посао у смислу става 1. овог члана, запослени се сматра технолошким вишком.

#### **Члан 70.**

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду у складу са законом, посебним колективним уговором и другим општим актима којима се уређују 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 71.**

Послодавац је дужан да, у складу са Законом и овим Уговором образује Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Број чланова, начин рада запослених у Одбору, као и њихов однос са Синдикатом, уређује се Правилником о безбедности и здрављу на раду код Послодавца.

**Члан 72.**

Послодавац је дужан да обезбеди запосленом рад на 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 заштиту живота и здравља, а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и обавезама која произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља 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.

Послодавац је дужан да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада која представља непосредну опасност за живот и здравље запосленог.

Послови са повећаним ризиком утврђују се Актом о процени ризика код Послодавца на основу прописаних критеријума.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, безбедност и здравље запослених и других лица, као и да обавести Послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним Законом.

**Члан 73.**

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези узрока, облика и последица злостављања.

Послодавац је дужан да у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања 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.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

Послодавац, из реда својих запослених, одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима као и способност за сарадњу.

**VII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ****7.1.1. Плата****Члан 74.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, подзаконским актима, овим Уговором и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Под радом једнаке вредности подразумева се рад за који се захтева исти степен стручне спреме, односно образовања, знања и способности, у коме је остварен једнак радни допринос уз једнаку одговорност.

### 7.1.2. Елементи за утврђивање плата и начин утврђивања плата

#### Члан 75.

Плата за обављени рад и време проведено на раду запослених у Установи утврђује се на основу:

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

#### Члан 76.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спремност и утврђен је за запослене у предшколском васпитању прописом којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

#### Члан 77.

Основна плата утврђује се множењем основице за обрачун плате и коефицијента радног места на које је запослени распоређен, у складу законом.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

### 7.1.3. Допатак на плату

#### Члан 78.

Запослени има право на додатак на плату, и то за:

1. време проведено у радном односу (минути рад) - у висини од 0,4 % од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца,
2. прековремени рад – 26% од основице,
3. рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан - 110% од основице
4. рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана) – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента

Увећање плате за прековремени рад исплаћује се месечно уз исплату плате за тај месец.

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

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у току године. Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

Ако су се у исто време стекли услови за додатак на плату по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде добија се сабирањем процената по сваком од основа увећања.

Послодавцем, у смислу става 1. тачка 1. овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1. овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа

којим се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

## 7.2. Накнада плате

### Члан 79.

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

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

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 80.

Запослени има право на надокнаду плате у висини плате коју би остварио да ради и у случају:

- 1) давања крви, ткива и органа,
- 2) присуствовања седницама органа управе и локалне самоуправе, других органа, органа управљања, органа синдиката и Савеза синдиката у својству члана,
- 3) стручног оспособљавања и усавршавања ради потреба рада код послодавца,
- 4) учешћа у радним такмичењима и презентирања иновација и других видова стваралаштва.

### Члан 81.

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

- у висини од 65% од просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме 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 од 100 % од просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу, малигном болешћу, као и уколико је по налогу санитарне инспекције запослени удаљен из процеса рада.

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

### Члан 82.

1) Запослени има право на накнаду плате у висини 65% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим уговором, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

1) Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

2) Запослена особа са инвалидитетом за време трајања професионалне рехабилитације има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате остварене у претходна три месеца пре укључивања у мере и активности професионалне рехабилитације, с тим да накнада плате не може бити мања од минималне зараде.

1) Запослени има право на накнаду плате у висини од 65% просечне плате остварене у претходна три месеца за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и

здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

### **Члан 83.**

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

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

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

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

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

Запослени има право на накнаду плате на начин и у висини утврђеној одредбама овог члана Уговора и у случају пандемије друге заразне болести.

### **Члан 84.**

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% од просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад преко 30 дана ако је она проузрокована малигном болешћу.

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 се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате од 65%, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

### **Члан 85.**

Запосленом, који је привремено премештен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме одређеног занимања од спреме коју он има, припада право на плату која је била утврђена уговором о раду пре привременог премештаја.

