

Предшколска установа „Наша радост“ Лучани



**НАША РАДОСТ**

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА - ЛУЧАНИ

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД  
ПОСЛОДАВЦА  
ПУ „НАША РАДОСТ“ ЛУЧАНИ**

Јул, 2021. год.

## Колективни уговор код послодавца ПУ „Наша радост“ Лучани

На основу члана 3. став 1. и чланова 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 9. Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС”, број 97/20), Општина Лучани, као оснивач, коју заступа председник Миливоје Доловић, Предшколска установа „Наша радост“ Лучани, као послодавац, коју заступа директорка Гордана Миличевић, и репрезентативни синдикат, Самостални синдикат предшколског васпитања и образовања, Синдикална организација ПУ „Наша радост“ Лучани, коју заступа председница синдикалне организације Јована Чакаревић, закључују

### **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ПУ „Наша радост“ Лучани**

#### **I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **1. Предмет колективног уговора**

###### **Члан 1.**

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Предшколској установи „Наша радост“ Лучани (у даљем тексту: запослени), чији је оснивач локална самоуправа, Општина Лучани, и то: заснивање радног односа; образовање, стручно оспособљавање и усавршавање; радно време; одмори и одсуства; заштита запослених; зарада, накнаде зараде и друга примања; забрана конкуренције; накнада штете; престанак радног односа; остварење и заштита права запослених, синдикално организовање и друга питања од значаја за запосленог и послодавца; међусобни односи потписника овог колективног уговора, поступак за његово закључивање и друга питања од значаја за оснивача, послодавца и запослене.

###### **Члан 2.**

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

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

###### **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.

Обавеза је оснивача да Предшколској установи „Наша радост“ Лучани, обезбеди материјално-финансијске, техничке и друге потребне услове за несметано обављање

делатности; прати, унапређује и уједначава услове рада и предузима мере за опште унапређење предшколског васпитања и образовања деце.

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

#### **Члан 4.**

Овај уговор примењује се на све запослене у Предшколској установи „Наша радост“ Лучани, чији је оснивач Општина Лучани (у даљем тексту: послодавац).

На права, обавезе и одговорности из радног односа запосленог и послодавца која нису уређена овим Колективним уговором, непосредно се примењују одредбе закона, посебног закона и посебног колективног уговора.

Уколико су овим Колективним уговором утврђена мања права или неповољнији услови из радног односа од права и услова утврђених законом, непосредно се примењује закон и посебни колективни уговор.

Права, обавезе и одговорности директора регулишу се законом, Статутом установе и другим посебним актима, а уређују се уговором о раду који закључују директор и управни одбор.

#### **Члан 5.**

Уговорне стране су у обавези да у оквиру својих овлашћења предузму мере, како би се обезбедила примена одредаба овог уговора.

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

#### **Члан 6.**

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или запослени на кога је директор писменим 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, која су неопходна у поступку остваривања заштите његових права.

## **2. Међусобни односи закона, колективног уговора и уговора о раду**

#### **Члан 7.**

Овим уговором могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени Посебним колективним уговором и законом, осим ако законом није другачије утврђено.

#### **Члан 8.**

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

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

### **3. Забрана дискриминације и злостављања на раду**

#### **Члан 9.**

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

#### **Члан 10.**

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

Послодавац је дужан да предузме све мере у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду, у циљу препознавања, превенције и спречавања злостављања запослених на раду.

## **II РАДНИ ОДНОС**

### **1. Услови за заснивање радног односа**

#### **Члан 11.**

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.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси директор у складу са законом. Одлуку, као и пријаву слободног радног места директор доставља Националној служби за запошљавање, која врши оглашавање и оглашава ову одлуку на огласној табли у установи.

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

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави сагласност, у складу са прописима којим се уређује поступак добијања сагласности за ново запошљавање, уколико је предвиђено посебним прописима.

