На основу чланова 3. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење; у даљем тексту: Закон о раду), председник Општине Ивањица у име оснивача, директорка Предшколске установе ''Бајка'' Ивањица у име Послодавца и председница УСПРС - Синдиката Предшколске установе ''Бајка'' Ивањица у име синдиката, дана 14.12.2020. године, закључују

 **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

 **КОД ПОСЛОДАВЦА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ ''БАЈКА'' ИВАЊИЦА**

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

**Члан 1.**

Колективним уговором код послодавца Предшколске установе ''Бајка'' Ивањица (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у Предшколској установи ''Бајка'' Ивањица (у даљем тексту: запослени), поступак измене и допуне Уговора, као и међусобни односи учесника Уговора.

На све што није уређено овим Уговором примењују се одредбе закона, Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина и јединица локалне самоуправе („Службени гласник РС”, број 97/2020), подзаконска акта и општа акта.

Термини изражени у овом Уговору у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

**Члан 2.**

Оснивачем се, у смислу овог Уговора, сматра Општина Ивањица.

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

Послодавцем у смислу овог уговора, сматра се Предшколска установа „Бајка“ Ивањица, чији је оснивач Општина Ивањица, основана за вршење делатности предшколског васпитања и образовања, и која је као таква одређена законом.

**Члан 3.**

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

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

**Члан 4.**

Уговор се примењује од дана ступања на снагу.

Оснивач се обавезује да ће овај Уговор упутити на објављивање у ''Службеном листу Општине Ивањица'' најкасније 7 (седам) дана од дана потписивања овог Уговора.

Оснивач и послодавац обавезују се да ће пре израде нацрта и предлога прописа и аката који утичу на радно-правни, социјални, професионални и материјални положај запослених, затражити предлоге и мишљење репрезентативног синдиката потписника овог Уговора.

II. РАДНИ ОДНОСИ

**1. Заснивање радног односа**

**Члан 5.**

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

Радни однос у Установи може се засновати са лицем које испуњава опште и посебне услове који су прописани Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском васпитању и образовању, Законом о запосленима у јавним службама и Правилником о организацији и систематизацији послова Установе.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови у Установи, радна места у организационим деловима, као и радна места за која се као посебан услов предвиђа познавање језика и писама националне мањине који је у службеној употреби на територији јединице локалне самоуправе у којој се налази седиште Установе, односно њене организационе јединице, опис послова који се обављају на радним местима, одређење стручне спреме, односно образовања потребног за обављање послова радног места, број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

Уговором о раду може се уговорити пробни рад у складу са Законом о раду.

Уколико је уговором о раду уговорен пробни рад за запосленог, директор је дужан да одреди лица која ће пратити рад запосленог за време трајања пробног рада и о резултатима рада непосредно по истеку пробног рада поднети извештај, односно мишљење директору.

Лица из става 6. овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме

одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

 **2. Стручно оспособљавање и усавршавање**

**Члан 6.**

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

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

**3. Радно време**

3.1. Пуно радно време

**Члан 7.**

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана од понедељка закључно са петком.

Васпитачу и стручном сараднику на почетку радне године, а најкасније до 30. септембра, издаје се решење којим се утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом.

3.2. Непуно радно време

**Члан 8.**

Непуно радно време јесте радно време које је краће од пуног радног времена, у складу са законом.

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.

Актом о организацији и систематизацији послова утврђују се послови на којима се обавља рад са непуним радним временом.

Запослени који раде са непуним радним временом остварују иста права као и запослени који раде са пуним радним временом.

3.3. Прековремени рад и додатак за прековремени рад

**Члан 9.**

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.

Запослени који по захтеву директора ради дуже од пуног радног времена има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%.

Директор је дужан да изда писмени захтев којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

3.4. Распоред радног времена

**Члан 10.**

За рад са непуним радним временом мањим од 80 % радног времена недељно од пуног радног времена, недељно радно време ће бити распоређено на мање од пет радних дана, осим уколико запослени на то не пристане.

