



ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА

"РАДОСНО ДЕТИЊСТВО"

НОВИ САД

Павла Симића бр. 9

Мат. бр. 08038384

ПИБ:101584396

Тел. 021/420-439; факс 021/527-547

e-mail: predskolska.novisad@gmail.com

Б р о ј: 1318/01

Д а н а: 15. 08. 2023. године

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ "РАДОСНО ДЕТИЊСТВО" НОВИ САД

Нови Сад, март 2023. године

На основу члана 247. Закона о раду (Службени Гласник Републике Србије, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 Одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење) и члана 67. тачка 29. Статута Града Новог Сада (Службени лист Града Новог Сада, број 11/19), учесници у закључењу Колективног уговора:

1. Градско веће Града Новог Сада, кога заступа-
ЧЛАН ГРАДСКОГ ВЕЋА, Дина Вучинић

2. Репрезентативни синдикати код послодавца:

- Самостални синдикат образовања Предшколске установе "Радосно детињство" Нови Сад, који заступа председник Зорица Вујатов,
 - Предшколски синдикат запослених у ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад, који заступа председник Бранка Вигњевић,
 - Независни синдикат просветних радника Војводине- синдикална организација у ПУ „Радосно детињство“ Нови Сад, који заступа председник Санела Лацик
- (у даљем тексту: репрезентативни синдикат) и

3. Предшколска установа "Радосно детињство" Нови Сад, коју заступа
директор
Маријана Попов,

закључују дана _____ у Новом Саду:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ "РАДОСНО ДЕТИЊСТВО" НОВИ САД

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет

Члан 1.

Колективним уговором за Предшколску установу "Радосно детињство" Нови Сад (у даљем тексту: Колективни уговор), у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа и међусобни односи учесника Колективног уговора, као и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

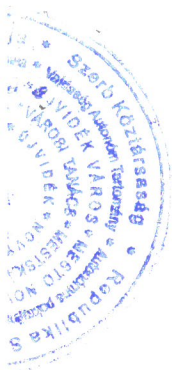
2. Примена

Члан 2.

Колективни уговор се непосредно примењује на све запослене код послодавца.

Члан 3.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа и аката и посебног колективног уговора који регулишу ову област.



Члан 4.

У смислу Колективног уговора оснивач је Град Нови Сад, запослени је физичко лице које је у радном односу код послодавца, а послодавац је Предшколска установа „Радосно детињство“ Нови Сад.

Члан 5.

Ако синдикат сматра да донети акт послодавца, односно закључени уговор о раду, у целости или у њиховим појединим одредбама није у складу са одредбама закона, подзаконских аката или Колективним уговором дужан је да писаним путем обавести директора о потреби отклањања уочених незаконитости, односно повреда одредби наведених аката.

Синдикат може, истовремено, да покрене поступак код инспекције рада и надлежног суда ради заштите права запослених.

3. Основна права и обавезе запослених и послодавца

Члан 6.

Запослени код послодавца, непосредно или преко својих представника имају право на информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада и питањима која су од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Запослени код послодавца, преко својих представника имају право на учешће у преговорима и закључивању колективних уговора.

Запослени, као и представник запослених, због активности из ст. 1. и 2. овог члана, не може бити позван на одговорност, нити стављен у неповољнији положај, у погледу услова рада ако поступа у складу са законом и Колективним уговором.

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, у складу са законом.

Терет доказивања да отказ уговора о раду или стављање у неповољан положај запосленог није последица статуса или активности из ст. 1. и 2. овог члана је на послодавцу.

Члан 7.

Послодавац је дужан да представника запослених, на његов захтев, обавештава о свим питањима која су од значаја за социјално - економски положај и права и обавезе запослених, а нарочито о развојним циљевима установе, организационим променама, годишњем обрачуну (завршном рачуну), годишњим програмима рада и пословања, годишњим програмима стручног усавршавања.

Послодавац је дужан да благовремено, потпуно и истинито обавештава запослене о свим активностима, одлукама и мерама које предузима надлежно министарство, а које су од значаја за социјално - економски положај и радно - правни статус запослених.

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима установе, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да запосленом достави потребна документа, која су неопходна у поступку остваривања заштите његових права.

II РАДНИ ОДНОС

4. Услови за заснивање радног односа

Члан 8.

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

Пре оглашавања одлуке о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим у складу са законом, Послодавац може да огласи одлуку на огласној табли Установе и интернет страници Послодавца.

Уколико запослени не поднесе иницијативу из члана 21. овог Колективног уговора или Послодавац не прихвати иницијативу запосленог, у том случају се одлука о потреби за заснивањем радног односа са новим запосленим оглашава у складу са законом.

Члан 9.

Лице које заснива радни однос код послодавца мора да испуњава услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом и Правилником о организацији и систематизацији послова Предшколске установе „Радосно детињство“ Нови Сад (у даљем тексту: Правилник).

Члан 10.

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, врста и опис послова, односно радног места врста и степен захтеване стручне спреме и други посебни услови за рад на тим пословима, потребан број извршилаца, послове за које је предвиђен пробни рад и приправнички стаж са дужином трајања, као и потребно радно искуство и други посебни услови.

Радно место у правилнику је одређење за назив посла који се обавља код послодавца и које се уноси у Правилник према називима одређеним актом Владе за радна места која су утврђена актом Владе.

За рад на одређеним пословима-радном месту, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Правилник се доноси уз примену начела рационалности, функционалности и ефикасности и уз поштовање утврђених стандарда и кадровског плана који су прописани законом, односно другим прописом.

Правилник доноси директор, уз претходно прибављену сагласност Управног одбора, и након затраженог мишљења репрезентативног синдиката код послодавца.

У случају да репрезентативни синдикат у року од 7 дана од дана достављања не достави мишљење на Правилник, сматра се да нема примедби на предложени текст.

Директор је дужан да Правилник, након ступања на снагу, достави репрезентативном синдикату.

Одлуку о потреби заснивања радног односа запослених доноси директор, у складу са одлуком о броју и структури извршилаца неопходних за реализацију предшколског програма, односно у складу са Правилником.

Члан 11.

Право је репрезентативног синдиката да се информише о броју запослених код послодавца, као и о извршеном пријему нових запослених, путем списка који садржи име и презиме запосленог, организациону јединицу, назив посла и стручну спремју запослених који су засновали радни однос.





5. Приправници

Члан 12.

