



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ БАЧ

Година XLVII
Број 1/2022

Бач, 14. јануар 2022. године

Годишња претплата
1.000,00 динара

Редни
број

САДРЖАЈ

Страница

- | | | |
|----|--|---|
| 1. | КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ "КОЛИБРИ" БАЧ | 2 |
|----|--|---|

1.

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење), Предшколска установа „Колибри“ Бач (у даљем тексту: Послодавац), репрезентативни синдикат Предшколске установе „Колибри“ Бач, Синдикална организација Предшколске установе „Колибри“ Бач уз сагласност председника општине Бач као оснивача, закључују,

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ "КОЛИБРИ" БАЧ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа (у даљем тексту: запослени) у Предшколској установи "Колибри" Бач (у даљем тексту: послодавац), међусобни односи општине Бач (у даљем тексту: оснивач), послодавца и запослених, поступак за закључивање и измене уговора и друга питања од значаја за запослене, послодавца и оснивача .

Члан 2.

Овај уговор се примењује на све запослене код послодавца.

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

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и важећег ПКУ.

2. Права, обавезе и одговорности запослених и послодавца

Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу зараду, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести, или губитка радне способности, као и друге облике заштите, у складу са законом, општим актима послодавца и овим уговором.

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 овог уговора.

II РАДНИ ОДНОС, РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Радни однос може да се заснује са лицем које испуњава све опште услове за заснивање радног односа, као и посебне услове за рад на одређеним пословима, прописане законом и Правилником о организацији и систематизацији послова ПУ „Колибри“ Бач.

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 5.

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

Члан 6.

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

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

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

Члан 7.

Послодавац је дужан да пре закључивања уговора о раду, лице са којим заснива радни однос обавести о: послу; условима рада; организацији рада и пословању послодавца; правима, обавезама и одговорностима из радног односа у складу са законом; испуњавању уговорних и других обавеза из радног односа; забрани вршења злостављања и правима, обавезама и одговорностима запосленог и послодавца у вези са забраном вршења злостављања и другим условима и правилима у вези са испуњавањем обавеза из радног односа код послодавца.

Члан 8.

Лице које заснива радни однос дужно је да приликом заснивања радног односа послодавцу достави потребне доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из става 1. овог члана, као и ако запослени одбије да се подвргне здравственом лекарском прегледу надлежној здравственој установи на захтев директора.

2. Уговор о раду

Члан 9.

Радни однос заснива се уговором о раду који закључују директор и лице које заснива радни однос, у складу са законом.

Уговором о раду уређују се индивидуална права, обавезе и одговорности запосленог из радног односа у складу са законом, овим уговором и општим актима послодавца.

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

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

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

Члан 10.

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

Ништавност одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавности не застарева.

3. Измена уговорених услова рада

Члан 11.

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

Члан 12.

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.

4. Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

Пробни рад запослених уговара се у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

5. Приправник

Члан 14.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника у складу са законом и општим актом о систематизацији послова.

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у рад васпитача, директор приправнику одређује ментора одговарајуће стручне спреме.

Приправник има право на плату у висини 80% од плате утврђене за посао за који се приправник оспособљава.

Члан 15.

Послодавац може ангажовати приправника-стажисту у складу са законом.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа, програм обуке за оспособљавање за рад и начин полагања приправничког испита.

6. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 16.

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

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

Члан 17.

Директор је у обавези да Годишњим планом утврди план стручног усавршавања и оспособљавања запослених, у складу са правилником и средствима обезбеђеним у Буџету оснивача и финасијским планом установе.

Уколико оснивач и директор не обезбеде средства за стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

Члан 18.

Послодавац сноси трошкове полагања стручног испита, односно испита за лиценцу за први излазак на испит и трошкове обавезног стручног усавршавања васпитача, стручних сарадника и других запослених у складу са законом.

Средства за исплату трошкова полагања стручног испита за лиценцу за први излазак на полагање обезбеђују се из буџета оснивача.

У случају поновног изласка на полагање испита за лиценцу, трошкове сноси запослени.

7. Престанак радног односа

Члан 19.

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

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

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

Члан 20.

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

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

Ово упозорење послодавац доставља и синдикату чији је запослени члан.

Члан 21.

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

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

Члан 22.

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.

Члан 23.

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

Члан 24.

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.

8. Радно време

1. Пуно радно време

Члан 25.

Радно време запослених, са полчасовном дневном паузом, износи 40 сати у радној недељи (пуно радно време).

Пуно радно време распоређено је на 5 дана у недељи у трајању од 8 сати дневно.