**4. Одмори и одсуства**

4.1. Одмор у току дневног рада

**Члан 11.**

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

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

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

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

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

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

4.2. Годишњи одмор

**Члан 12.**

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом и Уговором.

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

1) доприноса на раду - до четири радна дана;

2) услова рада, до пет радних дана;

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

4) стручне спреме:

- са високим образовањем стеченим на мастер струковним студијама, мастер академским студијама и специјалистичким академским студијама - пет радних дана,

- са високим образовањем стеченим на основним академским студијама, основним струковним студијама и специјалистичким струковним студијама - четири радна дана,

- са средњим образовањем - три радна дана,

- са осталим нивоима образовања - два радна дана,

5) социјални услови:

- особи са инвалидитетом - три радна дана,

- запосленом самохраном родитељу са малолетним дететом/малолетном децом - три радна дана,

- запосленом са малолетним дететом/малолетном децом - три радна дана,

  - запосленом у случају теже болести члана уже породице - 3 радна дана,

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

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

Тежом болешћу, у смислу овог члана, сматрају се: обољења након хемио и радио терапије, као и операције, бенигни тумори ЦНС са малигном локализацијом; ампутације екстремитета; тешке трауме са трајним деформитетима; реуматска и друга дегенеративна обољења зглобова и кичменог стуба са неуролошким испадима и стањима после екстрације протезе због инфекције; хроничне психозе са непотпуним ремисијама и трајним изменама личности; цереброваскуларна обољења са трајним неуролошким и психичким секвелама; тешка дегенеративна неуромишићна обољења и урођене и стечене миопатије, демијелизациона и екстрапирамидна обољења; деменције и тежи органски психосиндроми; системске болести; диабетес; малигна хипертензија; стања након операције срца; примарне кардиопатије; хронична опструктивна болест плућа; слабовиди и слепи; цироза јетре; бубрежна инсуфицијенција; имунодефицијентне болести.

Чланом уже породице, у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, рођена браћа и сестре и браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац и усвојеник.

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.

**Члан 13.**

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

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

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

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

Директор 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.

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.

4.3. Плаћено одсуство

Члан 14.

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 - седам радних дана;

2) склапање брака детета - три радна дана;

3) порођај супруге или усвајање детета - пет радних дана;

4) порођаја другог члана уже породице - један радни дан;

5) теже болести члана уже породице - седам радних дана;

6) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - пет радних дана;

7) селидба домаћинства на подручју места рада - два радна дана;

8) селидба домаћинства ван места рада - три радна дана;

9) учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста - седам радних дана;

10) коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката - седам радних дана;

11) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;

12) смрти члана уже породице - пет радних дана;

13) смрти родитеља брачног друга - пет радних дана;

14) полагања стручног испита - пет радних дана;

15) стручно усавршавање - три радна дана;

16) полазак детета у први разред основне школе - два радна дана;

17) за решавање личних потреба - два радна 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.

Запослени може да оствари право на плаћено одсуство само у тренутку када наступи случај по основу кога остварује то право, уз подношење писменог захтева и уз достављање одговарајуће документације, и то: извода из матичне књиге, решења или одлуке надлежног органа, писане изјаве, писаног позива, медицинске документације и других доказа којима се доказује неопходност за коришћење плаћеног одсуства.

4.4. Неплаћено одсуство

Члан 15.

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

1) неговања болесног члана уже породице - до седам радних дана;

2) смрти сродника који није члан уже породице - три радна дана;

3) обављања приватних послова запосленог - два радна дана;

4) посета брачном другу ван места становања - до седам 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 оплодње - до 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.

III. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

**1. Плата**

**Члан 16.**

Запослени у Установи има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, општим актом и уговором о раду.