Директор може да заснује радни однос са васпитачем и стручним сарадником који први пут заснива радни однос код послодавца на одређено или неодређено време, и оспособљава се за самосталан образовно - васпитни рад васпитача и стручног сарадника савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу.

Приправнички стаж траје најдуже 2 године од дана заснивања радног односа.

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

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада, уколико савладава програм увођења у посао васпитача и стручног сарадника.

Члан 13.

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

Приправник - стажиста 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 стажирању у трајању од најмање годину, а најдуже две године.

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

Члан 14.

Приправнику који не обавља васпитно - образовни рад, односно за чији рад није потребна лиценца, приправнички стаж траје за:

- VII степен стручне спреме (високо образовање II степена) - 12 месеци,
- VI степен стручне спреме (високо образовање I степена) - 9 месеци
- средње образовање у трајању од 4 године - 6 месеци

Приправнику из става 1. овог члана директор одређује ментора.

Члан 15.

У уговору о раду се наводи дужина приправничког стажа.

За време трајања приправничког стажа приправник има право на плату у висини 80% од плате утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права из радног односа.

Директор може да заснује радни однос са медицинском сестром васпитачем, васпитачем и стручним сарадником који први пут заснива радни однос код послодавца на одређено време, и оспособљава се за самосталан образовно - васпитни рад медицинске сестре васпитача, васпитача и стручног сарадника савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу.

Приправнички стаж траје најдуже 2 године.

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у рад медицинске сестре васпитача, васпитача и стручног сарадника, директор приправнику одређује ментора.

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада, уколико савлада програм увођења у посао медицинске сестре васпитача, васпитача и стручног сарадника.

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу.

6. Уговор о раду

Члан 16.

Радни однос заснива се уговором о раду.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

Уговор о раду сматра се закљученим кад га потпишу запослени и послодавац.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Уговор о раду у име и за рачун послодавца закључује директор или лице које он овласти.

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

Члан 17.

Уговор о раду садржи:

1. назив и седиште послодавца;
2. лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;
3. врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
4. назив и опис послова које запослени треба да обавља;
5. место рада;
6. врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
7. трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
8. дан почетка рада;
9. радно време (пуно, непуно или скраћено);
10. новчани износ основне плате на дан закључења уговора о раду;
11. елементе за утврђивање основне плате, накнаде плате, додатака на плату и друга примања запосленог;
12. рокове за исплату плате и других примања на која запослени има право;
13. трајање дневног и недељног радног времена.

Уговор о раду не мора да садржи елементе из ст. 1. тач. 11 - 13. овог члана, с обзиром на чињеницу да су ови елементи утврђени законом и Колективним уговором у складу са законом, у ком случају у уговору о раду, у моменту закључења уговора о раду, мора да се назначи акт којим су та права утврђена.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, Колективног уговора и других аката послодавца.

7. Персонални досије запослених

Члан 18.

Установа је дужна да за свако лице са којим је засновала радни однос, води персонални досије.

У персоналном досијеу се чувају сви подаци који су важни за радно - правни статус запосленог код послодавца (радна књижица уколико је запослени поседује, диплома, лиценца, лекарско уверење, уговор о раду, решења и други акти о остваривању права, обавеза и одговорности запосленог).

Запослени је обавезан да послодавцу пријави сваку промену података који су у персонални досије унети на основу његове изјаве или из личних исправа, у року од 8 дана промене.



Запослени има право да оствари увид у докумената који се односе на његов радно - правни статус из персоналног досијеа, уз присуство лица које је задужено за вођење персоналних досијеа.

Право на увид у персонални досије запослених има директор или лице које он овласти.

Коришћење података из персоналног досијеа врши се у складу са прописима којима се уређује заштита података о личности.

III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 19.

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) ради премештаја на друге одговарајуће послове за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

У смислу става 1. овог члана потребом процеса и организације рада сматра се:

- успешније и ефикасније обављање послова на другим одговарајућим пословима,
- потпуније коришћење радне способности запосленог,
- усавршавање постојеће и увођење нове технологије организације рада,
- престанак потребе за радом запосленог на одређеним пословима,
- смањење и повећања обима посла,
- систематизовање нових послова
- отклањање поремећених односа у процесу рада,
- боље организације рада у радној целини.

Поред случајева предвиђених законом, послодавац може запосленом да понуди анекс уговора, када се мењају битни елементи уговора о раду.

Члан 20.

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

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

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

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

Члан 21.

Поступак из члана 20. Колективног уговора, не примењују се у случају закључења анекса уговора на иницијативу запосленог.

Запослени може иницирати закључење анекса уговора о раду у случају када се код послодавца укаже потреба за обављањем послова који захтевају степен и врсту стручне спреме који запослени поседује, а по важећем уговору о раду није био услов за обављање послова из тог уговора, као и у свим случајевима када запослени оцени да за то постоје оправдани разлози.

Члан 22 .

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може бити привремено премештен на друге одговарајуће послове на основу решења, без понуде анекса уговора у смислу закона, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну плату утврђену за посао са кога се премешта, ако је то повољније за запосленог.

8. Стручно усавршавање

Члан 23.

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

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

Оснивач и директор предшколске установе је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника и средствима обезбеђеним у финансијском плану установе.

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

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 24.

Пуно радно време у радној недељи, са полчасовном дневном паузом, износи 40 часова.

Директор доноси одлуку о распореду радног времена.

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање пет дана пре примене, осим у случају 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.

9. Прековремени рад

Члан 25.

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 у ситуацији:

- да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету послодавцу,
- због замене изненада одсутног запосленог и
- другим случајевима када послодавац оцени да је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

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

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



Послодавац је дужан да води дневну евиденцију о прековременом раду запослених, у складу са законом.

10. Права запослених на основу прековременог рада

Члан 26.

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 тромесечно прерачунава у слободне сате, уместо права на додатак на плату.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди коришћење слободних сати из става 2. овог члана најкасније у року од шест месеци од протекла тромесечја у коме их је остварио.

Евиденцију остварених слободних сати води непосредни руководиоца запосленог.

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

Послодавац може утврдити и краће радно време у складу са законом.

Члан 27.

Ако запослени не може да искористи слободне сате због престанка радног односа или премештаја на послове у другу радну целину, има право на додатак на плату за прековремени рад у складу са законом и овим Колективним уговором.

11. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 28.