Васпитачу, стручном сараднику и медицинској сестри – васпитачу на почетку радне године се издаје решење о распореду 40-часовног радног времена.

2. Непуно радно време

Члан 26.

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

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

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

3. Прековремени рад

Члан 27.

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 кад је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран и због замене изненада одсутног запосленог.

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.

Запослени који раде прековремено има право на додатак на плату за прековремени рад, у складу са законом и Колективним уговором.

Искључиво на захтев запосленог, прековремени рад из става 1. овог члана се прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 6. овог члана најкасније у року од шест месеци од протекла времена у ком их је остварио.

Евиденцију остварених слободних сати води непосредни руководиоца запосленог.

За сваки сат прековременог рада, запослени остварује сат и по слободног времена.

9. Одмори и одсуства

1. Одмор у току дневног рада

Члан 28.

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

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на одмор у току рада од најмање 15 минута.

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

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

За време коришћења дневног одмора запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца.

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

Време одмора у току рада из овог члана се рачуна у радно време.

2. Недељни одмор

Члан 29.

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.

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.

3. Годишњи одмор

Члан 30.

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

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) услова рада, у складу са општим актом послодавца до.....5 радних дана

3) радног искуства – на сваких пет година рада у радном односу по један радни дан; за преко 30 година рада7 радних дана;

4) стручне спреме:

– са високим образовањем стеченим на мастер струковним студијама, мастер академским студијама и специјалистичким академским студијама.....5 радних дана;

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

– са средњим образовањем.....3 радна дана;

– са осталим нивоима образовања2 радна дана;

5) социјални услови:

– особи са инвалидитетом.....3 радна дана;

– запосленом самохраном родитељу са малолетним дететом/малолетном децом.....3 радна дана.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права. Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне 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.

- запосленом са малолетним дететом/малолетном децом.....3 радна дана,

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

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

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

4. Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 31.

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

Члан 32.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

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

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

Члан 33.

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

Годишњи одмор се користи у време летњег и зимског распуста, а изузетно, на захтев запосленог, директор може да одобри коришћење годишњег одмора и у другом временском периоду.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Директор издаје решење у коме утврђује датум коришћења првог дела годишњег одмора, а остатак дана запослени користи по писаном захтеву у договору са непосредним руководиоцем, на основу истог решења.

5. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 34.

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

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

6. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 35.

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

- 1) склапање брака.....7 радних дана;
- 2) склапање брака детета.....3 радна дана;
- 3) порођај супруге или усвајање детета.....5 радних дана
- 4) порођаја другог члана уже породице.....1 радни дан;

- 5) теже болести члана уже породице.....7 радних дана;
- 6) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом.....5 радних дана;
- 7) селидба домаћинства на подручју места рада.....2 радна дана;
- 8) селидба домаћинства ван места рада.....3 радна дана;
- 9) учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста.....7 радних дана;
- 10) коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката....7 радних дана
- 11) за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви.....2 узастопна дана
- 12) смрти члана уже породице.....5 радних дана;
- 13) смрти родитеља брачног друга.....5 радних дана;
- 14) полагања стручног испита.....5 радних дана;
- 15) стручно усавршавање.....3 радна дана
- 16) полазак детета у први разред основне школе.....2 радна дана
- 17) за решавање личних потреба.....5 радних дана.

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

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац и усвојеник.

Члан 36.

Плаћено одсуство се одобрава на писмени 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.

7. Неплаћено одсуство

Члан 37.

Директор може да запосленом, на лични захтев, одобри неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) неговања болесног члана уже породице.....до 7 радних дана;
- 2) смрти сродника који није члан уже породице.....3 радна дана;
- 3) обављања приватних послова запосленог.....2 радна дана;

- 4) посета брачном другу ван места становања.....до 7 радних дана;
- 5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу.....до 30 радних дана;
- 6) лечења о сопственом трошку и вантелесне оплодњедо 30 радних дана;
- 7) и у другим случајевима утврђеним у колективном уговору код послодавца или правилником о раду, у складу са захтевом запосленог.

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

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

8. Мировање радног односа

Члан 38.

Поред утврђених права из члана 37. Уговора запослени може да одсуствује са рада у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду и то:

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране 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, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- 5) издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запосленом, који одсуствује у складу са наведеним чланом Закона, мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено и има обавезу да се врати на посао у року и на начин који је предвиђен Законом о раду.

III ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 39.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство ради посебне неге детета или

друге особе, заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама и обавештење о привременој спречености за рад, врши се у складу са одредбама закона.

Члан 40.

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

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

Члан 41.

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

Члан 42.

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

IV ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 43.

Запослени има право на плату у складу са законом.

Плата запосленог утврђује се на основу:

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

1.1.Основна плата

Члан 44.

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

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 уплата.

Исплата плате се врши у једном делу и исплаћује се до 10. у наредном месецу.

Члан 45.

Основица за обрачун плата запослених утврђује се у висини коју утврди Влада Републике Србије за предшколско образовање.

Члан 46.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених утврђују се за свако радно место, у складу са општим актом о систематизацији послова и прописима којима се утврђују коефицијенти за обрачун плата запослених у предшколском образовању (прописима којима се утврђују коефицијенти за обрачун плата запослених у јавним службама).

2. Додаци на плату

Члан 47.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених увећавају се у складу са прописима којима се утврђују коефицијенти за обрачун плата запослених у предшколском образовању (прописима којима се утврђују коефицијенти за обрачун плата запослених у јавним службама).

Члан 48.

Запослени има право на додатак на плату у складу са законом и то за:

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

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

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

3. Накнада плате

Члан 49.

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;
- 7) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

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 50.

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

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

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигном болешћу.

Члан 51.

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.

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

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

4. Накнада трошкова

4.1. Накнада трошкова превоза за долазак и одлазак са посла

Члан 52.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада у висини пуног износа цене дневне превозне карте јавног превозника.

Право на накнаду трошкова превоза имају:

- запослени у радном односу на неодређено време,
- запослени у радном односу на одређено време,
- запослени који су засновали радни однос у својству приправника и
- лица која су у установи ангажована за рад ван радног односа.

Право на накнаду трошкова превоза лица из става 1. овог члана остварују само за дане када су стварно дошли и отишли са рада у Предшколској установи „Колибри“ Бач.

Члан 53.

Накнада трошкова превоза не исплаћује се запосленом који одсуствује са рада по било ком основу.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до десетог дана у месецу за претходни месец.

Члан 54.

Запослени остварује право на накнаду трошкова превоза:

- за долазак на рад и одлазак са рада када је организован међумесни саобраћај – за запослене којима је место пребивалишта или боравишта и место рада у различитим местима,
- за долазак на рад и одлазак са рада када није организован ни градски ни међумесни саобраћај – за све запослене.

4.1.1. Остваривање права на накнаду трошкова превоза када постоји организован међумесни саобраћај

Члан 55.

Право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада када је организован међумесни саобраћај реализује се:

- исплатом накнаде превозних трошкова запосленом у новцу, у висини пуног износа превозне карте (за одговарајући број дана) или

- куповином месечне претплатне карте за релације где јавни превозник омогућава куповину ове карте, на захтев запосленог.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену на линијама и растојању које запослени користи.

Члан 56.

За остваривање права на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада када је организован међумесни саобраћај, куповином месечне претплатне карте, потребно је обезбедити веродостојну документацију:

- изјаву запосленог о месту становања (која се доставља једном, при заснивању радног односа, односно, при промени места становања) са захтевом за куповину месечне карте.
- подаци о данима присуства на раду запосленог, оверену од стране његовог непосредног руководиоца.

За остваривање права на накнаду трошкова превоза запосленом у новцу, у висини пуног износа превозне карте (за одговарајући број дана), потребно је обезбедити веродостојну документацију:

- изјаву запосленог о месту становања (која се доставља једном, при заснивању радног односа, односно, при промени места становања);
- потврду превозника о висини цене превозне карте за релацију коју запослени користи,
- евиденцију о данима присуства на раду запосленог, оверену од стране његовог непосредног руководиоца.

4.1.2. Остваривање права на накнаду трошкова превоза када није организован ни градски ни међумесни саобраћај

Члан 57.

Право на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада када није организован ни градски ни међумесни саобраћај реализује се накнадом трошкова у новцу у висини пуног износа превозне карте (за одговарајући број дана), у јавном саобраћају за сличну релацију.

Под сличном релацијом подразумева се релација која по броју километара одговара релацији коју запослени стварно прелази при доласку и одласку са рада, према Google maps.

Право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада дефинисано у ставу 1. Овог члана припада свим запосленима без обзира да ли се њихово место пребивалишта /боравишта и место рада налазе у истом или различитом насељу.

Члан 58.