## **7.3. Накнада трошкова**

### **Члан 86.**

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини пуног износа превозне карте у јавном – градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која мора бити исплаћена до петог у месецу за 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 или му исти не одговара, 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;

Уколико је Послодавац или оснивач обезбедио бесплатан јавни превоз на својој територији, а организација превоза одговара запосленом (у смислу доласка и одласка са рада) запослени нема право на накнаду трошкова. Запосленима организован јавни превоз не одговара уколико се за доласке или одласке са рада не може обезбедити толеранција до 1 часа. Висина накнаде по овом основу биће утврђена посебном одлуком.

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

3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

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

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

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

Уколико је запосленом на службеном путу у трајању од више дана обезбеђено:

1) преноћиште са доручком, пун износ дневнице умањује за 25%.

2) преноћиште са полупансионом, пун износ дневнице умањује за 50%.

3) преноћиште и пун пансион, пун износ дневнице умањује за 75%.

Запослени има право на накнаду осталих трошкова насталих у вези са обављањем службених послова на службеном путовању

као и трошкова који су у вези с обављањем послова реализације службеног путовања (резервације за превозна средства, превоз пртљага, трошкови такси службе, трошкови паркирања и сл.).

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

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

За трошкове за које није могуће приложити рачун (нпр. трошак наплате паркирања путем смс поруке), прилаже се електронски доказ из мобилног телефона.

## **7.4. ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **7.4.1. Отпремнина**

#### **7.4.1.1. Отпремнина због одласка у пензију**

##### **Члан 87.**

Послодава је дужан да запосленом исплати отпремнине приликом одласка у пензију, у висини троструког износа последње плате запосленог, са припадајућим порезима и доприносима који падају на терет запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима који падају на терет запосленог, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, зависно од тога шта је за запосленог повољније.

Исплата отпремнине врши се у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

#### **7.4.1.2. Отпремнина због престанка радног односа услед технолошких, економских и организационих промена код Послодавца**

##### **Члан 88.**

Послодавац је дужан да исплати отпремнину запосленом коме престане радни однос из разлога што због технолошких, економских или организационих промена код Послодавца престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла као меру материјалне накнаде и

привременог обезбеђења запоселног и његове породице настале због престанка радног односа и привремене незапослености.

Послодавац је дужан да пре отказа уговора о раду, у смислу става 1. овог члана запосленом исплати отпремнину у складу са овим чланом.

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

За утврђивање отпремнине из става 1. овог члана рачуна се време проведено у радном односу.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код послодавца у јавном сектору.

Под просечном платом у смислу овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем се исплаћује отпремнина.

Ако запослени није остварио плату у последња три месеца пре престанка радног односа, просечном платом за одређивање висине отпремнине сматра се основна плата коју би запослени остварио у том периоду увећана за минули рад.

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

Послодавац је дужан да отпремнину из става 1. овог члана запосленом исплати пре отказа уговора о раду.

#### 7.4.2. Остала друга примања

##### Члан 89.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) накнаду трошкова погребних услуга и трошкова сахране изузев хране и пића, у случају смрти члана уже породице односно члановима уже породице у случају смрти запосленог, на основу приложене уредне документације и у висини приложених оригиналних рачунима погребног предузећа и радњи погребне опреме 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;

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

Члановима уже породице у смислу става 1. тачка 1). сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник запосленог и старатељ.

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

##### Члан 90.

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

##### Члан 91.

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

О висини и динамици исплате из става 1. овог члана, Послодавац, оснивач и репрезентативни синдикат, потписници овог уговора, преговарају сваке године.

##### Члан 92.

Послодавац може да запосленим женама обезбеди поклон односно новчану честитку за Дан жена – 8. март у вредности до неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

##### Члан 93.

Послодавац може обезбедити средства за бањско лечење запослених и то за највише пет запослених у току једне године у трајању од 7 дана. Избор радника и одлазак на бањско лечење спроводи директор уз консултацију синдиката.

### 7.4.3. Јубиларна награда

#### Члан 94.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

- 1) за 10 година рада у радном односу – у висини просечне плате;
- 2) за 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%;
- 3) за 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%;
- 4) за 35 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%.
- 5) за 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

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

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

Послодавац је дужан да исплату јубиларне награде изврши у року од 3 месеца од тренутка стицања права.