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

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

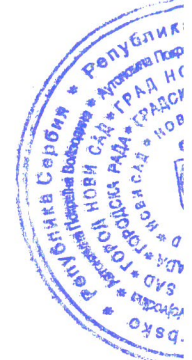
Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

V ОДМОР И ОДСУСТВА

12. Одмор у току дневног рада и дневни одмор

Члан 29.

Запослени могу да користе дневни одмор у трајању од 30 минута, уколико раде најмање шест часова дневно.



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

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

За време трајања дневног одмора, у току дневног рада васпитача и стручног сарадника, не сме се прекидати процес рада и обавезно је присуство једног запосленог из васпитно - образовног рада у групи.

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

13. Недељни одмор

Члан 30.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часова непрекидно, којем се додаје време дневног одмора (12 часова) 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.

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.

14. Годишњи одмор

Члан 31.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор.

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

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

Запослени код послодавца, по правилу, користе годишњи одмор за време школских распуста.

15. Дужина годишњег одмора

Члан 32.

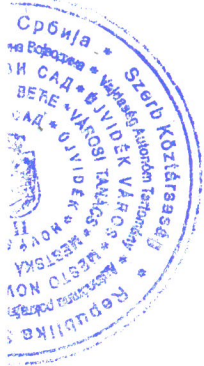
Запосленом се дужина годишњег одмора утврђује тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. радног искуства:

- | | |
|---|----------------|
| - за 5 година проведених у радном односу..... | 2 радни дан, |
| - за 10 година проведених у радном односу..... | 3 радна дана, |
| - за 15 година проведених у радном односу..... | 4 радна дана, |
| - за 20 година проведених у радном односу | 5 радна дана, |
| - за 25 година проведених у радном односу | 6 радних дана. |

2. стручне спреме:

- | | |
|---|--------------|
| - за послове за које се захтева VI или VII степен стручне спреме (високо образовање I или II степена)..... | 5 радна дана |
| - за послове за које се захтева III, IV или V степен стручне спреме (средње образовање у трајању од најмање три године) | 4 радна дана |



- за послове за које се захтева средње образовање у трајању од две године или основна школа..... 3 радна дана

3. услова рада:

- за запослене у служби исхране који су у непосредном процесу припреме хране и запослени на пријему намирница у магацинима у централној кухињи.....5 радних дана

4. социјално - здравствених критеријума:

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота.....3 радна дана
- родитељу који има троје и више деце до 16 година живота.....3 радна дана
- запосленом који у свом домаћинству издржава дете са сметњама у развоју или дете са инвалидитетом3 радна дана
- особи са инвалидитетом, и војном инвалиду.....3 радна дана

Самохраним родитељем, у смислу овог Колективног 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

Запослени статус самохраног родитеља доказује изводом из матичне књиге умрлих за другог родитеља или рођених односно правоснажним решењем о проглашењу другог родитеља несталим, односно правоснажном пресудом надлежног суда о самосталном вршењу родитељског права.

Запосленом који у свом домаћинству издржава дете са сметњама у развоју или дете са инвалидитетом је дужан то доказати одговарајућом документацијом.

Члан 33.

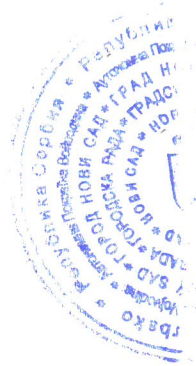
Годишњи одмор запосленог, на основу критеријума из члана 32. Колективног уговора, не може бити дужи од 33 радних дана.

Изузетно, запослени са 30 и више година проведених у радном односу имају права на 38 радних дана годишњег одмора, без примене критеријума из става 1. и 2. овог члана.

16. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 34.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из члана 32. Колективног уговора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.



17. Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 35.

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.

18. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 36.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за календарску годину који доноси директор (или запослени на кога је директор пренео овлашћење), најкасније до 1. јуна за текућу годину.

Распоред коришћења годишњег одмора запослених утврђује се у зависности од потребе посла у складу са планом коришћења годишњих одмора за сваку календарску годину.

Руководилац радне јединице дужан је да благовремено, а најкасније до 15. маја текуће године сачини предлог плана коришћења годишњег одмора, на основу предходно спроведене анкете међу запосленима.

Захтев за коришћење годишњег одмора запослени писаним путем подноси непосредном руководиоцу, који за то даје одобрење, уколико коришћење годишњег одмора на овај начин не ремети процес рада по оцени непосредног руководиоца запосленог.

Решење о коришћењу годишњег одмора издаје директор, а 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.

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

Члан 37.

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

19. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 38.

У случају 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.

20. Плаћено одсуство

Члан 39.

Запослени има право на плаћено одсуство у следећим случајевима:

1.	склапања брака	7 радних дана
2.	рођење детета или усвајање детета	5 радних дана
3.	теже болести члана уже породице	7 радних дана
4.	порођај ћерке или синовљеве супруге	5 радних дана
5.	порођај члана уже породице, осим ћерке и синовљеве супруге	1 радни дан
6.	селидбе запосленог: - на подручју истог места, са једне адресе на другу - на подручју другог места	2 радна дана 3 радна дана
7.	заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама	5 радних дана
8.	-учествовање на спортском такмичењу организованом од стране Синдиката, у зависности од удаљености одржавања такмичења -учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста	7 радних дана
9.	склапање брака сина, ћерке или усвојеника	5 радних дана
10.	за полагање стручног и правосудног испита	5 радних дана
11.	за одбрану мастер, специјалистичког, докторског или дипломског рада	1 радни дан
12.	за учешће запослених овлашћених чланова регистрованих у струковна удружења у активностима на вишим нивоима учествовања	3 радна дана
13.	учешће у стручним скуповима, стручних удружења, као аутор или коаутор, из области васпитања и образовања	до 4 радна дана
14.	смрт родитеља брачног(ванбрачног) супружника	5 радних дана
15.	за решавање других личних потреба уколико то не ремети процес рада и уз сагласност непосредног руководиоца.	2 радна дана
16.	за полазак детета у први разред основне школе	2 радна дана
17.	за одлазак детета на служење војног рока	2 радна дана

Плаћено одсуство по основу случаја из става 1. овог члана не може бити дуже од 10 радних дана у току календарске године.

