

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ
„НЕВЕН“, БАЈИНА БАШТА**

БАЈИНА БАШТА, АПРИЛ 2021 ГОДИНЕ

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр.24/05,61/05,54/09,32/2013, 75/14), 13/17-одлука УС и 113/17) Општина Бајина Башта – оснивач, коју заступа Председница општине Весна Ђурић, Репрезентативни синдикат: Самостални синдикат Предшколске установе „Невен“, Бајина Башта који заступа председница Гордана Ђурић и в.д.директора Предшколске установе „Невен“ Бајина Башта, Предшколска установа „Невен“, Бајина Башта коју заступа Раденка Лазих _____, дана _____ 2021. године, закључују

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „НЕВЕН“, БАЈИНА БАШТА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Колективним уговором за запослене у Предшколској установи „Невен“ Бајина Башта (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Предшколској установи „Невен“, Бајина Башта (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора, начин решавања спорних питања која произилазе из закључивања и примене уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

2. Примена закона, колективног уговора и правилника о раду

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена Законом о запосленима у јавним службама, односно Законом о основама система образовања и васпитања, примењује се закон којим се уређује област рада, Посебан колективни уговор и овај појединачни колективни уговор.

Колективним уговором и уговором о раду утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, посебним колективним уговором, осим ако законом није другачије одређено.

Члан 3.

Уговор се непосредно примењује.

Колективни уговор се примењује на све запослене у установи.

Члан 4.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор у складу са законом, статутом и колективним уговором или запослени на кога је директор писаним путем пренео овлашћења у складу са законом.

3. Право жалбе и право на судску заштиту

Члан 5.

Запослени има право жалбе, на решење којим послодавац одлучује о његовим правима и обавезама из радног односа, Управном одбору.

Запослени има право на судску заштиту својих права из радног односа.

Послодавац је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа, у року од 15 дана од дана подношења захтева, ако се право запосленог остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок.

4. Право на синдикално и професионално удруживање и штрајк

Члан 6.

Запослени има право да буде члан синдиката и професионалног удружења и њихових органа, као и право на штрајк, у складу са законом и овим Уговором.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 7.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду са лицем које, поред законом утврђених услова, испуњава и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији Предшколске установе „Невен“ Бајина Башта.

Услове из става 1. овог члана морају да испуњавају и лица ангажована по основу уговора ван радног односа код послодавца ако обављају послове за које се тражи испуњеност тих услова.

2. Уговор о раду

Члан 8.

Радни однос се заснива уговором о раду у складу са законом.

Уговор о раду садржи елементе прописане законом којим се уређује област рада, с тим што се као назив посла у уговору о раду наводи назив радног места из Правилника о организацији и систематизацији послова.

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

Члан 9.

Запослени заснива радни однос на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Радни однос на одређено време заснива се у складу са законом.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има иста права и обавезе као и запослени у радном односу на неодређено време.

3. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 10.

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

За време док се налази на стручном усавршавању на које га упути директор, запослени остварује права као да се налази на раду.

Послодавац је дужан да донесе програм усавршавања у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника.

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 11.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радна недеља траје пет радних дана. Радни дан траје осам часова.

Члан 12.

Директор решењем утврђује статус запосленог у погледу рада са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Распоред рада у оквиру радне недеље за васпитаче, стручне сараднике и друге запослене утврђује непосредни руководиоца.

Годишњим планом рада утврђује се време, место, начин и носиоц остваривања програма образовања и васпитања.

2. Непуно радно време

Члан 13.

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

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

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

3. Прековремени рад

Члан 14.

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно. Запослени не може да рад дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

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

4. Прерасподела радног времена

Члан 15.

Ако природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима захтева, директор може извршити прерасподелу радног времена, с тим што укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године, у просеку не може да буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

У случају прерасподеле, радно време у току радне недеље не може да буде дуже од 60 часова.

IV. ПРЕМЕШТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Премештај запослених због потребе рада послодавца

Члан 16.

Запослени на неодређено време може, због потребе рада, да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место код послодавца у складу са законом.

Одговарајуће радно место јесте оно чији се послови раде у истом степену и врсти стручне спреме, односно образовања као и послови које је запослени обављао пре премештаја из става 1. овог члана и за које запослени испуњава све услове прописане Правилником.

