

На основу члана 246. став 2. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/05, 61/05 и 54/09, 32/13 и 75/2014), репрезентативни синдикати: Самостални синдикат предшколског васпитања и образовања Србије, Синдикат образовања Србије, Грански синдикат просветних радника Србије „Независност” и Влада Републике Србије (у даљем тексту: Уговорне стране), закључују:

**ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА УСТАНОВЕ ПРЕДШКОЛСКОГ ВАСПИТАЊА И ОБРАЗОВАЊА
СРБИЈЕ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА И ЈЕДИНИЦА
ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ**

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Посебним колективним уговором за установе предшколског васпитања и образовања чији је оснивач аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Послодавац), поступак измена и допуна овог уговора, начин решавања спорних питања која произилазе из закључивања и примене истог и међусобни односи уговорних страна.

Члан 2.

Оснивачем у смислу овог уговора сматрају се: аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Послодавац у смислу овог уговора је установа чији је оснивач аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе која је основана у складу са Законом о основама система васпитања и образовања и Законом о предшколском васпитању и образовању.

Запослени у смислу овог уговора је лице које је у складу са Законом о раду, Законом о основама система васпитања и образовања и Законом о предшколском васпитању и образовању засновало радни однос код Послодавца.

Синдикат у смислу овог уговора је репрезентативни синдикат у делатности предшколског васпитања и образовања за територију Републике Србије.

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности из радног односа код послодавца уређују се колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду само кад је то Законом о раду одређено.

Члан 4.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене у предшколским установама на територији Србије чији је оснивач аутономна покрајина и локална самоуправа, а његове одредбе имају снагу обавезности за учеснике уговора.

Права, обавезе и одговорности директора уређују се уговором о раду који закључују директор и орган управљања послодавца (управни одбор).

Члан 5.

На питања која нису регулисана овим уговором, општим актом и уговором о раду примењиваће се одредбе закона.

Члан 6.

Уговорне стране су сагласне да у оквиру својих овлашћења обезбеде услове за примену одредаба овог уговора.

Члан 7.

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

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

2. Међусобни односи закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду

Члан 8.

Колективним уговором, правилником о раду и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени овим уговором и законом, као и друга права која нису утврђена овим уговором и Законом о раду, ако законом није другачије утврђено.

Члан 9.

Колективни уговор и правилник о раду и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом о раду.

Члан 10.

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

Ништавност одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом. Право да се захтева утврђивање ништавности не застарева.

4. Права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца

Члан 11.

Права, обавезе и одговорности запослених и послодаваца утврђена су Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском васпитању и образовању, Уговором, колективним уговором, правилником о раду односно уговором о раду.

При изради правилника о раду послодавац је обавезан да укључи репрезентативни синдикат у установи.

5. Забрана дискриминације и злостављања на раду

Члан 12.

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

Члан 13.

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

Послодавац је дужан да предузме све мере у складу са Законом о спречавању злостављања на раду у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања запослених на раду.

II РАДНИ ОДНОС

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 14.

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

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос послодавац је у обавези да прибави мишљење репрезентативног синдиката у установи.

Члан 15.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин утврђен Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду, Законом о предшколском васпитању и образовању и правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, назив и опис послова, врста и степен стручне спреме, односно образовања у складу са законом, број запослених, као и други услови за рад на одређеним пословима.

Сагласност на правилник даје орган управљања (управни одбор).

Директор је обавезан да на предлог Правилника прибави мишљење оснивача и репрезентативног синдиката у установи.

Правилником из става 2. овог члана се за рад на одређеном радном месту могу утврдити највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Члан 16.

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

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

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

2. Уговор о раду

Члан 17.

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

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

Уговор о раду закључују запослени и послодавац.

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

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

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

3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 18.

Послодавац, за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом закључује уговор о раду са запосленим, под условом да запослени испуњава услове за рад на тим пословима и да је претходно утврђена његова здравствена способност за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа.

4. Пробни рад

Члан 19.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

Пробни рад запослених који организују и реализују образовно-васпитни рад уговара се у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

Пробни рад може да се уговори за све послове дефинисане правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету пробни рад траје шест месеци.

Запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године пробни рад траје четири месеца.

Запосленом са средњим образовањем пробни рад траје три месеца.

Запосленима са осталим нивоима образовања пробни рад траје два месеца.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о пробном раду.