Поред права из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

1.	7 радних дана због смрти члана уже породице и
2.	2 узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви (дан давања крви и сутрадан, у складу са законом)
3.	до 7 радних дана ради давања коштане сржи, ткива или органа
4.	смрт члана шире породице - 2 радна дана

Члановима уже породице, у смислу овог члана, сматрају се брачни(ванбрачни) супружник, деца, браћа сестре у првом степену побочног сродства (рођени), родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ, као и лица која са запосленим живе у заједничком породичном домаћинству.

Стаус ванбрачног супружника у смислу овог Колективног уговора, доказује се овереном изјавом два сведока да лица живе у ванбрачној заједници.

Чланом шире породице сматрају се рођени:баба, деда, стриц, ујак, тетка и њихова деца.

Поред права из става 1. и 2. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и за: одазивање на позив државних органа, органа јединице локалне самоуправе, синдиката и на сваки позив правосудних органа.

Члан 40.

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запослених, а користе се у складу са решењем директора. Запослени је дужан да приложи одговарајућу документацију по оцени послодавца.

Својство члана породице из члана 39. овог Колективног уговора запослени доказује, осим личним картама и изјавом овереном од стране два сведока.

21. Неплаћено одсуство

Члан 41.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде плате (неплаћено одсуство) на лични захтев запосленог најдуже до 12 месеци.

Запослени у периоду коришћења права на неплаћено одсуство не остварује права из пензијског и инвалидског осигурања, односно мирују му права и обавезе из радног односа и за то време не може засновати други радни однос.

Одсуство са рада, у договору са непосредним руководиоцем, одобрава директор решењем на основу писаног захтева запосленог и, по потреби, одговарајуће документације.

Пре одласка на неплаћено одсуство, запослени је дужан да измири све административне забране на плату.

Запослени је дужан, да се у року од 15 дана, након истека права на коришћење неплаћеног одсуства, врати на рад, у супротном, престаје му радни однос у складу са Законом.



VI БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 42.

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

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

Директор је одговоран за спровођење мера безбедност и здравље на раду.

22. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 43.

Послодавац је дужан, да у складу са законом и Колективним 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 споразумом између Синдиката и директора.

Члан 44.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из закона који регулише основе васпитања и образовања или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

Запослени за ког се у току трајања радног односа утврди да нема психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом престаје радни однос.

Запослени коме престане радни однос по основу ст. 2 овог члана остварује право на отпремнину у висини збира трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца .

За утврђивање висине отпремнине из ст. 3. овог члана рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у случају статусне промене или промене послодавца у смислу закона који на општи начин регулише рад.

Члан 45.

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 репрезентативни синдикат код послодавца.

23. Друштвена брига за здравље на нивоу Послодавца

Члан 46.

Директор установе је дужан, да у складу са законом, организује спровођење обавезних превентивних, систематских прегледа, предвиђених законима из области здравствене заштите и здравственог осигурања.

VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ

24. Плата

Члан 47.

Запослени има право на одговарајућу плату у складу са прописима којима се уређују плате запослених у јавним службама које се финансирају из буџета оснивача, Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 48.

Плата се утврђује на основу: основице за обрачун плата, коефицијета са којим се множи основица, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плата, у складу са законом.

Члан 49.

Уколико је плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама (у даљем тексту: Уредба) за пуно радно време и остварени стандардни учинак, мања од минималне зараде, плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

Основица за обрачун свих додатака на плату у складу са законом и колективним уговором, је основна плата запосленог, која је у овом случају минимална зарада.

25. Допатак на плату

Члан 50.

Запослени има право на додатак на плату:

- за време проведено у радном односу за сваку пуну годину рада у складу са законом (минули рад) за 0,4 % од основице,
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) у висини 26% од основице,
- за рад на дан државног и верског празника у висини 110% од основице,
- за рад ноћу (између 22.00 и 06.00 часова) у висини 50% од основице. Ако се истовремено стекну услови за увећање плате по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процента увећања по свим основама.

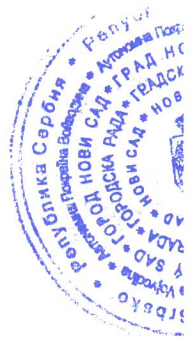
Основицу за обрачун увећане плате чини основна плата утврђена у складу са законом и уговором о раду.

26. Накнада плате

Члан 51.

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

- коришћење годишњег одмора,
- коришћење плаћеног одсуства,
- одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни,
- војне вежбе,





- одазивања на позив државног органа,
- стручно усавршавање које је предвиђено планом стручног усавршавања за радну годину и које одговара опису послова лица које се стручно усавршава,
- присуствовање седницама државног органа, органа локалне самоуправе, органа управљања код послодаваца и органа Синдиката у складу са Колективним уговором, и
- учешће на стручним скуповима везаних за унапређење компетенција из својих области рада.

У основ за обрачун накнаде плате не улази исплаћена накнада плате за време привремене спречености за рад запосленог.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плата из става 1. овог члана у случају одсуствовања запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, од органа на чији се позив запослени одазвао, ако Законом није другачије одређено.

Члан 52.

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

Члан 53.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 70% просечне зараде у претходних 12 месеци за време прекида рада до којег 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 54.

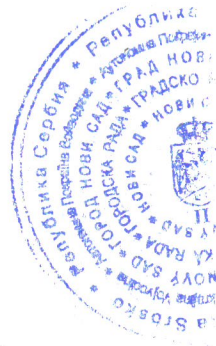
Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је она 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 или професионалном болешћу, или малигним обољењем с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом.

27. Исплата плата

Члан 55.

Плата запосленом се исплаћује по правилу, једанпут, за претходни месец, и то до 10-тог у месецу.



28. Минимална зарада

Члан 56.

Споразумом између оснивача, послодаваца и репрезентативног синдиката, утврђују се разлози за доношење одлуке о увођењу минималне зараде за запослене код послодавца.

По истеку рока од 6 месеци од доношења одлуке о увођењу минималне зараде послодавац је дужан да обавести репрезентативни синдикат о разлозима за наставак исплате минималне зараде.

Послодавац може, уз претходну сагласност Градског већа, да исплати запосленима разлику између минималне зараде и плате на коју запослени имају право у складу са законским и подзаконским прописима који регулишу плате у јавним службама, односно уговором о раду, у року од 9 месеци од месеца у коме је исплаћена задња минимална зарада.

29. Обрачун плате и накнаде плате

Члан 57.

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 накнаде плате.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата плате, односно накнаде плате, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун плате, односно накнаде плате, из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније пет дана након исплате плате, односно накнаде плате.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

Обрачун плате и накнаде плате које је дужан да исплати послодавац у складу са законом представља извршну исправу.