### **2. Документа за испуњеност услова за рад**

#### **Члан 12.**

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

Послодавац не може да заснује радни однос са лицем које не испуњава услове предвиђене законом и друге услове за рад предвиђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Послодавац може да изврши контролу исправности достављених докумената уколико из било којих разлога посумња у истинитост и исправност истих.

Контролу из става 3. овог Уговора обавиће овлашћено лице послодавца.

### **Члан 13.**

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

## **3. Уговор о раду**

### **Члан 14.**

Радни однос се заснива уговором о раду који, пре ступања на рад, у писаном облику, закључују лице које заснива радни однос и послодавац.

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

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

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

### **Члан 15.**

Уговор о раду садржи:

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

Уговор о раду не мора да садржи елементе из става 1. тач. 11)-13) овог члана ако су они утврђени законом, колективним уговором, правилником о раду или другим актом послодавца у складу са законом, у ком случају у уговору мора да се назначи акт којим су та права утврђена у моменту закључења уговора о раду.

На права и обавезе који нису утврђени уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, посебног колективног уговора и овог уговора.

Уговор о раду може да се закључи на неодређено или одређено време, а уколико у уговору није одређено време на које се закључује, сматра се да је уговор о раду закључен на неодређено време.

#### **Члан 16.**

Елементи за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог, рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право утврђени су овим Уговором.

На права и обавезе која нису утврђена уговором о раду примењују се одговарајуће одредбе закона, подзаконских аката, посебног колективног уговора и овог Уговора.

### **4. Ступање запосленог на рад**

#### **Члан 17.**

Запослени остварује права и обавезе из радног односа даном ступања на рад.

Ако запослени не отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду, а за то нема оправдане разлоге, сматраће се да није засновао радни однос са послодавцем осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога или ако се послодавац и запослени другачије договоре.

Као оправдани разлози због којих запослени није у могућности да отпочне са радом даном утврђеним уговором о раду сматраће се:

- 1) болест запосленог или члана породице са којим запослени живи у заједничком домаћинству;
- 2) смртни случај члана уже породице;
- 3) позив војних или државних органа, односно органа унутрашњих послова;
- 4) природне појаве или виша сила које су узрок да запослени није у стању да ступи на рад (земљотрес, пожар, поплаве и сл.);

У случају постојања оправданих разлога из става 3. овог члана, запослени је дужан да се јави послодавцу ради постизања договора о дану ступања на рад, потреби и року достављања доказа о разлозима због којих није отпочео са радом.

### **5. Пробни рад**

#### **Члан 18.**

Уговором о раду може да се уговори пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова утврђених уговором о раду.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране послодавца, послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

#### **Члан 19.**

Ради сагледавања радних и стручних способности запосленог на пробном раду послодавац може, из реда својих запослених, да одреди лице или формира комисију која прати рад запосленог на пробном раду.

Лице из става 1. овог члана, односно члан комисије, мора да поседује одговарајућа знања, искуство и способности у односу на природу и врсту посла за који се уговара пробни рад и има најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, односно образовање као и запослени који је на пробном раду.

Лице, односно комисија из става 1. овог члана прати рад запосленог на пробном раду и о сагледаним радним и стручним способностима доставља редовне извештаје директору, односно лицу које он овласти.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог на пробном раду даје директор непосредно или на основу извештаја лица, односно комисије из става 1. овог члана.

Васпитач и стручни сарадник који је за време пробног рада показао да својим компетенцијама може успешно да ради на постизању прописаних принципа, циљева и стандарда постигнућа, наставља са радом у истом радно-правном својству, а ако се на основу оцене директора, а по прибављеном мишљењу педагошког колегијума, утврди да то није показао, престаје му радни однос. Радни однос престаје даном отказног рока, без права на отпремнину.

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

## **6. Радни однос на одређено време**

### **Члан 20.**

Радни однос на одређено време у установи заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време, у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања.

Установа може да прими у радни однос на одређено време лице:

- 1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
- 2) ради обављања послова педагошког асистента.