### 7.4.4. Солидарна помоћ

#### Члан 95.

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке медицинско - техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) 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;
- 9) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу након искоришћених могућности финансираних средствима Републичког фонда за здравствено осигурање, уколико и даље испуњава прописане услове - у висини три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;
- 10) школовања за децу запосленог који је преминуо – месечна стипендија током редовног школовања до 20% висине просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији по детету;
- 11) помоћи запосленом за обављање ЦТ прегледа (скенер), MR прегледа (магнетна



резонанца) и колоноскопије на које је упућен од стране лекара ради дијагностике ако исте није могуће реализовати у здравственим установама из мреже јавне здравствене службе у року од 30 дана од дана упућивања, а према уредној документацији и приложеним оригиналним рачунима.

**Дужа или тежа болест, односно тежа повреда запосленог** 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.

Под дужом или тежом болешћу члана уже породице запосленог, а који није у радном односу, у смислу став 1. тачка 1) овог члана сматра се она болест, односно повреда за коју би било неопходно утврђивање дужине боловања у трајању од најмање 30 дана непрекидно

**Члановима уже породице** у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

**Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-5)** овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана. Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се 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, највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца.

Породицу у смислу става 1. тачка 6) овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

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.

#### **Члан 96.**

Послодавац може у складу са мерилима утврђеним овим Уговором да 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 претходио дану исплате, без пореза и доприноса.

Солидарна помоћ из става 1. овог члана исплаћује се свим запосленима који су у радном односу код Послодавца на дан исплате по следећим критеријумима:

- запосленом чији је износ нето плате у месецу који претходи месецу исплате до 50.000,00 динара, у пуном износу солидарне помоћи утврђеног у ставу 2. овог члана;

- запосленом чији износ нето плате, у месецу који претходи месецу исплате од 50.000,01 до 80.000,00 динара, умањено за 10% од пуног износа солидарне помоћи утврђеног у ставу 2. овог члана;

- запосленом чији износ нето плате, у месецу који претходи месецу исплате већи од 80.000,01 динара умањено за 20% од пуног износа солидарне утврђеног у ставу 2. овог члана.

#### **7.4.5 Осигурање запослених**

#### **Члан 97.**

Послодавац је обавезан 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.

Послодавац може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

#### **7.4.6. Обрачун и исплата плате и накнаде плате**

##### **Члан 98.**

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

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

Исплата плате може бити у једном или из два дела:

1) ако је исплата у једном делу, исплаћује се до 10. у наредном месецу;

2) ако се исплаћује у два дела: први део се исплаћује до 15. у наредном месецу, а други део до 30. у наредном месецу.

#### **7.4.7 Евиденција плате и накнаде зараде**

##### **Члан 99.**

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о плати и накнади плате.

Евиденција садржи податке о плати, плати по одбитку пореза и доприноса и одбицима од плате, за сваког запосленог.

Евиденцију потписује директор или друго лице које он овласти.

#### **7.4.8. Заштита плате и накнаде плате**

##### **Члан 100.**

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

На основу правноснажне одлуке суда и у случајевима утврђеним законом Послодавац може запосленом да обустави од плате највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није друкчије одређено.

### **VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **8.1. Програм решавања вишка запослених**

##### **Члан 101.**

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом запослених на неодређено време, Послодавац доноси Програм решавања вишка запослених у складу са законом уз прибављено мишљење репрезентативног синдиката.

Програм из става 1. овог члана доноси Управни одбор.

Уколико синдикат из става 1. овог члана не достави своје мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да размотри предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

##### **Члан 102.**

Програм мора да садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;

3) број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;

5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена;

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.

### Члан 103.

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

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

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

## 8.2 Критеријуми за утврђивање вишка запослених

### Члан 104.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених, вреднују се у бодовима, и то за:

1) рад остварен у радном односу:

(1) за сваку годину рада оставреног у радном односу – 1 бод,

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима пензијског и инвалидског осигурања (рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и

време обављања самосталне делатности, се не сматра радом у радном односу.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом;

2) образовање:

(1) за високо образовање на студијама трећег степена докторске студије (180ЕСПБ), докторат наука (до 2005. године 8.ССС), специјалистичке академске студије ( 60 ЕСПБ), специјалистичке студије у трајању од једне до две године (до 2005. године 7.2 ССС), магоистарске студије у трајању од две године (до 2005. године 7.2 ССС) – (8. и 7.2 ниво НОКС-а)– 25 бодова;