Запослени коме је плата и накнада плате исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Послодавац је у обавези да води месечну евиденцију исплаћених плата и накнада плата.

30. Друга примања запослених

Члан 58.

Запосленима припада право на исплату:

- отпремнине приликом одласка у пензију у висини, троструког износа последње исплаћене плате запосленог с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.
- накнаде трошкова погребних услуга, у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, у висини до прописаног износа који се не опорезује у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана, према приложеним рачунима, без обзира на врсту услуге.



- накнаде штете због повреде на раду или професионалног обољења.

Члановима уже породице у смислу става 1. тачке 2 овог члана, сматрају се брачни (ванбрачни) супружник, деца и родитељи запосленог.

Изузетно, ако запослени нема породицу, која се у смислу овог члана сматра ужом породицом право на накнаду трошкова остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

Члан 59.

Послодавац је обавезан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

- 1) за 10 година рада проведених у радном односу - пола просечне месечне плате;
- 2) за 20 година рада проведених у радном односу - једну просечну месечну плату;
- 3) за 30 година рада проведених у радном односу - једну и по просечну месечну плату;
- 4) за 35 година рада проведених у радном односу - две просечне месечне плате;
- 5) за 40 година рада проведених у радном односу - две и по просечне месечне плате.

Просечна плата у смислу става 1. овог члана је плата запосленог остварена у претходном месецу, који претходни месецу стицања права на јубиларну награду односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији, у претходном месецу у односу на месец стицања права на јубиларну награду, према последњем објављеном податку Републичког органа за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

Јубиларна награда се искључиво стиче и исплаћује у јубиларној години када је запослени стекао право на јубиларну награду из овог члана Колективног уговора.

Јубиларна награда ће се запосленима исплаћивати до краја наредног месеца у односу на месец стицања права на јубиларну награду а најкасније у року од 60 дана од дана када је стекао (навршио) јубиларну годину рада по овом члану.

Члан 60.

Послодавац може запосленом да исплати Годишњу награду за школску славу "Свети Сава".

Висину награде одређује Оснивач у сарадњи са Синдикатом и то најкасније до 31.08. текуће године за наредну годину.

Члан 61.

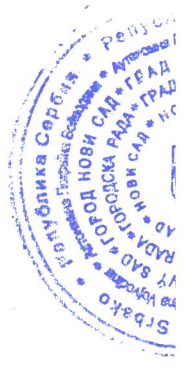
Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ у складу са посебним колективним уговором који се примењује на све предшколске установе-јавне службе у Републици Србији.

У случају да посебним колективним уговором који се примењује на све предшколске установе-јавне службе у Републици Србији не буде утврђено право на солидарну помоћ за случај болести запосленог или члана његове уже породице, послодавац дужан да исплати солидарну помоћ случај теже болести запосленог или члана његове уже породице.

Чланом уже породице у смислу става 2. овог члана сматрају се брачни (ванбрачни) супружник запосленог и деца запосленог (до 26 година старости).

Висина солидарне помоћи исплаћује се према приложеној документацији у висини неопорезивог износа за ову врсту давања.

Тежом болести, у смислу става 1. тачке 2 овог члана, сматрају се: малигне болести и интракранијални тумори, теже болести крви и крвотворних органа, инсулин зависни дијабетес мелитус, хронична бубрежна инсуфицијенција на дијализи и после трансплантације, теже урођене и стечене срчане мане, тежи облик астме, хронична неспецифична болест плућа, активна туберкулоза, системске аутоимуне болести, тежи



облици поремећаја метаболизма, прогресивна неуромишићна обољења, тежих облика епилепсије, тежи душевни поремећаји.

Послодавац може да исплати запосленима солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених, у складу са општим актом Послодавца и у складу са обезбеђеним средствима.

Послодавац може да обезбеди једнократну солидарну помоћ и у случају када је запослени једини који остварује приход у породици, за набавку медицинских помагала и за хируршке интервенције, као и другу солидарну помоћ у складу са расположивим финансијским средствима.

Члан 62.

Послодавац је дужан да деци запослених, до 15 година старости, обезбеди поклон за Нову годину до висине неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленој жени да обезбеди пригодан поклон за Дан жена.

Члан 63.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, повреде на раду, професионалне болести, смањења или губитка радне способности, ради обезбеђивања накнаде штете.

Послодавац је обавезан да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана преговара и прибави сагласност репрезентативних 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.

Репрезентативни синдикат и Послодавац споразумом утврђују начин реализације осигурања из ст. 1. и 3. овог члана, и друго релевантно за права запослених по основу осигурања.

31. Накнада трошкова - Превоз за долазак и одлазак са рада

Члан 64.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада у висини пуног износа радничке месечне претплатне карте у градском, приградском и међумесном јавном саобраћају.

Уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

Запослени који има право на накнаду трошкова превоза у међумесном превозу у виду радничке месечне претплатне карте или исплатом на текући рачун запосленог у висини месечне претплатне карте, има право и на накнаду трошкова од међумесне станице у граду до места рада, у висини цене радничке месечне претплатне карте, у складу са зоном ЈГСП, а према Изјави код Послодавца.

Члан 65.

Изјава запосленог из члана 64. став 3. овог уговора (Даље: „Изјава“) садржи податке о месту становања запосленог, изјашњење о начину исплате трошкова превоза и све друге податке о запосленом који су потребни послодавцу за обрачун трошкова за долазак на рад и одлазак са рада.

Изјава обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта из личне карте, а ако запослени живи и борава ван места уписаног у личној карти ,



Изјава садржи и податке о месту и адреси са које свакодневно долази на рад код Послодаваца и одлази са рада.

Изјава обавезно садржи и изјашњење запосленог да ли му је место становања у непосредној близини места рада као и податак да ли запослени има трошкове за долазак на рад и одлазак са рада.

Место становања у смислу овог Уговора утврђује се на основу Изјаве.

Члан 66.

Уколико запослени има место становања и место рада у различитим насељима, а не постоји могућност куповине претплатне карте за ту релацију, послодавац ће трошкове превоза накнадити у виду радничке месечне претплатне карте за прву следећу зону која покрива ту релацију или у готовом новцу, у висини прве следеће зоне која покрива ту релацију.