Запосленима из става 1. овог члана, се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

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

**2. Елементи за утврђивање плата и начин утврђивања плата**

**Члан 17.**

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

1. износа основице;

2. коефицијента посла;

3. додатака на плату и

4. обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

**Члан 18.**

Коефицијент посла изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

**Члан 19.**

Основна плата утврђује се множењем основице за обрачун плате и коефицијента радног места на које је запослени распоређен, у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

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

**3. Додатак на плату**

**Члан 20.**

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

1. рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан –110% од основице,

2. рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента,

3. прековремени рад – 26% од основице,

4. 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.

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

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.

**4. Заштита запослених**

**Члан 21.**

Општа заштита запослених, заштита личних података, заштита омладине, заштита материнства, породиљско 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 свему у складу са одредбама закона.

**Члан 22.**

Запослена у Установи за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Директор је дужан да запосленој у Установи из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

**Члан 23.**

Запослена у Установи за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

Запослена у Установи за време трудноће има право на плаћено одсуство са рада у току дана ради обављања здравствених прегледа у вези са трудноћом, одређених од стране изабраног лекара у складу са законом, о чему је дужна да благовремено обавести послодавца.

**Члан 24.**

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду и овог Уговора, у организовању и спровођењу безбедности и здравља на раду.

**5. Накнада плате**

**Члан 25.**

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

1) коришћења годишњег одмора;

2) коришћења плаћеног одсуства;

3) престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим;

4) одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни;

5) војне вежбе;

6) одазивање на позив државног органа.

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

**Члан 26.**

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 коме је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигном болешћу.

**Члан 27.**

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.

**Члан 28.**

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

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

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

**6. Накнада трошкова**

**Члан 29.**

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада, у висини пуног износа превозне карте у јавном –

градском, приградском, односно међуградском саобраћају, који мора бити исплаћен до петог у месецу за претходни месец, а уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на исплату накнаде трошкова превоза у висини цене дневне превозне карте. Запослени који нема могућност да при доласку на рад или одласку са рада користи јавни превоз, јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова превоза у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

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

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

3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

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

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

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

 Запослени има право на накнаду ванредних и непредвиђених трошкова насталих вишом силом (телефакс, телефон, ПТТ трошкови, трошкови такси службе, трошкови паркирања и сл.), који су у вези с обављањем послова реализације путовања.

Запосленом се пре службеног пута исплаћује аконтација трошкова за службени пут.

Накнада трошкова за време службеног пута се исплаћује на основу попуњеног путног налога и приложеног рачуна. За трошкове за које није могуће приложити рачун (нпр. трошак наплате паркирања путем смс поруке), прилаже се електронски доказ из мобилног телефона.

**7. Накнада за одвојени живот**

**Члан 30.**

Запосленом припада накнада за одвојени живот од породице у висини од 35% од плате коју остварује код послодавца, ако због места сталног рада, различитог од пребивалишта његове породице, живи одвојено од породице.

Право из става 1. овога члана нема запослени који живи одвојено од породице:

1. ако ради у месту рада различитом од места пребивалишта његове породице на основу личног захтева,

2. ако је путем конкурса примљен у радни однос у место рада различито од места пребивалишта његове породице,

3. ако ради у месту различитом од места пребивалишта његове породице на основу обавезе преузете уговором о стручном усавршавању,

4. ако се његова породица одсели у друго место,

5. ако у току месеца није радио ни један радни дан, независно од разлога.

Накнада за одвојени живот исплаћује се за покриће повећаних трошкова живота насталих због одвојености од породице, односно рада и места боравка изван места сталног пребивалишта.

Ако је запосленом осигуран одговарајући смештај или целодневна исхрана, висина накнаде умањиће се 25 %, а ако су му осигурани и одговарајући смештај и исхрана, висина накнаде умањиће се 50 %.

Накнада за одвојени живот и теренски додатак међусобно се искључују.

Накнада за одвојени живот исплаћује се у висини која је утврђена за државне службенике и намештенике.

**8. Друга примања**

**Члан 31.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа последње плате

запосленог, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима који падају на терет запосленог, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, зависно од тога шта је за запосленог повољније.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из члана 139. став 1. Закона о основама система образовања и васпитања или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

Запослени коме престане радни однос из разлога утврђеног чланом 139. став 1. тачка 2) Закона о основама система образовања и васпитања, остварује право на отпремнину.