2. Трајни премештај

Члан 17.

Запослени може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место, ако то налажу организација рада, рационализација послова или други оправдани разлози који произлазе из организације посла или потребе процеса рада Послодавца.

3. Привремени премештај

Члан 18.

Запослени може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место због замене одсутног запосленог или повећаног обима посла, при чему задржава сва права на свом радном месту ако су за њега повољнија, осим ако законом није другачије одређено. Привремени премештај траје најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, после чега запослени има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја.

4. Промена места рада услед премештаја

Члан 19.

Ако због привременог или трајног премештаја долази до промене места рада, премештај се може извршити без сагласности запосленог само ако је место рада на које се запослени премешта удаљено мање од 50 km од места рада на којем је запослени радио пре премештаја. Запослени може да буде премештен у друго место рада на одговарајуће радно место ван случаја из става 1. овог члана само уз своју писмену сагласност.

V. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 20.

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

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

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

Одмор у току рада не може се користити на почетку и на крају радног времена. Време одмора из ст. 1–3. овог члана рачуна се у радно време.

Одмор у току радног дана организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада (рад са децом, странкама и сл.).

2. Дневни и недељни одмор

Члан 21.

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

У случају прерасподеле радног времена запослени има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 12 часова.

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

3. Годишњи одмор

Члан 22.

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

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.

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

- 1) допринос на раду- до четири дана
- 2) услова рада – до пет радних дана

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

4) стручне спреме:

-са високим образовањем стеченим на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије у складу са законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године по закону који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године – пет радних дана;

-са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године – четири радна дана;

-са средњим образовањем – три радна дана;

-са осталим нивоима образовања – два радна дан;

5) социјални услови:

- особи са инвалидитетом- 3 радна дана;

- самохраном родитељу са малолетним дететом/малолетном децом – три радна дана;

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

- родитељу са троје деце до 16 година живота – 4 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 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

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

Изузетно, запослени са навршених 25 година стажа осигурања или 50 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 23.

Распоред годишњег одмора утврђује Послодавац 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.

Дужина годишњег одмора и време коришћења годишњег одмора утврђују се решењем директора.

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

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

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

5. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 24.

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) рођење или усвојења детета- пет радних дана;
- 4) порођај 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) за сваки случај добровољног давања крви три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;
- 12) смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 13) смрти родитеља брачног друга и смрти лица која живе у заједничком породичном домаћинству – пет радних дана;
- 14) смрти сродника који није члан уже породице - један радни дан;
- 15) полагања стручног испита или стручно усавршавање запосленог за занимање које је у непосредној вези са делатношћу послодавца – пет радних дана;
- 16) поласка детета запосленог у први разред основне школе или средње школе и факултета ван места становања – 2 радна дана;
- 17) пунолетство детета - један радни дан;
- 18) за решавање личних потреба – два радна дана.
- 19) за дијагностичке прегледе који се обављају ван места пребивалишта- 3 радна дана

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

Време проведено на плаћеном одсуству, сматра се као време проведено на раду и остварују се сва права и обавезе из радног односа.

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.

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одређене доказе, а у изузетним случајевима докази могу бити достављени у року од 5 дана од дана коришћења плаћеног одсуства.

Уколико се стиче право на плаћено одсуство по основу тачке 14 из овог члана по више основа у истој години дани се не могу сабрати, тј. добијају се дани само по једном основу по жељи запосленог.

6. Неплаћено одсуство

Члан 25.

Послодавац може запосленом да 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 – до 30 радних дана;

7) посета члану уже породице који борави у иностранству до 30 дана;

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 60 дана које се може користити једном у пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

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).

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

7. Мировање радног односа

Члан 26.

Поред утврђених права на плаћено одсуство из члана 49. уговора запослени може да одсуствује са рада у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду. Запосленом, који одсуствује у складу са наведеним чланом Закона, мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено и има обавезу да се врати на посао у року и на начин који је прописан Законом о раду.

VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 27.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породилско одсуство и одсуство са рада ради неге детета, одсуство ради посебне неге детета или друге особе, заштита особа са инвалидитетом и запосленог са здравственим сметњама и обавештење о привременој спречености за рад, врши се у складу са одредбама закона.

Члан 28.