Уколико запослени има место становања и место рада у насељу које нема организовану зону унутар насеља, послодавац ће трошкове превоза накнадити исплатом на текући рачун запосленог, у висини радничке месечне претплатне карте прве зоне ЈГСП за Нови Сад.

Запосленима који због природе посла, у току месеца иду у друге објекте изван зоне за коју примају накнаду трошкова за долазак и одлазак из места становања, припадају трошкови превоза на основу евиденције педагошких руководилица, руководилица радних јединица и шефова служби и припада им накнада у односу на цену радничке месечне претплатне карте зоне у коју су путовали, односно радничке месечне претплатне карте за међуградски превоз или им се исплаћује накнада на текући рачун (у складу са евиденцијом педагошких руководилица, руководилица радних јединица и шефова служби).

Члан 67.

Трошкови превоза за долазак на рад и одлазак са рада из члана 64. овог уговора, накнађују се запосленом:

- куповином радничке месечне претплатне карте за градски или приградски превоз, а радничке месечне претплатне карте за међумесни превоз код превозника који је за послодавца најповољнији, са аспекта цене и возног реда, или
- исплатом на текући рачун запосленог у висини цене радничке месечне претплатне карте, односно радничке месечне претплатне карте за међумесни превоз из претходне тачке овог члана Уговора.

Запослени који немају трошкове превоза тј. којима је место становања у непосредној близини места рада неће се накнађивати трошкови за долазак на рад и одлазак са рада.

Непосредном близином од места становања до места рада запосленог, сматра се удаљеност мања од једне станице јавног превоза.

Члан 68.

Сви запослени су дужни да попуне и потпишу Изјаву као и да пријаве сваку промену од значаја за обрачун трошкова превоза у року од 15 дана од дана настанка промене.

Одбијање запосленог да попуни и потпише Изјаву сматраће се повредом радне обавезе.

Уколико послодавац трошкове превоза на рад и са рада исплаћује у готовом новцу исплата ће се извршити на основу Изјаве запосленог, а у висини радничке месечне претплатне карте, односно радничке месечне претплатне карте у међумесном превозу.

Рок за исплату трошкова превоза у готовом новцу је до 15 - ог у месецу за текући месец.

Запослени има право два пута годишње да мења Изјаву делу у ком се изјашњава да ли ће примати накнаду трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада у виду радничке месечне претплатне карте, односно радничке месечне претплатне карте за међумесени превоз или у готовом новцу у висини радничке месечне претплатне карте, односно радничке месечне претплатне карте за међумесни превоз и то од 1 – 20. марта и од 1 – 20. августа месеца текуће године.

Члан 69.

Послодавац има право да проверава тачност добијених података од запосленог.

Уколико послодавац утврди да запослени у Изјави није дао тачне податке, а посебно податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код послодавца, сматраће се да је запослени учинио тежу повреду радне обавезе, тј. злоупотребу права из радног односа која за собом повлачи отказ уговора о раду у складу са законом и Колективним уговором, као и подношење кривичне пријаве у складу са законом.

Директор може да формира посебну комисију ради утврђивања злоупотреба права на трошкове превоза.

Члан 70.

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

Молбе запослених, уз прилагање одговарајуће документације, за увећање трошкова превоза по основу промене места пребивалишта и становања разматрају се једном годишње у мају месецу текуће године, за следећу календарску годину.

32. Службено путовање у земљи

Члан 71.

Запослени има право на накнаду трошкова за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

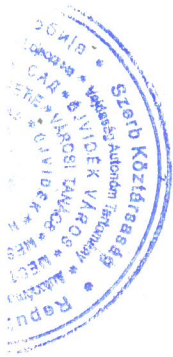
Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван седишта, односно организационих целина, ради извршавања одређених службених послова по налогу директора или лица које он овласти.

Члан 72.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења која се исплаћује у висини стварних трошкова по приложеном рачуну, превоза и других трошкова по приложеном рачуну у висини стварних трошкова осим смештаја у хотелу лукс категорије.

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





Члан 73.

Запосленом на службеном путу припада право на накнаду трошкова:

- од 12 до 24 часа проведених на службеном путу, цела дневница,
- за време проведено на службеном путовању од 8 до 12 часова, половина дневнице.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног пута поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Послодавац може посебним актом ближе уредити службено путовање у земљи.

33. Службено путовање у иностранству

Члан 74.

Накнада трошкова за службено путовање у иностранство запосленом припада у складу са прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

VIII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 75.

Одлуку о покретању поступка за утврђивање и решавање вишка запослених код послодавца доноси Управни одбор.

Члан 76.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм) ако постоје услови утврђени законом.

Члан 77.

Предлог програма за решавања вишка запослених утврђује директор, а Програм доноси Управни одбор код послодавца, уз претходно прибављено мишљење Градског већа.

Послодавац је дужан да, пре доношења Програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом и републичком организацијом надлежном за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених у складу са законом и Колективним уговором.

Синдикат је дужан да доставе 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 репрезентативног синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

34. Критеријуми за утврђивање вишка запослених

Члан 78.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених за чијим је радом престала потреба се утврђују посебним споразумом који закључују послодавац и репрезентативни синдикат уз претходно прибављено мишљење Градског већа.

Заштићене категорије од отказа уговора о раду по основу вишка запослених, поред оних утврђених законом и овим Колективним уговором су :



- један од брачних супружника уколико обоје раде код послодавца,
- запослени који има дете са тешким инвалидитетом који је утврђен са актом надлежног органа и
- самохрани родитељ.

Самохраним родитељем, у смислу овог члана, сматра се родитељ који је удовац или удовица или родитељ чији је супружник решењем суда проглашен несталим или је непознат, као и родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ 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.

Члан 79.

Директор може по овлашћењу Управног одбора да именује Комисију за утврђивање вишка запослених (у даљем тексту: Комисија).

Комисију чини непаран број чланова, представника послодавца и представника репрезентативног синдиката.

Надлежност Комисије је:

- примена критеријума за утврђивање вишка запослених;
- сачињавање предлога листе са бројем, квалификационом структуром, годинама старости и стажом осигурања запослених који су вишак и пословима које обављају;
- учествовање у сачињавању предлога Програма решавања вишка запослених, уколико је он обавезан по закону;
- давање мишљења Управном одбору на приговор запослених на појединачни акт којим је запослени исказан као вишак;
- други послови по одлуци Управног одбора.

Комисија, након завршетка рада, сачињава извештај о обављеним пословима и своје предлоге доставља директору и Управном одбору установе.