Висина отпремнине из става 3. овог члана износи збир трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

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

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.

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.

Послодавац може запосленом да исплати Новогодишњу награду, у једнаком износу.

О висини и динамици исплате награде из става 5. овог члана, оснивач и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

Преговори о награди из става 5. овог члана почињу на почетку радне године, и морају се окончати најкасније до усвајања буџета јединице локалне самоуправе за наредну годину.

 **Члан 32.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години у којој навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада остварених у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

1. пола просечне плате – за 10 година рада остварених у радном односу,

2. једну просечну плату – за 20 година рада остварених у радном односу,

3. једну и по просечну плату – за 30 година рада остварених у радном односу,

4. две просечне плате – за 35 година рада остварених у радном односу,

5. две и по просечне плате – за 40 година рада остварених у радном односу.

Под просечном платом из става 3. овог члана подразумева се просечна плата запосленог, са припадајућим порезима и доприносима који падају на терет запосленог, остварена у претходна три месеца који претходе месецу стицања права на јубиларну награду, односно просечна зарада у Републици Србији, са припадајућим порезима и доприносима који падају на терет запосленог, у претходном месецу у односу на месец стицања права на јубиларну награду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

**Члан 33.**

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;

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.

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

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

Уколико су оба родитеља запослена у Установи, право из става 1. тачка 7) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у 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.

**Члан 34.**

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда запосленог у смислу члана 33. став 1. тачка 1) овог Уговора постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.

Под дужом или тежом болешћу члана уже породице запосленог, а који није у радном односу, у смислу члана 33. став 1. тачка 1) овог Уговора сматра се она болест, односно повреда за коју би било неопходно утврђивање дужине боловања у трајању од најмање 30 дана непрекидно.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тачка 1) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ и одговарајућа медицинска документација која потврђује да је запослени одсуствовао са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно теже повреде, а ако се ради о члану уже породице који није у радном односу, запослени доставља потврду да је у питању болест, односно повреда за коју би било неопходно утврђивање дужине боловања у трајању од најмање 30 дана непрекидно.

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за случај дуже или теже болести, као и теже повреде запосленог или члана уже породице ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

 **Члан 35.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тачка 2) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, одговарајућа медицинска документација којом се доказује неопходност набавке медицинско – техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, оригинални рачун, односно предрачун (уз обавезу накнадног достављања рачуна), потврда да се медицинско – техничка помагала и апарати за рехабилитацију не обезбеђују на терет Републичког завода за здравствено осигурање.

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за набавке медицинско – техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице у случају утврђеном у члану 33. став 1. тач. 2) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

 **Члан 36.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1. тач. 3) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, одговарајућа медицинска документација којом се доказује неопходност здравствене рехабилитације, оригинални рачун, односно предрачун (уз обавезу накнадног достављања рачуна), потврда да се здравствена рехабилитација не обезбеђује на терет Републичког завода за здравствено осигурање.

**Члан 37.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1. тач. 4) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, одговарајућа медицинска документација којом се доказује настанак теже инвалидности, решење којим се утврђује степен инвалидности запосленог.

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за запосленог код кога је настала тежа инвалидност у случају утврђеном у члану 33. став 1. тач. 4) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

**Члан 38.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 31. став 1. тач. 5) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, одговарајућа медицинска документација којом се доказује неопходност набавке лекова, оригинални рачун, односно предрачун (уз обавезу накнадног достављања рачуна), потврда да се лекови не обезбеђују на терет Републичког завода за здравствено осигурање.

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за набавку лекова запосленом или члану његове уже породице у случају утврђеном у члану 33. став 1. тач. 4) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

**Члан 39.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1. тач. 6) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је:

- захтев за солидарну помоћ (у случају смрти запосленог, члан породице подноси захтев у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи), фотокопију извода из матичне књиге умрлих за запосленог или члана уже породице, фотокопију извода из матичне књиге рођених или венчаних за чланове уже породице, или изјаву оверену код нотара као доказ о ванбрачној заједници, фотокопију решења о усвојењу или стицању својства усвојиоца или старатеља и оригинални рачун погребног предузећа.