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

5. Приправник

Члан 20.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника у складу са законом и Правилником.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа, програм обуке за оспособљавање за рад и начин полагања приправничког испита, односно поступак добијања лиценце за рад у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

6. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 21.

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

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

Оснивач и директор предшколске установе је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са правилником о сталном стручном усавршавању и стицању звања наставника, васпитача и стручних сарадника и средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе.

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

III. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 22.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Колективним уговором и правилником о раду може се утврдити радно време краће од 40 часова недељно, а не краће од 36 часова недељно.

Запослени из става 2. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

2. Непуно радно време

Члан 23.

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

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

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

3. Скраћено радно време

Члан 24.

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

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

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

4. Прековремени рад

Члан 25.

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 ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада изда решење о разлозима и трајању прековременог рада а

након обављеног посла изда налог за исплату увећане плате у складу са законом.

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 26.

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

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

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

IV. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 27.

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.

2. Дневни и недељни одмор

Члан 28.

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

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

3. Годишњи одмор

Члан 29.

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

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

а) доприноса на раду – три радна дана;

б) услова рада, у складу са општим актом послодавца - до 5 радних дана;
в) радног искуства - на сваких 5 година рада у радном односу по један радни дан;

г) стручне спреме:

- са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету – четири радна 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 – три радна дана

- са средњим образовањем – два радна дана

- са осталим нивоима образовања – један радни дан;

д) социјални услови:

- инвалиду рада и војном инвалиду – два радна дана,

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – два радна дана

- родитељу са троје деце до 16 година живота – три радна дана.

Допринос на раду утврђује се у складу са општим актом послодавца.

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 30.

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.

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 31.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању од 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 – 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) два узастопна радна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
- 11) организованог здравствено - рекреативног одмора – седам радних дана;
- 12) смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 13) смрти родитеља брачног друга – пет радних дана;
- 14) полагања стручног испита – пет радних дана
- 15) за решавање личних потреба – два радна дана.

Одсуство у случају порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, организованог здравствено - рекреативног одмора 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, усвојеник и старатељ.

Општим актом и уговором о раду може се утврдити право на плаћено одсуство у дужем трајању од утврђеног овим чланом, као и шири круг лица из става 3. овог члана.

6. Неплаћено одсуство

Члан 32.

Запослени има право на 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 ужег породичног домаћинства – два 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) и у другим случајевима утврђеним у колективном уговору код послодавца и правилником о раду у складу са захтевом радника.

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, ако законом није другачије одређено.

7. Мировање радног односа

Члан 33.

Поред утврђених права из члана 32. 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 предвиђен Законом о раду.

V. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 34.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породилјско 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 о раду.

Члан 35.

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

У циљу превенције радне инвалидности послодавац је обавезан да издвоји средства у висини од 0,20% масе средстава исплаћених на име плата на годишњем нивоу за коришћење организованог здравствено - рекреативног одмора, а запослени су дужни да исти користе у складу са критеријумима које утврди синдикат код послодавца.

Члан 36.

Послодавац је дужан да у складу са Законом о спречавању 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.

VI. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 37.

Запослени има право на плату.

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 доприноса и пореза за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

1.1 Основна плата

Члан 38.

Основна плата запосленог представља производ основице коју утврђује Влада и коефицијента посла који запослени обавља.

Основица из става 1. овог члана не може бити нижа од основице за обрачун и исплату плата у основном и средњем образовању и васпитању, али може бити увећана из средстава које оствари установа или јединица локалне самоуправе.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата сваке године у поступку доношења предлога буџета Републике Србије.

Уговорне стране обавезују се да приступе преговарању о корекцији основице за обрачун плата пре доношења предлога закона о буџету за наредну годину, ако дође до битне промене околности на основу којих је утврђена основица за обрачун плата.

Иницијативу за преговоре покреће Синдикат.

Уговорне стране се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

1.2. Коефицијент посла

Члан 39.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених код Послодавца утврђује се актом Владе.

У поступку преговарања преговарању о корекцији основице за обрачун плата, уговорне стране разматрају могућност и потребу корекције коефицијената.

2. Додаци на плату

Члан 40.

Запослени има право на додатак на плату и то за:

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

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

Основицу за обрачун додатака на плату чини основна плата утврђена законом којим се уређују плате запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике, аутономне покрајине и јединица локалне самоуправе.

3. Увећање плате

Члан 41.