Изузетно, установа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:

- 1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;
- 2) до избора кандидата - када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће радне године;
- 3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс за пријем у радни однос на неодређено време, а најкасније до 31. августа текуће радне године;

Радни однос на одређено време не може да прерасте у радни однос на неодређено време.

## **7. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

### **Члан 21.**

Уговор о раду може да се закључи за послове са повећаним ризиком, утврђеним у складу са законом само ако запослени испуњава услове за рад на тим пословима.

Запослени може да ради на пословима из става 1. овог члана само на основу претходно утврђене здравствене способности за рад на тим пословима од стране надлежног здравственог органа, у складу са законом.

## 8. Радни однос са пуним и непуним радним временом

### Члан 22.

Радни однос заснива се, по правилу, са пуним радним временом.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Запослени који ради са непуним радним временом има право на зараду, друга при-мања и друга права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права законом, овим правилником и уговором о раду није друкчије одређено.

Послодавац је дужан да запосленом који ради са непуним радним временом обезбеди исте услове рада као и запосленом са пуним радним временом који ради на истим или сличним пословима.

Послодавац је дужан да благовремено обавести запослене о доступности послова са пуним и непуним радним временом и да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Васпитачу и стручном сараднику сваке радне године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе сати за извођење непосредног васпитно-образовног рада и других облика рада, у складу са законом.

Васпитач и стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом, има статус запосленог са непуним радним временом.

Васпитач и стручни сарадник који је остао нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

Послодавац приликом израде годишњег плана рада сарађује са синдикатом у планирању послова са непуним радним временом.

## 9. Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

### Члан 23.

Радни однос може да се заснује за обављање послова ван просторија послодавца, ако такви послови нису опасни или штетни по здравље запосленог и других лица и не угрожавају животну средину.

Обављање послова ван просторија послодавца обухвата рад на даљину и рад од куће.

Уговор о раду који се закључује у смислу става 1. овог члана, поред одредаба из члана 9. овог уговора, садржи и:

- 1) трајање радног времена према нормативима рада;
- 2) начин вршења надзора над радом и квалитетом обављања послова запосленог;
- 3) средства за рад за обављање послова које је послодавац дужан да набави, инсталира и одржава;
- 4) коришћење и употребу средстава за рад запосленог и накнаду трошкова за њихову употребу;
- 5) накнаду других трошкова рада и начин њиховог утврђивања;
- 6) начин и рокове подношења извештаја о раду.

Запослени може, по одобрењу директора, на предлог непосредног руководиоца, да обавља посао ван просторија послодавца, односно од куће и када уговором о раду није



заснован радни однос за обављање послова ван просторија послодавца у смислу ст. 1. и 2. овог члана.

Основна зарада запосленог из става 1. овог члана не може бити утврђена у мањем износу од основне зараде запосленог који ради на истим пословима у просторијама послодавца.

Количина и рокови за извршење послова ван просторија послодавца не могу се одредити на начин којим се запосленом онемогућава да користи права на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом и овим уговором.

Запосленом који обавља послове ван просторија послодавца послодавац је дужан да обезбеди услове рада, средства за рад и накнаду других трошкова проистеклих поводом рада, као и да утврди начин вршења надзора над радом запосленог.

## **10. Приправници**

### **Члан 24.**

Радни однос у својству приправника заснива се са лицем које први пут заснива радни однос, у својству приправника, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је то као услов за рад на одређеним пословима утврђено законом и правилником о организацији и систематизацији послова.

Одредба става 1. овог члана односи се и на лице које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима.

Приправнички стаж, траје најдуже две године.

### **Члан 25.**

За време приправничког стажа приправник има право на плату и сва друга права, обавезе и одговорности из радног односа као и други запослени код послодавца.

Уговор о раду са приправником садржи одредбе о трајању приправничког стажа и обавези полагања приправничког испита у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања.

## **III ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ**

### **Члан 26.**

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

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

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

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

## **IV РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно и непуно радно време**

#### **Члан 27.**

Радно време је временски период у коме је запослени дужан да обавља послове према налозима послодавца, на месту где се послови обављају, у складу са уговором.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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

Запослени из става 3. овог члана остварује сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

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.