 **Члан 40.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1. тач. 7) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ и извод из матичне књиге рођених за дете запосленог, односно решење надлежног органа о усвојењу детета.

 **Члан 41.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1. тач. 8) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, 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.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, извештај стручног лица о наступању штете и фотокопију одговарајућег доказа да је запослени носилац или члан породичног домаћинства и да живи у заједничком домаћинству са осталим члановима (фотокопије личних карата чланова домаћинства, потврда о пребивалишту и сл.).

**9. Обaвеза послодавца – систематски прегледи**

**Члан 42.**

Послодавац може за све запослене до 50 година старости сваке 3 (три) године, а за запослене изнад 50 године старости сваке 2 (две) године да обезбеди систематски преглед, по ценама здравствених услуга из обавезног здравственог осигурања, организовано путем министарства надлежног за послове здравља, а које ће се обављати у здравственим установама из мреже јавне здравствене службе, по правилу према месту рада односно према седишту општине.

За жене обавезни систематски лекарски преглед подразумева и гинеколошки преглед, Папа тест и преглед дојки, а за мушкарце и преглед простате, у складу с лекарским стандардима односно према попису садржаја систематског прегледа републичког органа надлежног за послове здравља.

Динамику обавезних систематских прегледа планира и контролише послодавац, на начин да сваке године према азбучном реду послодавац одреди 1/3 запослених до 50 година старости, односно половину запослених изнад 50 година старости ради одласка на преглед у текућој години.

Примена става 1., 2. и 3. овога члана не искључује обавезе послодавца према запосленима који обављају послове с посебним условима рада у складу са посебним прописима.

Послодавац је дужан да, у складу са прописима о здравственој заштити, запосленима који користе опрему за рад са екраном обезбеди преглед вида који ће извршити служба медицине рада или офталмолог.

Преглед вида, из става 5. овог члана, се спроводи пре почетка коришћења опреме за рад са екраном, периодично у току коришћења опрема за рад са екраном у интервалима не дужим од три године и уколико се код запосленог појаве проблеми са видом који могу настати као последица коришћења опреме за рад са екраном.

Послодавац је дужан да, у складу са прописима о здравственој заштити, запосленом који користи опрему за рад са екраном обезбеди циљани офталмолошки преглед, уколико резултати прегледа вида из става 5. овог члана покажу да је то неопходно.

Послодавац је дужан да, уколико је на основу резултата прегледа из ст. 5. и 7. овог члана неопходно и уколико се уобичајена корективна средства не могу користити, обезбеди коришћење посебних корективних средстава која одговарају пословима који се обављају.

**10. Накнада штете**

**Члан 43.**

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 врши се у складу са Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Установи.

**11. Рокови за исплату плате**

**Члан 44.**

Плата се исплаћује у једном делу најкасније до 5. у текућем за претходни месец.

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

Запослени има право да изабере банку преко које ће му се исплаћивати плата.

 **Члан 45.**

Плата приправника износи 80% од основне плате за послове за које је закључио уговор о раду.

IV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

1. **Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним**

**или непуним радним временом**

 **Члан 46.**

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом, вреднују се у бодовима, и то:

1. рад остварен у радном односу:

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

2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања – 1 бод.

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

2. образовање:

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

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне струковне студије, основне академске студије или специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године или више образовање – 15 бодова,

3) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова,

4) за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова,

5) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. педагошки допринос у раду:

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра, у складу са прописима из области образовања и васпитања:

– аутор – 7 бодова,

– сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова,

– рецензент – 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страној литератури – 1 бод.

Без обзира на број објављених радова по овом основу добија се само један бод.

За педагошки допринос раду бодови се добијају само по једном основу.