Општим актом послодавца може се утврдити право запосленог на увећање плате у висини до 30% од висине плате, које се исплаћује из сопствених прихода које оствари установа, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да утврђује приходе и расходе и врши расподелу средстава из претходног става и обавезан је да о томе обавештава репрезентативни синдикат.

4. Накнада плате

Члан 42.

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 43.

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 дванаест 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;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу.

5. Накнада трошкова

Члан 44.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини пуног износа превозне карте у јавном - градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец односно ако не постоји превоз до места рада запосленог, послодавац је дужан да организује превоз за долазак и одлазак са рада. Уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза;
- 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 трошковаведеном на службеном путу у земљи;
- 4) накнаду трошкова за службено путовање 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) и 4) овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за времеведено 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 времеведено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

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

6. Друга примања

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

- 1) отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, односно две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, зависно од тога шта је за запосленог повољније;
- 2) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима а највише до неопорезивог износа који је утврђен за случај помоћи у случају смрти запосленог или члана породице у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- 3) накнаду штете запосленом због повреде на раду или професионалног обољења у складу са законом.

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

Послодавац је дужан да деци запосленог старости до 11 година живота да обезбеди поклон за Нову годину у вредности неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може из сопствених прихода да запосленој жени обезбеди новчани износ за Дан жена у вредности која је предвиђена ставом 3. овог члана.

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

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

Под просечном платом из става 1. овог члана подразумева се просечна плата запосленог остварена у претходних 3 месеци који претходе месецу стицања права на јубиларну награду, односно просечна зарада у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец стицања права на јубиларну награду, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

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

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом исплати солидарну помоћ у случају:

- 1) настанка трајне тешке инвалидности запосленог;
- 2) превремене спречености за рад дуже од три месеца у континуитету;
- 3) набавке медицинских помагала, хируршких интервенција и набавке лекова, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом.

Висина помоћи за случајеве утврђене у ставу 1. овог члана износи по један неопорезиви износ предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана, а признаје се на основу уредне документације.

Запослени у току календарске године може да оствари право на солидарну помоћ по сваком од основа утврђених у ставу 1. овог члана по један пут.

Члан 48.

Послодавац је дужан да запосленима 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. Осигурање запослених

Члан 49.

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.

8. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 50.

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

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

Исплата плате може бити у једном или из два дела:

- 1) ако је исплата у једном делу, исплаћује се до 10 - ог у наредном месецу
- 2) ако се исплаћује у два дела: први део се исплаћује до 5 - ог у наредном месецу, а други део до 20 – ог у наредном месецу.

VII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 51.

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

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге због којих је престала потреба за радом запослених;
 - 2) укупан број запослених код послодавца, као и број запослених који раде на неодређено време;
 - 3) критеријуме према којима се утврђује који су запослени вишак;
 - 4) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
 - 5) мере за запошљавање вишка запослених, као што су: премештај на друге послове, рад с непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена, преквалификација, доквалификација, други облик додатног образовања, привремено или трајно упућивање на рад код другог послодавца итд.;
 - 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
 - 7) рок у којем ће запосленом који је вишак бити отказан уговор о раду ако не може да му се омогући запошљавање.
- Критеријуме из програма утврђује послодавац у сарадњи репрезентативним синдикатом у установи.

Члан 52.

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

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

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

VIII. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 53.

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 или штету на раду или у вези са радом, надокнади штету.

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

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

XI. УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 54.

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

Колективним уговором код послодавца или правилником о раду и уговором о раду, у складу са Законом о основама система образовања и васпитања, утврђују се повреде радне обавезе односно кршење радне дисциплине или понашање запосленог због којег се привремено удаљује са рада.

X. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 55.

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

Члан 56.

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

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

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

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

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

XI. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 57.

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

Васпитачу и стручном сараднику престаје радни однос кад се стекну услови у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

Запосленом престаје радни однос тежом повредом радне обавезе у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

Члан 58.

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

Послодавац је дужан да у упозорењу наведе правни основ за давање отказа, чињенице и доказе који указују да су се стекли услови за отказ уговора о раду и рок за давање одговора на упозорење. Ово упозорење послодавац доставља и синдикату чији је запослени члан. Синдикат је обавезан да се о упозорењу изјасни у року од пет 5 радних дана.

Члан 59.

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

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

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плата и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа у складу са колективним уговором, правилником о раду односно, уговором о раду.

Исплату наведених обавеза послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Члан 61.