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

У циљу превенције радне инвалидности послодавац може уколико постоје расположива финансијска средства да у оквиру финансијског плана издвоји 0,2% масе средстава исплаћених на име плата у претходној години, за коришћење организованог здравствено-рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди синдикат код послодавца.

Члан 29.

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

VII. ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 30.

Запослени остварују право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу законом и овим уговором.

Члан 31.

2. Одређивање основне плате

Запослени има право на плату у складу са законом.

Плата запосленог утврђује се на основу:

1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица);

2) коефицијента;

3) додатка на плату;

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

Члан 32.

Основна плата представља производ основице за обрачун и исплату плата са коефицијентом у складу са законом.

3. Увећана плата

Члан 33.

Запослени остварује право на увећану плату у висини утврђеној законом, и то за:

1) рад на дан празника који није радни дан;

2) прековремени рад;

3) минули рад

4) васпитач у васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју ;

3.1 Увећана плата за рад на дан празника који није радни дан

Члан 34.

Увећана плата за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате запосленог.

3.2 Увећана плата за прековремени рад

Члан 35.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату у износу вредности радног сата основне плате запосленог увећаног за 26%.

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

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у току године.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

3.3 Увећана плата за минули рад

Члан 36.

Запослени има право на увећану плату за сваку пуну годину рада у радном односу код послодаваца у јавном сектору, у висини од 0,4 % своје основне плате.

3.4 Увећана плата васпитачу

Члан 37.

Васпитач у васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју има право на увећану плату у висини 3% .

VIII НАКНАДА ПЛАТЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Накнада плате

Члан 38.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, осим ако се одазива на позив државног органа у својству вештака или другог лица које учествује у поступку за чије учешће прима накнаду по посебном пропису.

2. Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад

Члан 39.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана (у даљем тексту: привремена спреченост за рад), 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 мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигне болести као и позитиван санитарни тест. Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

Члан 40.

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.

3. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 41.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаду плате, уз образложење из којих разлога није извршена исплата. Плата се исплаћује у два дела:

- први део плате до 5.-ог у месецу за претходни месец;
- други део плате по коначном обрачуну до 20.-ог у месецу за претходни месец.

4. Право на накнаду трошкова

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) накнаду трошкова на службеном путу у земљи;
- 3) накнаду трошкова на службеном путу у иностранству;
- 4) накнаду трошкова ако запослени, по налогу послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар;

4.1 Накнада трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (накнада за превоз)

Члан 43.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз) у висини пуног износа превозне карте у јавном градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец. Уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, односно у висини цене карте ако не постоји месечна претплатна карта или ако распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који се утврђује месечна претплатна карта, а на основу потврде јавног превозника.

У случају промене места рада запосленог на захтев послодавца у складу са законом, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Ако у случају из става 4. овог члана, од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог превоза у висини која је прописана за коришћење сопственог превоза за службени пут у земљи запосленог, односно на обезбеђивање превоза од стране послодавца ако запослени не може да користи сопствени превоз.

Ако запослени нема трошкове настале због одласка и доласка на рад зато што због близине места становања месту рада не користи јавни или сопствени превоз, запослени не остварује право на накнаду трошкова превоза.

5. Отпремнина

Члан 44.

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију.

Запослени коме престане радни однос због тога што је проглашен технолошким вишком или због протекла рока у којем је био нераспоређен у складу са законом, има право на отпремнину.

5.1. Отпремнина због одласка у пензију

Члан 45.

Запослени остварује право на отпремнину у случају престанка радног односа због испуњења услова за остваривање права на пензију у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније.

Под просечном платом из става 1. овог члана сматра се просечна плата која је остварена у последња два месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

6. Солидарна помоћ

Члан 46.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка трајне тешке 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 усвојење детета у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежних за послове статистике;
- 8) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл), у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, односно од штетника– у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

Дужа болест у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана неприкидно због спречености за рад услед болести. Тежом болешћу сматра се болест која је као таква третирана прописима из здравственог осигурања.

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

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

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

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца право на солидарну помоћ остварује један запослени.

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

Уз захтев за остваривање солидарне помоћи запослени прилаже доказе о основаности захтева, висини захтева (изводе из матичних књига, оригиналне рачуне, потврде, извештај лекара) и сродству.