4. учешће у манифестацијама:

 1) за учешће на општинским, градским, регионалним манифестацијама – 4 бода,

 2) за учешће на републичким манифестацијама – 6 бодова,

 3) за учешће на међународним манифестацијама – 8 бодова,

5. имовно стање:

1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – 0,5 бодова,

2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике – 1 бод.

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се: чланови уже породице које запослени издржава.

6. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:

1) инвалид друге категорије – 3 бода,

2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе – 3 бода,

3) запослени који болује од професионалне болести – 2 бода.

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

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

7. број деце предшколског узраста, односно деце на редовном школовању до 26 година старости:

1) ако запослени има једно дете – 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце – 3 бода,

3) ако запослени има троје и више деце – 5 бодова.

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

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

**Члан 47.**

На основу критеријума из члана 46. Уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

За запосленог за чијим је радом престала потреба утврђује се запослени који оствари најмањи број бодова.

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом. Уколико више запослених има исти број бодова, а напред наведеним редоследом се не може утврдити који има предност, дискреционо право послодавца је да одлучи за којим од њих је употпуности или делимично престала потреба.

**Члан 48.**

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси послодавац, на основу предлога комисије коју именује Управни одбор Установе на предлог синдиката.

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 46. Уговора.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

**Члан 49.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом, Уговором и другим општим актима којима се уређују безбедност и здравље на раду код послодавца.

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у раднoм процесу а нису у радном односу код послодавца као и лица која се затекну у радној околини код послодавца, ради обављања одређених послова код послодавца ако је овлашћено одговорно лице обавештено о њиховом присуству.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и заштити живота и здравља на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље као и безбедност и здравље запослених и других лица.

**Члан 50.**

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

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

**Члан 51.**

Послодавац је дужан да обезбеди да се запослени код заснивања радног односа пре почетка рада обучи из материје безбедности и здравља на раду, упозна са условима рада, опасностима и штетностима у вези са радом, односно са мерама и средствима заштите, а у току рада да се стара о употпуњавању знања из области безбедности и здравља на раду.

**Члан 52.**

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

**Члан 53.**

Запослени је дужан да примењује прописане мере за безбедан и здрав рад, да наменски користи средства за рад и опасне материје, да користи прописана средства и опрему за личну заштиту на раду и да са њима пажљиво рукује да не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

**Члан 54.**

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

**Члан 55.**

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

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са повећаним ризиком, у увећаном износу, од повреда на раду и професионалних обољења.

VI. МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

**1.Колективни радни спорови**

**Члан 56.**

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним посебним законом.

**Члан 57.**

Колективним радним спором, у смислу овог Уговора, сматрају се спорови поводом:

1. закључивања, измена и допуна или примене Уговора,

2. остваривање права на синдикално организовање,

3. остваривање права на штрајк,

4. остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

**2. Индивидуални радни спорови**

**Члан 58.**

Индивидуалним радним спором, у смислу овог Уговора, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

**Члан 59.**

Мирно решавање индивидуалних радних спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

VII. ПРАВО НА ШТРАЈК

**Члан 60.**

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

**Члан 61.**

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката или већина запослених.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

**Члан 62.**

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин, и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упути послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

**Члан 63.**

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

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

**Члан 64.**

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

Послодавац се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

**Члан 65.**

Уговорне стране сагласне су да се следећи послови не смеју прекидати за време штрајка:

1. послови одржавања и контроле централнога грејања у објектима са сопственом котларницом када је грејање у функцији,

2. послови ложења, одржавања и контроле грејања у објектима са грејним пећима када је грејање у функцији,

3. послови смештаја и исхране деце.

Послови потребни за опслуживање запослених који добровољно желе радити, а нису одређени за обављање послова који се не смеју прекидати, не могу се прогласити пословима који се не смеју прекидати.

Број запослених из става 1. овога члана је: један запослени на пословима одржавања централног грејања у једној смени, три запослена на пословима исхране и један запослени у контроли смештаја по смени.