(2) за високо образовање на студијама другог степена (интегрисане мастер академске студије, специјалистичке академске студије, мастер струковне студије) и специјалистичке струковне студије по прописима који су уређивали високо образовање у периоду од 10. септембра 2005. године до 7. октобра 2017. године, основне студије у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године ( 7.1 ниво НОКС-а, 7. ССС ) – 20 бодова;

(3) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске студије 180 и 240 ЕСПБ, основне струковне студије 180 ЕСПБ ), специјалистичке струковне студије првог степена 180+60 ЕСПБ стечене у складу са Законом о високом образовању који је на снази од 7. октобра 2017. године, више образовање у трајању од две до три године студија (6.1.ССС), први степен факултета до 2005.године (6.1.ССС) и више образовање са специјализацијом у трајању до годину дана (6.1 и 6.2 ниво НОКС.а) – 15 бодова;

(4) за мајсторско и специјалистичко образовање након средњег образовања, висококвалификовани (ВКВ) радник, пети степен стручне спреме (5.ССС) – (5. ниво НОКС-а) – 12 бодова;

(5) за средње образовање у трајању од 4 године (стручно, уметничко, гимназијско), четврти степен стручне спреме (4.ССС) – (4. ниво НОКС-а) – 10 бодова;

(6) за средње стручно образовање у трајању од 3 године, неформално образовање одраслих (минимум 960 сати обуке), квалификовани (КВ) радник, трећи степен стручне спреме (3.ССС) – (3. ниво НОКС-а) – 8 бодова;

(7) за стручно оспособљавање (1 година), образовање за рад (2 године), обучавање (120-360 сати обуке), полуквалификовани (ПК) радник, други степен стручне спреме (2.ССС) – (2. ниво НОКС-а) – 6 бодова;

(8) за основно образовање, неквалификовани (НК) радник, први степен стручне спреме (2.ССС) – (1. ниво НОКС - а) - 4 бода;

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

### 3) резултате рада:

Утврђују се на основу остварених резултата рада и постигнућа запосленог од стране директора предшколске установе а на предлог непосредног руководиоца који даје образложену оцену засновану на следећим елементима, који су у вези с извршавањем послова радног места, плана рада и другим показатељима:

- квалитет обављеног посла,
- самосталност у раду и иновације,
- ефикасност рада,
- однос према раду, радним задацима и средствима рада,
- дужина неплаћених одсуства,
- сарадња са другим запосленима везано за извршавање послова и радних задатака а квалитет односа запосленог према другим запосленима, родитељима и деци

- (1) не задовољава – 0 бодова,
- (2) задовољава – 1 бод,
- (3) добар - 3 бода,
- (4) истиче се – 4 бода ,
- (5) нарочито се истиче – 5 бодова;

Резултати рада се утврђују за период од најмање годину дана

### 4) имовинско стање:

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког

органа надлежног за послове статистике – 2 бода;

(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% од просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – 3 бода;

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% од просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – 5 бодова.

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се: чланови уже породице - брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава.

5) здравствено стање запосленог и члана његове уже породице на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:

- (1) инвалид друге категорије – 5 бодова,
- (2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – 3 бода,
- (3) запослени који болује од професионалне болести – 2 бода
- (4) инвалид прве категорије – 1 бод,

Бодовање по овом основу врши се само по једној од тачака која је најповољнија за запосленог.

Тешка болест запосленог утврђује се на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе на територији општине или на територији града на коме је формирана таква комисија.

б) број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости:

- (1) ако запослени има једно дете – 1 бод,
- (2) ако запослени има двоје деце – 3 бода,
- (3) ако запослени има троје и више деце – 5 бодова.

Као дете на редовном школовању до 26 година старости сматра се и ученик завршног разреда основне и средње школе до краја школске године, односно до 31. августа године у којој дете има својство редовног ученика завршног разреда.

#### **Члан 105.**

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

#### **Члан 106.**

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у остављеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, бодује се са нула бодова.

### **8.3. Поступак за утврђивање вишка запослених**

#### **Члан 107.**

На основу критеријума из члана 104. овог Уговора сачињава се ранг листа запослених који раде на радном месту на којем се смањује број извршилаца.

#### **Члан 108.**

Ранг листу сачињава комисија коју именује Управни одбор Послодавца на предлог репрезентативних синдиката код Послодавца (у даљем тексту: Комисија).