### **2. Скраћено радно време**

#### **Члан 28.**

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, а највише 10 часова недељно 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.

### **3. Прековремени рад**

#### **Члан 29.**

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају:

- више силе,

- изненадно повећања обима посла у другим случајевима кад је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (пријем и обрада документације у одређеним случајевима; изненадно повећање обима посла или хитне потребе за завршетком посла чије се трајање није могло предвидети),

- замене привремено одсутног запосленог до пет радних дана у месецу, не рачунајући одсуство због коришћења годишњег одмора запосленог и организације рада за време трајање годишњих одмора;

- извршење других послова који се неопходно завршавају у одређеном року; дежурства и сл.), (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.

#### **Члан 30.**

Послодавац може спровести контролу оправданости давања налога за прековремени рад.

Послодавац проверава да ли је налог за прековремени рад оправдан са аспекта искоришћености редовног радног времена и радног учинка.

Проверу – контролу из става 1. овог члана врши директор, односно лице које послодавац овласти.

### **4. Распоред радног времена**

#### **Члан 31.**

Радна недеља траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује послодавац.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена али не дуже од 12 часова дневно, осим запосленог који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време.

#### **Члан 32.**

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена, осим у случају увођења прековременог рада.

Изузетно, послодавац може да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена у року краћем од пет дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла због наступања непредвиђених околности.

### **5. Прерасподела радног времена**

#### **Члан 33.**

Послодавац може да изврши прерасподелу радног времена када то захтева природа делатности, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Запослени који се сагласио да у прерасподели радног времена ради у просеку дуже од времена утврђеног у ставу 2. овог члана, часови рада дужи од просечног радног времена обрачунавају се и исплаћују као прековремени рад.

У случају прерасподеле радног времена, радно време може да траје најдуже 60 часова недељно.

#### **Члан 34.**

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.

## **6. Ноћни рад и рад у сменама**

### **Члан 35.**

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 заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

## **V ОДМОРИ И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 36.**

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 одмор**

#### **Члан 37.**

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

### **3. Недељни одмор**

#### **Члан 38.**

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, коме се додаје време дневног одмора.

Изузетно, ако запослени због обављања посла у различитим сменама или у прерасподели радног времена не може да користи одмор у трајању утврђеном у ставу 1. овог члана, има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

#### 4. Годишњи одмор

##### Члан 39.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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.

##### Члан 40.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 30 радних дана, односно 35 радних дана, под условима прописаним овим Уговором.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу нивоа образовања, доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог, социјалних услова и других критеријума утврђених овим Уговором.

Минимални годишњи одмор од 20 радних дана увећава се по основу:

- 1) доприноса на раду, (за остварене изузетне резултате у раду) – до 4 радна дана;
- 2) услова рада:
  - непосредни рад у групи са децом - 2 радна дана;
  - рад у групи са децом са сметњама у развоју - 2 радна дана;
  - рад на пословима одржавања хигијене, пословима припреме и сервирања хране и одржавања објеката - 2 радна дана;
  - рад на административним пословима (правно-финансијска и стручна служба) - 2 радна дана.
- 3) радног искуства и то за укупан стаж осигурања:
  - на сваких 5 година рада у радном односу по један радни дан;
- 4) стручне спреме:
  - са високим образовањем стеченим на мастер струковним студијама, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама и четворогодишњим студијама по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године – 5 радних дана;
  - са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање након 10. септембра 2005. године – за 4 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 од три године, односно вишим образовањем – за 4 радна дана;
- са средњим образовањем и осталим нивоима образовања – за 3 радна дана;

5) социјалних услова:

- особи са инвалидитетом, инвалиду рада, војном инвалиду и лицима која имају решење о инвалидитету (смањена радна способност) - 3 радна дана;

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

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права. Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци. Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

- запосленом родитељу са малолетним дететом/малолетном децом – 3 радна дана;

- запосленом који у свом домаћинству издржава дете које има сметње у психофизичком развоју – 3 радна дана;

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

Изузетно, запослени са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања користи годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Под стажом осигурања подразумева се само стаж осигурања из радног односа запосленог као и стаж осигурања код послодавца.