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

Члан 62.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

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

XII. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 63.

О правима, обавезама и одговорностима из радног односа запослених одлучује директор или запослени кога он овласти.

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

Послодавац или друго овлашћено лице, решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима запослених у складу са законом.

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 64.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог у складу са законом.

Спорна питања из става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитра споразумом одређују стране у спору из реда стручњака у области која је предмет спора.

Рок за покретање поступка пред арбитром јесте три дана од дана достављања решења запосленом.

Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

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

Ако арбитар у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 65.

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

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

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 66.

Запослени имају право на слободно синдикално организовање и деловање без одобрења послодавца за упис у регистар синдиката.

Синдикат делује на начелима слободе синдикалног организовања у складу са својим правилима и статутом синдиката. У свом деловању и раду синдикат је независан од државног органа и послодавца.

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

Синдикат је дужан да послодавцу достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката у складу са законом.

Члан 67.

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

Члан 68.

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

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

Члан 69.

Послодавац је обавезан да размотри и да да одговоре о покренутих захтевима, предлозима, иницијативама и одлукама синдиката од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 70.

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

- 1) коришћење одговарајуће просторије,
- 2) административно-техничке услове,
- 3) ангажовање одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података у поступку преговарања и закључивања колективних уговора и сл.
- 4) да председнику синдиката код послодавца доставља информације, билтене, публикације и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности, као и да синдикат може да истиче своја

обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена,

- 5) да средства од чланарине уплаћује на рачун синдиката,
- 6) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

Члан 71.

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

Члан 72.

Послодавац је обавезан да председнику репрезентативног синдиката у установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у репрезентативни синдикат установе која припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату у висини од 12%.

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

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

Члан 73.

Запослени који је изабран на функцију у органу синдиката ван установе може са послодавцем да постигне споразум да му у установи мирују права и обавезе из радног односа док обавља функцију у вишем органу синдиката.

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

Члан 74.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно.

Члан 75.

Синдикални представник овлашћен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 76.

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

Члан 77.

Синдикални представник који одсуствује са рада у складу са чл. 75 / 77. Уговора има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

XIV. ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 78.

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

Члан 79.

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

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

Члан 80.

Оснивач је дужан да у складу са чланом 10. Закона о штрајку при утврђивању минимума процеса рада да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативног синдиката. При утврђивању минимума процеса рада утврђују се захтеви синдиката који се односе на скраћење радног времена послодавца за време трајања штрајка.

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

Члан 81.

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

Члан 82.

Штрајк се по правилу одржава у просторијама послодавца, а изузетно на другом месту што се утврђује одлуком о ступању у штрајк.

За одржавање штрајка ван просторија послодавца, мора се прибавити сагласност надлежног државног органа за одржавање скупова на јавном месту.

Члан 83.

Одлука о ступању у штрајк (најава штрајка) се доставља послодавцу и оснивачу најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка.

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

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

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

У преговорима, синдикат заступа штрајкачки одбор.

Члан 84.

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

Члан 85.

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

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

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

XV. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 86.

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

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

Одлука арбитраже о спорним питањима обавезује уговорне стране.

Арбитражу чине по три представника Синдиката и Владе и један представник којег заједнички одреде уговорне стране из реда стручњака за област која је предмет спора.

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

XVI. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 87.

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

Уговорне стране дужне су 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, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

Предлог за измене и допуне Уговора може да поднесе свака уговорна страна у писаном облику.

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

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

XVII. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 88.

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

У случају отказа Уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа сим што су уговорне стране дужне да процес преговарања започну процес преговарања најмање петнаест дана од дана подношења отказа.

XVIII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 89.

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

Праћење примене и тумачење одредби овог уговора врши комисија.

Комисију чине по један представник репрезентативног синдиката, потписника овог уговора и по један представник министарства надлежног за послове образовања, министарства надлежног за послове рада, министарства надлежног за послове финансија и министарства надлежног за послове државне управе и локалне самоуправе.

Комисија свој рад уређује пословником.

Члан 90.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

ЗА ВЛАДУ:

**Министар просвете, науке и
технолошког развоја Србије**
Др Срђан Вербић

**Самостални синдикат
предшколског
васпитања и образовања Србије**
Љиљана Киковић, председница

Синдикат образовања Србије
Бранислав Павловић, председник

ГС ПРС „НЕЗАВИСНОСТ“
Др. Томислав Живановић, председник