Ако се синдикати не споразумеју око састава комисије, Управни одбор Послодавца именуваће Комисију без њиховог предлога.

Комисија се бира за сваки случај утврђивања вишка запослених.

Комисија има три члана, и то:

- два члана из реда васпитног особља,
- један члана из реда невапитног особља.

#### **Члан 109.**

Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

Радом Комисије руководи председник, којег бирају чланови Комисије из својих редова, на почетку прве њене седнице.

Рад Комисије је хитан.

На остала питања у вези са радом Комисије сходно се примењују одредбе Пословника о раду Управног одбора.

#### **Члан 110.**

Комисија саставља ранг листу запослених према редоследу додељених бодова, на тај начин што ће се на првом месту на ранг листи наћи запослени с највећим бројем бодова, а на последњем месту ће се наћи запослени с најмањим бројем бодова.

Запосленим за чијим је радом престала потреба прогласиће се запослени с најмањим бројем бодова.

Уколико више запослених има једнак најмањи број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу радног стажа, стручне спреме, резултата рада, имовног стања, здравственог стања, броја деце на школовању до 26 година старости, и то наведним редоследом.

У случају да се запослени за чијим радом престаје потреба не може одредити ни применом методологије из претходног става, одлуку о избору између двоје или више запослених с једнаким најмањим бројем бодова доноси директор, по својој процени, која мора бити образложена.

#### **Члан 111.**

После сачињавања ранг листе, Комисија саставља предлог за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба и доставља га директору.

#### **Члан 112.**

На основу предлога Комисије, директор без одлагања доноси решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог и без одлагања, доставља га запосленом.

#### **Члан 113.**

Запосленим за чијим је радом престала потреба не могу бити проглашени:

1) запослена за време трудноће, на породилском одсуству и одсуству ради неге детета и посебне неге детета или са дететом до две године старости;

2) запослени самохрани родитељ или старатељ детета ди три године;

3) запослени чије дете има тешки инвалидитет;

4) запослени мушкарац који има више од 35 година стажа осигурања и запослена жена која има најмање 30 година стажа осигурања, под условом да не испуњавају један од услова за пензију;

5) један од брачних другова, ако оба брачна друга раде код Послодавца;

б) инвалид рада који је инвалидност стекао радом код Послодавца.

Запослени из става 1. овог члана неће бити бодовани нити стављени на ранг листу за одређивање запосленог за чијим је радом престала потреба.

## **IX НАКНАДА ШТЕТЕ**

### **Члан 114.**

Запослени је одговоран за штету коју је на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу у складу са законом и општим актом послодавца.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће се решењем директора у складу са општим актом.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се накнађује утврђује посебна Комисија коју именује Послодавац у складу са овим Уговором и општим актом.

Обавезан члан Комисије из претходног става је представник синдиката. Комисија поступа у складу са законом, овим Уговором и општим актом Послодавца.

### **Члан 115.**

Запослени који је на раду или у вези с радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

### **Члан 116.**

Послодавац је дужан да запосленом, који је претрпео штету или повреду на раду или у вези са радом, надокнади штету у складу са законом и општим актом.

## **X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА**

### **Члан 117.**

Запослени може привремено да буде удаљен са рада, у складу са законом и општим актом Послодавца.

## **XI ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ**

### **Члан 118.**

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

### **Члан 119.**

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

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

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

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, због одбијања закључивања анекса уговора о раду, оспорава законитост анекса уговора.

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

## **ХП ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

### **Члан 120.**

Радни однос запосленог код Послодавца 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 и општим актима Послодавца

### **Члан 121.**

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

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

Ово упозорење послодавац доставља и синдикату чији је запослени члан.

### **12.1. Достављање акта о отказу уговора о раду**

### **Члан 122.**

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

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

Законом о раду.

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

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

### **12.2. Обавеза исплате плате и накнаде плате**

### **Члан 123.**

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, 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.

### **12.3. Посебна заштита од отказа уговора о раду**

### **Члан 124.**

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.

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 125.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у

неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

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

### **XIII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 126.**

Директор или запослени кога он овласти, решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа запослених у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Уговором.

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

Запосленом се у писменом облику доставља решење о остваривању права, обавеза и одговорности.