Члан 80.

Директор може да донесе Упутство за спровођење поступка утврђивања вишка запослених и примену критеријума.

Члан 81.

На сва питања везана за вишак запослених, која нису регулисана законом и Колективним уговором примењиваће се одлуке Управног одбора.

Члан 82.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом и Колективним уговором, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини једне просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом исплаћене у Граду Новом Саду, према последњем објављеном податку републичког орган надлежног за послове статистике, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца.

35. Дисциплинска одговорност

Члан 83.

Дисциплинска и материјална одговорност запослених за учињене повреде радних обавеза се регулишу Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Предшколској установи „Радосно детињство“ Нови Сад, који доноси Управни одбор, у складу са законом.

IX ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 84.

Запослени код послодавца могу почети штрајк ако се обезбеди минимум процеса рада.

Минимум процеса рада, у смислу става 1. овог члана, утврђује оснивач.

Оснивач је дужан да у складу са поступком утврђеним законом најкасније 30 дана пре утврђивања минимума процеса рада код послодавца, достави репрезентативном синдикату предлог акта о минимуму процеса рада, а репрезентативни синдикат је дужан да да мишљење, примедбе и предлоге у року од 8 дана од дана достаљања предлога.

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

Уколико се репрезентативни синдикат не изјасни у року из става 3. овог члана, сматраће се да нема примедби.

Начин обезбеђивања минимума процеса рада, утврђује се посебним актом послодавца.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

Члан 85.

Одлука о ступању у штрајк из претходног члана мора да садржи:

- захтеве запослених са образложењем,
- време почетка штрајка,
- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених,
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк,
- предлог за отпочињање преговора око поднетих захтева.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави достављањем послодавцу и оснивачу одлуке о ступању у штрајк, најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

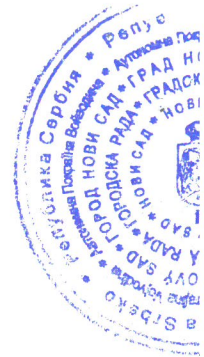
Члан 86.

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

Организовање штрајка, или учешће у штрајку, у складу са законом не представља повреду радне обавезе.

Члан 87.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и Колективним уговором.



Члан 88.

Запослени који учествује у штрајку, сва права остварује у складу са законом.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 89.

Запослени који у раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује штету Послодавцу дужан је да је надокнади, у складу са законом или овим Уговором.

Комисију коју образује директор, а у чијем саставу се налази и представници репрезентативних синдиката код Послодавца, утврђује постојање штете, њену висину, околности под којим је штета настала и степен одговорности запосленог.

Висина штете утврђује се на основу тржишне вредности оштећене ствари, а уколико то није могуће на основу налаза стручног лица – вештака.

На основу налаза комисије из претходног става Послодавац доноси решење на основу кога се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Штета се може надокнадити поправком, односно довођењем оштећене ствари у првобитно стање, заменом за нову ствар или у новцу.

Члан 90.

Послодавац може, на предлог комисије, а у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да омогући запосленом да штету надокнади у више рата или га у потпуности или делимично ослободи од обавезе накнаде штете проузроковано ненамерно.

При делимичном или потпуном ослобађању од накнаде штете послодавац цени ранији рад и запосленог као и околност да ли би запослени потпуном накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 91.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету покреће директор или запослени кога он овласти у року од 8 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована послодавцу и одређује лице за спровођење поступка.

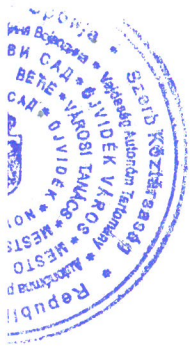
Пријава из става 1. овог члана садржи:

- име и презиме запосленог који је штету проузроковао,
- време, место и начин извршења штетне радње,
- доказе који указују да је запослени проузроковао штету и
- предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Право и дужност запосленог је да у случају сазнања за штету, пријави настанак штете Послодавцу.

Члан 92.

Кад утврди све чињенице и околности које су од утицаја на одговорност запосленог за штету, лице одређено за спровођење поступка за утврђивање одговорности предлаже директору или запосленом кога је он овластио да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету и којим се одређује начин и рок накнаде штете.



Члан 93.

Запослени је дужан да преда писану изјаву о томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади учињену штету.

Ако запослени не пристане да надокнади учињену штету, Послодавац ће покренути поступак за накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 94.

Запослени који је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу коју је надокнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

Ако запослени у остављеном року добровољно не надокнади Послодавцу исплаћени износ штете, Послодавац ће покренути спор пред надлежним судом за накнаду штете.

Члан 95.

Ако запослени претрпи повреду на раду или штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му је надокнади у складу са законом и овим Уговором.

Захтев за накнаду штете из става 1. овог члана запослени подноси Послодавцу у писаној форми и у њему се наводи штета коју је претрпео, износ штете, као и начин њене накнаде.

Одмах по пријему Послодавац је дужан да захтев размотри и ако утврди да је запослени претрпео штету наведену у захтеву и да је штета реално одмерена, дужан је да је надокнади у року од 60 дана од дана пријема захтева.

Послодавац и запослени могу ради процене штете споразумно ангажовати стручно лице, чије трошкове процене сноси и једна и друга страна у једнаком износу.

Запослени и Послодавац могу да закључе споразум о висини накнаде штете, начину и року њене исплате.

Уколико у року од 60 дана од пријема захтева Послодавац запосленом не исплати накнаду штете или уколико у року од 30 дана од настанка повреде, односно штете запослени и Послодавац не закључе споразум о накнади штете, запослени може да покрене спор пред надлежним судом.

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 96.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом послодавца.

Члан 97.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Послодавац је дужан да запосленом, који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине одбије износ од плате на основу његове писане изјаве која може бити садржана у приступници и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Послодавац може да обустави уплату чланарине на одговарајући рачун синдиката само на основу писане изјаве запосленог о иступању из синдиката или одлуке надлежног органа синдиката, на основу које запослени престаје бити члан синдиката.

Члан 98.

Послодавац је дужан да обезбеди представнику репрезентативног синдиката присуствовање седницама Управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених, те да га уредно позове на седницу.

Члан 99.

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава о питањима из своје надлежности, које су од битног значаја за економски и радно - социјални положај запослених.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ информацијама, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

Члан 100.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката омогући одсуствовање са рада у складу са Колективним уговором, ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима и конгресима, по позиву органа који организује састанак.