За остваривање права на накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада када није организован ни градски ни међумесни саобраћај потребно је доставити веродостојну документацију:

- изјаву запосленог о месту становања (која се доставља једном, при заснивању радног односа, односно, при промени места становања, а у сваком случају након ступања на снагу овог Правилника);

- потврду превозника о висини цене карте за релацију која је слична релацији коју запослени користи;
- евиденцију о данима присуства на раду запосленог, оверену од стране његовог непосредног руководиоца.

4.1.3. Поступак утврђивања права на накнаду трошкова превоза

Члан 59.

Запослени је у обавези да ради остваривања права на накнаду превозних трошкова, достави послодавцу: писмену изјаву, са својим личним подацима, подацима о адреси становања и удаљености од места становања до места рада у километрима као и одговарајућу потврду од превозника.

Запослени је у обавези да сваку промену чињеница од којих зависи остваривање права на накнаду трошкова превоза пријави благовремено директору установе и то најкасније до 25.-ог дана у месецу за наредни месец.

Промена места становања запосленог након заснивања радног односа, односно након утврђивања права на накнаду трошкова превоза, не може да утиче на увећање ових трошкова без посебне сагласности-одлуке директора установе.

У случају промене адресе становања установа ће прихватити повећање накнаде трошкова до 65 km од места рада запосленог.

4.2. Накнада трошкова службеног путовања у земљи

Члан 60.

Службеним путовањем у земљи, сматра се путовање ван места рада запосленог ради извршавања одређених послова по налогу директора, које може трајати петнаест радних дана непрекидно по једном путном налогу.

Члан 61.

Запослени на службеном путу у земљи има право на дневницу, и то:

- 1 за више од 12 часова проведених на службеном путу – цела дневница,
- 2 за време проведено на службеном путу дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова – пола дневнице.

Запослени је дужан да у року три дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Члан 62.

Дневница за службено путовање обухвата: накнаду за исхрану на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање), у висини од 5 % просечне месечне зараде исплаћене у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, трошкове ноћења према приложеном рачуну (осим у хотелу лукс категорије) и стварне трошкове превоза према приложеном рачуну.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању пута.

4.3. Накнада трошкова службеног путовања у иностранство

Члан 63.

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

4.4. Коришћење приватног аутомобила у службене сврхе

Члан 64.

Запосленом се могу одобрити трошкови употребе приватног аутомобила у службене сврхе, на основу одлуке директора, у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар.

5. Друга примања

Члан 65.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

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

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

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

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

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

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

Члан 66.

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 – највише до три просечне месечне зараде у РС према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

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

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

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)–5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у 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 б) 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 неопорезивног 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 б) овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

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

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

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на медицинско - техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 67.

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

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

Члан 68.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

- 1) за 10 година рада у радном односу 50% просечне плате;
- 2) за 20 година рада у радном односу1 просечна плата;
- 3) за 30 година рада у радном односу.....1,5 просечна плата;
- 4) за 35 година рада у радном односу.....2 просечне плате;
- 5) за 40 рада у радном односу.....2,5 просечне плате;

Под просечном платом из става 1. овог члана подразумева се просечна плата запосленог, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, остварена у претходна три месеца који претходе месецу стицања права на јубиларну награду, односно просечна зарада у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, у претходном месецу у односу на месец стицања права на јубиларну награду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

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

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

Јубиларна награда се исплаћује по поднешеном захтеву запосленог.

Члан 69.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње у месецу јануару, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде Одлуке о буџету оснивача.

6. Осигурање запослених

Члан 70.

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

Послодавац је у обавези да пре закључења 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.

V ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 71.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом запослених на неодређено време, Послодавац доноси програм за решавање вишка запослених (у даљем тексту: програм), у складу са законом.

Програм нарочито садржи:

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

7) рок у којем ће запосленом који је вишак бити отказан уговор о раду ако не може да му се омогући запошљавање.

Критеријуме из програма утврђује Послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом у установи.

Члан 72.

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

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

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

VI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 73.

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

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

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

Поступак и начин накнаде штете одређује Комисија, у складу са законом и општим актом.

VII УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 74.

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

VIII ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 75.

Запослени је дужан да извршава радне обавезе и дужности утврђене законом, општим актом којим се регулише систематизација и организација послова и правилником којим се уређује дисциплинска и материјална одговорност запослених код послодавца.

Запослени који намерно или из крајње непажње учини повреду радне обавезе која је у време извршења била утврђена законом, одговара за учињену повреду.

Запослени који намерно својим понашањем, говором, поступком наруши углед установе одговара за учињено дело.

Члан 76.