Решење из става 1. овог члана мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

#### **Члан 127.**

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

Орган управљања дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Орган управљања решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблаговремена, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

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

Ако орган управљања утврди да су у првостепеном поступку одлучне чињенице непотпуно или погрешно утврђене, да се у поступку није водило рачуна о правилима поступка или да је изрека побијаног решења нејасна или је у противречности са

образложењем, решењем ће поништити првостепено решење и вратити предмет директору на поновни поступак.

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

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

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

#### **Члан 128.**

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

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

### **XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 129.**

Мирно решавања колективних и индивидуалних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним законом којим се уређује мирно решавање спорова.

#### **Члан 130.**

Колективним радним спором ( у даљем тексту: колективни спор) у складу са посебним законом и овим Уговором, сматра се спор поводом:

- 1) закључивања, измена и/или допуна колективног уговора;
- 2) примене колективног уговора у целини или његових појединих одредаба;
- 3) примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката;
- 4) остваривања права на синдикално организовање и деловање и остваривање



права на утврђивање репрезентативности синдиката код послодавца;

5) штрајка;

б) остваривања права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању, у складу са законом.

7) утврђивања минимума процеса рада, у складу са законом.

Општим актом сматра се Правилник о раду Послодавца и споразум Послодавца и синдиката, у складу са законом.

Страном у колективном спору сматрају се Послодавац, синдикат, овлашћени представник запослених, запослени, штрајкачки одбор и оснивач.

### Члан 131.

Индивидуалним радним спором (у даљем тексту: индивидуални спор) у складу са посебним законом и овим Уговором сматра се спор поводом:

1) отказа уговора о раду;  
2) радног времена;  
3) остваривања права на годишњи одмор;  
4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом;

5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;

б) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом;

7) дискриминације и злостављања на раду.

Мирно решавање индивидуалних спорова врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом којим се уређује мирно решавање спорова.

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

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

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

## XV ПРАВО НА ШТРАЈК

### Члан 132.

Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са законом којим се уређује право на штрајк, Посебним колективним уговором и овим Уговором.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат.

Штрајком се не сме угрозити право на живот, здравље и личну сигурност.

### Члан 133.

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

### Члан 134.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се:

- захтеви синдиката (запослених) са образложењем;
- време почетка штрајка;
- место одржавања штрајка;
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк,

### Члан 135.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави. Штрајк се најављује Послодавцу, оснивачу и вишим органима синдиката достављањем Одлуке о ступању у штрајк и Изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада и то најкасније 10 радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

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

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

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

10) У преговорима синдикат заступа штрајкачки одбор.

### **Члан 136.**

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

### **Члан 137.**

Запослени код Послодавца обзиром да обављају делатност од јавног интереса у смислу одредаба закона којим се уређује право на штрајк, могу почети штрајк ако се обезбеди минимум процеса рада.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује оснивач посебним актом.

При утврђивању минимума процеса рада оснивач је обавезан да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативног синдиката Послодавца потписника овог Уговора који се односе на скраћење радног времена Послодавца за време трајања штрајка.

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се и сви корисници преко Послодавца и средстава јавног информисања, имајући у виду да се ради о делатности од јавног интереса.

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

### **Члан 138.**

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

Минимум процеса рада обухвата:

- ангажовање највише 40% од укупног броја запослених васпитног особља и највише 30% осталих запослених;
- обављање следећих послова:
  - пријем и боравак деце без обављања васпитно-образовног рада,
  - исхрану деце;
  - превентивно - здравствену заштиту.

Минимум процеса рада оснивач утврђује најкасније 5 дана пре почетка штрајка.

Штрајкачки одбор и запослени за време трајања штрајка дужни су да сарађују са Послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослени су дужни да за време трајања штрајка извршавају налоге Послодавца везане за минимум процеса рада.

Запослени који одбије налог послодавца издат ради обезбеђења минимума процеса рада чини повреду радне обавезе за коју се може изрећи мера престанка радног односа, односно отказати уговор о раду.

### **Члан 139.**

Због учествовања у штрајку организованом у складу са законом и овим колективним уговором, запослени не могу бити стављени у неповољан положај.

Организовање штрајка, или учешће у штрајку, у складу са овим колективним уговором 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.

### **Члан 140.**

Запослени који учествује у штрајку остварује и регулише права из радног односа у складу са законом којим се уређује право на штрајк.

### **Члан 141.**

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим Уговором.