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа репрезентативног синдиката омогући одсуствовање са рада представницима репрезентативног синдиката у трајању до седам радних дана годишње, уколико то не ремети процес рада.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката који су изабрани у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

Члан 101.

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.

Списак са именима синдикалних представника код послодавца, који је потписан од председника синдиката, доставља се директору.

Члан 102.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко - просторне услове за рад у складу са финансијско - просторним могућностима и посебним споразумом који закључује са Синдикатом.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и на положај запослених (Статут, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду и др.).

Члан 103.

Лице овлашћено за заступање и представљање запослених, односно председник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство ради обављања синдикалних функција, и то:

- на 40 плаћених сати рада месечно ако синдикат има најмање 200 чланова и по 1 сат месечно за сваких следећих 100 чланова;
- на сразмерно мање плаћених сати ако синдикат има мање од 200 чланова;





Председник, односно повереник окружног, односно регионалног, односно градског, покрајинског и републичког органа репрезентативног синдиката имају правона 50% плаћених сати од плаћених сати председника репрезентативног синдиката као и чланови органа репрезентативног синдиката (извршни и надзорни одбор код послодавца и на вишим нивоима) осим чланова скупштине.

Време проведено у вршењу синдикалне функције сматра се временом проведеном на раду.

Време коришћења плаћених часова у складу са овим чланом утврђује се према потребама синдикалног деловања и уз договор са непосредним руководиоцем, како одсуство синдикалног активисте не би угрозило одвијање процеса рада.

Члан 104.

Послодавац је дужан да поштује услове учлањења, ишчлањења, висину и начин плаћања синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан.

Члан 105.

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.

Изузетно од става 1. овог члана, 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 у органима репрезентативног синдиката (председник репрезентативног синдиката - синдикални повереник, чланови органа репрезентативног синдиката код послодавца: чланови извршног и надзорног одбора репрезентативног синдиката, чланови виших органа репрезентативног синдиката (осим скупштине), представника запослених у органима послодавца, за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако поступа у складу са законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац је обавезан да представнике репрезентативног синдиката по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове, на којим неће имати мању плату од плате коју су имали пре избора на функцију, уколико су професионално били ангажовани по основу функције у репрезентативном синдикату.

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

36. Правна заштита запослених

Члан 106.

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

Управни одбор дужан је да донесе одлуку по приговору у року од 15 дана од дана достављања приговора.

Управни одбор закључком ће одбацити приговор, уколико је неблаговремен, недопуштен или изјављен од неовлашћеног лица.

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

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

Против новог решења запослени има право на приговор.

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

37. Споразумно решавање спорова

Члан 107.

Спорна питања између послодавца и запосленог решавају се споразумно.

Спорна питања из става 1 овог члана решава арбитар. Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар не донесе одлуку из става 2. овог члана, решење о отказу уговора о раду постаје извршено.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

XIII РЕШАВАЊЕ СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 108.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Колективног уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењују се одредбе посебног закона о мирном решавању радних спорова.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

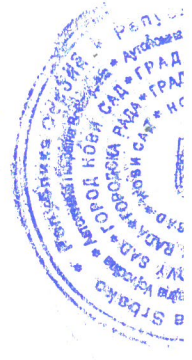
Члан 109.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, колективни уговор престаје да важи, ако се учесници Колективног уговора друкчије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

Члан 110.

Важење Колективног уговора може престати споразумом свих учесника или отказом Колективног уговора.



Запослени, који оствари право на јубиларну награду у складу са ставом 1.овог члана, не може за исту јубиларну годину да оствари право на јубиларну награду за остварени рад у радном односу.

На износе, начин обрачуна и рокове исплате јубиларне награде из става 1.овог члана, сходно се примењује члан 59.овог Колективног уговора.

Члан 115.

Послодавац ће усагласити уговоре о раду са одредбама Колективног уговора у року од 90 дана од његовог ступања на снагу. У супротном важиће одредбе уговора о раду које нису у супротности са одредбама овог Колективног уговора.

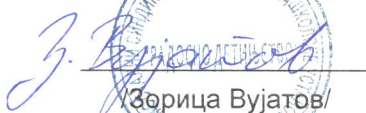
Члан 116.

Колективни уговор се закључује у десет примерака од којих свака уговорна страна задржава по два примерка.

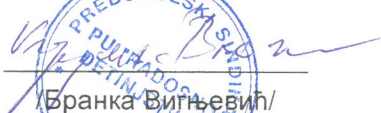
Члан 117.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу све уговорне стране, а примењује се осмог дана од дана објављивања на огласним таблама код послодавца.

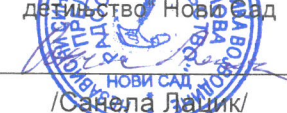
Председник
Самосталног синдиката
образовања ПУ Радосно
детињство Нови Сад


/Зорица Вујатов/


Председник
Предшколског синдиката
у ПУ „Радосно
детињство“ Нови Сад

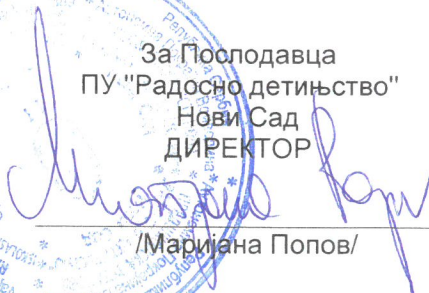

/Бранка Вигњевић/


Председник
Независног синдиката
просветних радника
Војводине-синдикалне
организације у ПУ „Радосно
детињство“ Нови Сад


/Санџела Латић/



ГРАДСКО ВЕЋЕ
ГРАДАНОВОГ САДА
ПО ОВЛАШЋЕЊУ
ЧЛАН ГРАДСКОГ ВЕЋА
Дина Вучинић

За Послодавца
ПУ "Радосно детињство"
Нови Сад
ДИРЕКТОР

/Маријана Попов/


Број: 6-2/2023-161-II
Дана: 21.03.2023. године

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД НОВИ САД
ГРАДСКО ВЕЋЕ ГРАДА НОВОГ САДА
Број:
Дана:
Нови Сад

Овај Колективни уговор је објављен на огласној табли Послодавца
дана 24.03.2023. године

Ступио је на снагу осмог дана од дана објављивања дана 01.04.2023. године



Е. Јовић