VIII. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

**1.Организовање синдиката**

**Члан 66.**

Запослени код послодавца имају право да без претходног одобрења организују синдикат, као и да му приступају под искључивим условима, да се придржавају његових статута и правила.

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административним актом послодавца или Управног одбора Установе.

**Члан 67.**

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

**Члан 68.**

Послодавац је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством Службе рачуноводства Установе:

1. одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката,

2. врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.),

3. даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству,

4. одбија друге обуставе преко исплатних листића приликом обрачуна плата, а на основу приложене писане изјаве члана синдиката и административне забране.

**2. Техничко-просторни услови**

**Члан 69.**

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности, и то:

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,

2. право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме,

3. слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката – за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Чланови органа синдиката имају право да одржавају синдикалне састанке у радно време Установе у просторијама Установе, водећи рачуна да се састанци организују у време и на начин који не штети раду Установе.

**Члан 70.**

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодаваца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама Управног одбора Установе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу Управног одбора.

**3. Права синдикалних представника**

**Члан 71.**

Синдикална организација је дужна да послодавцу достави фотокопију акта о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

**Члан 72.**

 Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у синдикалну организацију Установе учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник синдикалне организације има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

**Члан 73.**

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 трајања преговора,

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

**Члан 74.**

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

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

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 75.**

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

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

**Члан 76.**

Послодавац је дужан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или колективним уговором.

Представник синдиката има право да једном месечно изврши увид у исплату плата с правом на увид у уплату пореза и доприноса за сваког запосленог.

Послодавац је дужан да прими на разговор овлашћеног представника синдиката по могућности одмах, али најкасније у року од 3 (три) дана од пријема захтева.

Послодавац је дужан да у писаном облику одговори на сваки допис овлашћеног представника синдиката најкасније у року од 5 (пет) дана.

Повреда овлашћеног представника синдиката приликом обављања синдикалне дужности и повреда приликом службеног пута у вези с том дужношћу сматра се повредом на раду код послодавца.

IX. ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

**1. Закључивање и примена колективног уговора**

**Члан 77.**

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Овај уговор непосредно се примењује.

**2. Поступак за измену и допуну колективног уговора**

**Члан 78.**

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку на који је закључен.

Поступак за измене и допуне овог уговора покрећу, писаним путем, са образложењем, потписници овог уговора.

Потписници овог уговора дужни су да у року од 15 дана размотре писани предлог из става 2. овог члана и да о томе донесу одлуку.

**3. Важење и отказ колективног уговора**

**Члан 79.**

Потписници овај уговор могу раскинути споразумно уговором или писаним отказом само једне уговорне стране.

**Члан 80.**

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

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

Х. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

**1.Комисија за тумачење одредаба Уговора**

**Члан 81.**

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

Тумачење овог Уговора врши Комисија.

Комисију чини једнак број представника репрезентативног синдиката потписника овог Уговора и представника послодавца и оснивача.

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

Закључци и мишљења дата на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању овог уговора.

**Члан 82.**

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Општине Ивањица” а примењиваће се до престанка важења Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, број 97/2020).

У Ивањици, 14.12.2020. године

За Оснивача

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Председник Општине Ивањица, Момчило Митровић

За Послодавца

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Директорка Предшколске установе «Бајка» Ивањица, Весна Николић

За УСПРС - Синдикат Предшколске установе «Бајка» Ивањица, Марија Аничић

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

С А Д Р Ж А Ј

1.КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ ''БАЈКА'' ИВАЊИЦА ......... стр1

*Издавач:* ОПШТИНА ИВАЊИЦА Венијамина Маринковића 1, 32250 Ивањица

*Одговорни уредник:* Биљана Ранђић, секретар СО-е Ивањица

*Контакт:* тел. 032/664-760, 032/664-762; факс. 032/661-821

*e-maill:* soivanjica@ivanjica.gov.rs

 (ПИБ: 1018886934) (МАТИЧНИ БРОЈ: 07221142) (ТЕКУЋИ РАЧУН: 840-94640-30)