Дуже и теже болести се сматрају:

- заразне болести и сида,
- малигне болести и интракранијални тумори,
- шећерна болест,
- психоза,
- церебрална парализа, мултипла склероза, прогресивне нервно-мишићне болести, епилепсија,

- болести дигестивног тракта (улцерозни колитис, кронова болест),
- болести простате и тежа обољења мокраћне бешике,
- инфаркт и стање после инфаркта,
- мождани удар (шлог) и стања после можданог удара као што су хемипарезе, хемиплегије и атрофије мозга,
- глауком,
- хроничне болести срца као што су: хронична „малигна“ хипертензија, ангина пекторис, хронични поремећаји срчаног ритма, фебрис реуматика, вирусни миокардитис, урођене и стечене срчане мане, миокардиопатија дилататива,
- терминална бубрежна инсуфицијенција: уремија-дијализа,
- токсична оштећења јетре и цироза,
- bronхијална астма, хронични бронхитис,
- тешке ортопедске болести и повреде коштаног система као што су: дископатије са уградњом вештачких дискова, радикулопатије, артропатије, миопатије и тендинопатије праћене уградњом имплантата и набавком ортопедских помагала,
- болести штитне жлезде(хипер и хипотиреоза, Хашимото тиреоидитис, струма nodosa),
- тешке урођене аномалије и деформитети (све Q шифре),
- операција код парадентопатије (Видманова операција парадонтопатије и обрада парадонталног џепа),
- тотална акрилатна протеза за одрасле (горња и/или доња),
- хиперлипидемија,
- системске имуне болести колагенозе (лупус, бехтерејева болест, сика синдром, реуматоидни артрит)

Солидарна помоћ се исплаћује у складу са Правилником о поступку за остваривање права на солидарну помоћ запослених у ПУ „Невен“.

Члан 47.

Послодавац може исплатити солидарну помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног и социјалног положаја запосленог у складу са мерилима прописаним општим актом, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства, на годишњем нивоу до висине просечне нето зараде за Републику Србију према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике који је предходно дану исплате, без пореза и доприноса.

Члан 48.

Послодавац може запосленима да исплати Новогодишњу новчану награду у једнаком износу. О висини и динамици исплате из овог члана, оснивач и репрезентативни синдикати, потписници овог уговора, преговарају сваке године.

7. Јубиларна награда

Члан 49.

Запослени има право на јубиларну награду за навршене године рада оствареног у радном односу:

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

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у предходна три месеца у односу на месец исплате јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Право на јубиларну награду стиче се на основу рада оствареног у радном односу.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада.

Запосленима се исплаћује јубиларна награда у месецу у коме стиче право на јубиларну награду од дана када запослени стиче право на јубиларну новчану у складу са законом.

Члан 50.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог старости до 15 година живота поклон за Нову годину – новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, а који не може бити мањи од две хиљаде динара.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена – 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

IX ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 51.

Запослени у Установи имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором, под условом да се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује сигурност корисника услуга, имовине и запослених.

Минимум процеса рада, у смислу става 1. овог члана, утврђује оснивач, при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља деце и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката.

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

Минимумом процеса рада у Установи мора се обезбедити чување, нега и исхрана деце.

За време штрајка све врсте и облици васпитно-образовног рада не морају се изводити.

У време штрајка сви запослени морају бити обухваћени минималним процесом рада.

Запослени у Установи су у обавези да одлуку о ступању у штрајк доставе директору и оснивачу најкасније десет дана пре почетка штрајка са одлуком о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 52.

Синдикат може организовати штрајк ради заштите професионалних и економских интереса запослених по основу рада.

Штрајкачки одбор, послодавац и оснивач су у обавези да у периоду од најаве штрајка до дана одређеног за почетак штрајка, понуде предлог за решавање спора и да са тим предлогом упознају запослене који су најавили штрајк, као и јавност.

Члан 53.

Штрајкачки одбор је дужан да за време штрајка сарађује са послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада. Запослени који обављају послове минималног процеса рада дужни су да за време штрајка извршавају налоге послодавца.

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

Члан 54.

Организовање штрајка у складу са Законом и овим Уговором не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа у складу са Законом о штрајку.

Х СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања. Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова. Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката надлежног органа.