Послодавац и друга одговорна лица код Послодавца, за време штрајка који је

организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, 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.

#### **Члан 142.**

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

#### **Члан 143.**

У току штрајка који је организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, 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.

#### **Члан 144.**

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

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

### **XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 145.**

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

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

Синдикат је дужан да Послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о

избору председника и чланова органа синдиката у складу са законом.

#### **Члан 146.**

Запослени приступа синдикату добровољно потписивањем приступнице.

Приступница обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од плате и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката

#### **Члан 147.**

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 148.**

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

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

#### **Члан 149.**

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 150.**

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

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту послодавца – на начин и у време којим се не утиче на редовно обављање послова;

2) административно-техничке услове - административну и техничку помоћ, употребу телефона и опреме за умножавање и копирање материјала и сл.;

3) да председнику синдиката установе доставља податке одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података у поступку преговарања и закључивања колективних уговора и сл.;

4) да председнику синдиката код послодавца доставља 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;

5) да запосленима који су чланови синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од плате и да тај износ уплати на одговарајуће рачуне синдиката у складу са статутом синдиката;

6) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

**Члан 151.**

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

**Члан 152.**

Колективним уговором код Послодавца или споразумом између послодавца и репрезентативног синдиката код Послодавца, обавезно је утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради

обављања синдикалне функције сразмерно броју чланова синдиката.

**Члан 153.**

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

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

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

**Члан 154.**

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

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;

2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

**Члан 155.**

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката омогући одсуствовање са рада ради

реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

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

#### **Члан 156.**

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, проглашавање технолошким вишком) запосленог и представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) због синдикалног деловања, у складу са законом.

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

#### **Члан 157.**

Синдикални представник репрезентативног синдиката учесника у закључивању овог колективног уговора који одсуствује са рада у складу са чланом 154. и 155. овог Уговора има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

#### **Члан 158.**

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну зараду у висини од 12% на име накнаде за обављање функције.

Уколико је у репрезентативном синдикату Установе, учлањено мање од 50% запослених,

овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату на име накнаде за обављање функције, до 12%.

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

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

### **XVII ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

### **XIX ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

#### **Члан 161.**

Овај Уговор закључује се на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај Уговор престаје да важи, ако се уговорне стране друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења овог Уговора.

#### **Члан 162.**

Важење овог Уговора пре истека рока из члана 161. може престати споразумом свих уговорних страна или отказом једне од уговорних страна.

#### **Члан 163.**

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

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивања новог, уколико се за то стекну законски услови.

**Члан 167.**

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Града Јагодине“.

БРОЈ: 60-7/2022-01  
ГРАД ЈАГОДИНА

Г Р А Д О Н А Ч Е Л Н И К  
Ратко Стевановић, дипл.инж.ел.с.р.

**XX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 164.**

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

Тумачење одредаба овог Уговора вршиће Комисија коју ће именовати потписници овог уговора.

Комисију сачињавају по два представника једнак број представника репрезентативног синдиката потписника овог Уговора и представника послодавца и оснивача.

Чланови Комисије бирају председника и секретара из састава Комисије.

Комисија је дужна да у року од 30 дана по захтеву потписника овог Уговора достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Комисија из става 2. овог члана свој рад уређује Пословником о раду.

Уговорне стране се обавезују да ће именовати чланове комисије из става 2. овога члана у року од 30 дана од дана потписивања овога Уговора.

Закључци и мишљења донета од стране Комисије, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању овог Уговора.

**Члан 165.**

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи Правилник о раду Предшколске установе „Пионир“ у Јагодини број 1974/1 од 17.10.2011. године са изменама.

**Члан 166.**

Овај колективни уговор се закључује у осам примерака од којих свака уговорна страна задржава по два примерка.

**САДРЖАЈ****ГРАДОНАЧЕЛНИК**

1. Појединачни колективни уговор за запослене у Предшколској установи "Пионир" у Јагодини .1

Оснивач: Скупштина града Јагодине  
За оснивача: Наташа Милутиновић, заменик секретара Скупштине града  
Издаје и штампа: Градска управа за опште, скупштинске, нормативне и заједничке послове  
Краља Петра I бр. 6, тел/факс (035) 8221-220  
Прелом текста: Мирјана Василијевић  
Гласник излази по потреби