Дисциплински поступак покреће и води директор Установе, који доноси решење и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Дисциплински поступак се покреће писменим закључком, а који садржи податке о запосленом, опис повреде забране, односно радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Захтев за покретање дисциплинског поступка доставља се и синдикату.

Члан 77.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом.

Јавност се може искључити ако то захтева потреба чувања државне или друге прописане тајне.

Члан 78.

Лакше повреде радних обавеза, поред оних које су утврђене Законом о основама система образовања и васпитања, утврђују се Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених.

Члан 79.

Теже повреде радних обавеза и мере које се изричу запосленом у Установи утврђене су Законом о основама система образовања и васпитања.

Члан 80.

Запослени који на раду или у вези са радом намерно или из крајње непажње проузрокује штету Установи или другом лицу, дужан је да штету надокнади.

Члан 81.

Постојање штете, околности под којима је штета настала, висину штете и ко је штету проузроковао утврђује комисија коју образује директор послодавца.

Члан 82.

Ако би обавеза исплате накнаде штете довела запосленог у тежак материјални положај, запосленом се може омогућити да штету исплати на рате у трајању од једне године, а у посебно тешким условима, смањити обавезе до једне половине утврђене штете.

VI ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 83.

О правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или запослени кога он овласти. Овлашћење се даје у писменом облику.

О правима, обавезама и одговорностима директора одлучује Управни одбор послодавца.

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 84.

На решења о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на приговор Управном одбору послодавца, у року осам дана од дана достављања одлуке, односно решења.

Управни одбор је дужан да одлучи по приговору у року 15 дана.

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

6.1. Право на штрајк

Члан 85.

Синдикат може организовати штрајк.

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

Члан 86.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења. Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат. Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код Послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених.

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

Одлука о ступању у штрајк се доставља Послодавцу, оснивачу и вишим органима синдиката најдоцније десет дана пре почетка штрајка, достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 87.

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

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

Члан 88.

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

Члан 89.

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 90.

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

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

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

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

У преговорима синдикат заступа штрајкачки одбор.

Члан 91.

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 92.

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

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

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

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

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

VII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 93.

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 94.

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 95.

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 96.

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 97.

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 одговарајуће просторије;
- 2) административно-техничке услове;
- 3) да председнику синдиката установе доставља податке одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података у поступку преговарања и закључивања 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 средства од чланарине уплаћује на рачун синдиката;
- 6) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

Члан 98.

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

Члан 99.

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 100.

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 101.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у установи потписнику овог уговора у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 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 102.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката учесника у закључивању овог колективног уговора 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 103.

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) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

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

Члан 104.

Синдикални представник репрезентативног синдиката учесника у закључивању овог колективног уговора који одсуствује са рада у складу са чл. 100. и 101. Уговора има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи који припада репрезентативном синдикату а потписнику овог уговора, 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 репрезентативну синдикалну организацију Установе која припада репрезентативном синдикату, потписнику овог уговора, учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату на име накнаде за обављање функције, до 12%.

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

VIII НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 105.

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

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

Одлука арбитраже о спорним питањима обавезује Уговорне стране.

Арбитражу чине по један представник Синдиката и послодавца и један представник којег заједнички одреде Уговорне стране из реда стручњака за област која је предмет спора.

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

IX ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 106.

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

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

Члан 107.

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

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

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе свака Уговорна страна у писменом облику.

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

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

X ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 108.

Овај колективни уговор се закључује на период од три године, с тим што се уговорне стране могу споразумети тридесет дана пре престанка важења да уговор наставља да важи.

Члан 109.

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

У случају отказа, уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа са тим што су уговорне стране дужне да процес преговарања започну најмање 15 дана од дана подношења отказа.

XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 110.

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

Члан 111.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу све уговорне стране и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Бач“.

ПОСЛОДАВАЦ

СИНДИКАТ

ОСНИВАЧ

Сагласан

Директор

Председник

Председник

ПУ „Колибри“ Бач

Синдикалне организације

општине Бач

ПУ „Колибри“ Бач

Ана Бошкић, с.р.

Сања Вучић, с.р.

Стева Панић, с.р.

дел. бр.8/2022-1дел. бр. 020-4-5/2022-IIIдана 11.01.2022.годинедана 11.01.2022.годинедана 14.01.2022.године

Излази по потреби.

Издавач: Скупштина општине Бач, Трг др Зорана Ђинђића број 2

Одговорни уредник: Тања Мијић

Заменик одговорног уредника: Јарослав Кућенич