Члан 56.

Запослени приступа Синдикату потписивањем приступнице.

Установа је дужна да запосленом, који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Члан 57.

Синдикат је дужан да Послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана од дана достављања акта о упису синдиката у регистар, односно од дана избора органа синдиката.

Члан 58.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката. Представник репрезентативног синдиката присуствује седницама органа управљања без права одлучивања.

Послодавац је дужан да позива представника синдиката да присуствује седницама органа управљања.

Члан 59.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи.

Члан 60.

Репрезентативном синдикату се уручују позиви са материјалима ради присуствовања седницама управног одбора на којима се разматрају мишљења, предлози, иницијативе и захтеви синдиката.

Ставовe репрезентативног синдиката, достављене пре или на самој седници, управни одбор дужан је да размотри пре доношења одлуке, да о њима заузме став и о томе их писано извести.

Члан 61.

Послодавац је дужан да на захтев синдиката обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, која су од битног значаја за економски и социјални положај запослених, и то:

- 1) о пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;
- 2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;
- 3) о исплаћеним просечним платама;
- 4) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;
- 5) о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

Члан 62.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката, и то:

- 1) коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката;
- 2) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);

3) одбијање износа синдикалне чланарине од плате запосленог и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом синдиката, и друге уплате на рачун синдиката;

4) да врши обраду података о уплати синдикалне чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

Послодавац обезбеђује употребу службеног возила или другог одговарајућег превозног средства, са плаћеним трошковима за одлазак на састанке, семинаре и сл., у складу са могућностима.

Члан 63.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да се не омета редован рад и функционисање установе и да се не ремети прописана радна дисциплина.

Члан 64.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (премештај на друге мање плаћене послове, премештај у другу организациону целину, премештај на рад у друго место рада, премештај на рад код другог послодавца, проглашавање вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

Члан 65.

Послодавац је дужан да омогући представнику синдиката да учествује у поступку утврђивања права, обавеза и одговорности запослених у складу са законом, као и да обезбеди приступ представницима синдиката свим радним местима и документима, а у циљу заштите права запослених утврђених законом, колективним уговором и уговором о раду.

Члан 66.

Директор је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Директор је дужан да:

1) размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

2) обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама органа управљања на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

Члан 67.

Директор обезбеђује организацији синдиката која окупља запослене следеће услове за његово деловање:

1) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање делатности;

2) техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима за обављање активности синдиката сходно захтеву и могућностима Установе (одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,

3) право на коришћење телефона, телефакса,

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

Члан 68.

Председнику синдиката код послодавца у који је учлањено више од 50% запослених месечна плата се увећава за 12% без обзира на број синдиката код послодавца

Представник организације синдиката има право за обављање синдикалне функције сразмерно утврђени број плаћених часова месечно за обављање његових функција, и то најмање 40 плаћених часова рада месечно, ако је синдикат репрезентативан.

У време преговора о закључењу и променама Колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора, имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Ако колективни уговор није закључен, председник органа синдиката и члан органа синдиката имају право на 50 % плаћених часова из става 4. овог члана.

Члан 69.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организација синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради оспособљавања на течајевима и семинарима-

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

Синдикални представник, који је одређен да заступа запосленог у радном спору са Установом пред арбитром или судом, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује са рада има право на накнаду зараде која се не може утврдити у већем износу од његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 70.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештења организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена, и да достављају запосленима информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији вршења синдикалних активности.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

XI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 71.

Стране потписнице се обавезују да ће овај уговор примењивати у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања

За праћење примене и давање мишљења о примени овог уговора надлежна је Комисија за праћење примене Колективног уговора

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

Комисија свој рад уређује пословником.

XII. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 72.

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

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

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

1. ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење,

2. због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа,

3. ако уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати.
Измене и допуне овог Колективног уговора врше се по поступку прописаном за његово закључивање.

XIII. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 73.

Овај Колективни уговор може престати споразумом уговорних страна или отказом једне уговорне стране.

У случају отказа, овај Уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 74.

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

ПОТПИСНИЦИ:

Колективног уговора

1. ЗА ОСНИВАЧА: _____
(печат и потпис)

2. ЗА САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ: _____
(печат и потпис)

3. ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ: _____
(печат и потпис)