Доприносом на раду се сматрају изузетни резултати у раду (награде, освојене награде на такмичењима и стручним скуповима, увођење иновација у раду које унапређују васпитно-образовни рад и рад установе уопштено, изузетно залагање у раду, улагање повећаног напора у раду и сл.).

Право на сразмерни део годишњег одмора (*дванаестину годишњег одмора*) има запослени за сваки пун месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му радни однос престаје.

#### **Члан 41.**

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености настави коришћење годишњег одмора.

#### **Члан 42.**

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

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета – има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

#### **Члан 43.**

О распореду коришћења годишњих одмора одлучује послодавац у зависности од потребе посла, на начин којим не ремети процес рада, уз претходну консултацију запосленог и у складу са планом коришћења годишњих одмора који доноси директор.

Запослени који обављају васпитно-образовни рад, по правилу користе одмор у летњим месецима (јун, јул, август), а остали запослени у зависности од потребе посла и плана коришћења годишњег одмора.

Послодавац је дужан да пре доношења решења о коришћењу годишњег одмора консултује запосленог, али није дужан да усвоји његов предлог у погледу времена коришћења годишњег одмора.

Непосредни руководиоца до краја маја текуће године сачињава предлог плана коришћења првог дела годишњих одмора запослених у трајању од најмање две радне недеље непрекидно, односно коришћења годишњег одмора у целости, водећи рачуна да се у сваком периоду на одређеним пословима обезбеди одговарајућа замена, односно несметано функционисање процеса рада.

Планови непосредних руководиоца се усклађују са потребама посла и доноси се коначан план коришћења годишњег одмора.

#### **Члан 44.**

Решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се доставља најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора, а у случају коришћења годишњег одмора на захтев запосленог решење се доставља 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.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде, као и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

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

Изузетно, послодавац може, за све запослене или за запослене у организационом делу, да донесе решење о колективном годишњем одмору које може да истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

#### **Члан 45.**

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

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

#### **5. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)**

#### **Члан 46.**

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

- 1) склапање брака – **7 радних дана**;
- 2) склапање брака детета – **3 радна дана**;
- 3) порођај супруге или усвајање детета – **5 радних дана**;
- 4) порођај другог члана уже породице – **2 радна дана**;
- 5) теже болести члана уже породице - **7 радних дана**;
- 6) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – **5 радних дана**;
- 7) селидба домаћинства на подручју места рада – **3 радна дана**;
- 8) селидба домаћинства ван места рада – **4 радна дана**;
- 9) учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – **7 радних дана**;
- 10) коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката – **7 радних дана**;
- 11) **2 узастопна дана** за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
- 12) смрти члана уже породице – **5 радних дана**;
- 13) смрти родитеља брачног друга – **5 радних дана**;
- 14) полагања стручног испита – **5 радних дана**;
- 15) стручно усавршавање – **3 радна дана**;
- 16) полазак детета у први разред основне школе, односно полазак у вртић - **2 радна дана**;
- 17) за решавање личних потреба – **2 радна дана**.

Одсуство у случају смрти члана уже породице, смрти родитеља брачног друга 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.



Запослени има право на плаћено одсуство и у дане прославе породичне славе, једном годишње, државних и верских празника, у складу са законом.

#### **Члан 47.**

О остваривању права на одсуство са рада уз накнаду плате из члана 46. овог Уговора доноси се решење, на основу поднетог захтева запосленог и приложених одговарајућих доказа, осим за чињенице које није потребно доказивати јер су опште познате послодавцу.

У изузетним случајевима докази из претходног става могу бити достављени у року од пет радних дана од дана почетка коришћења плаћеног одсуства.

Изузетно, у случају елементарних непогода или других непредвидивих разлога више силе које није потребно доказивати јер су опште познати, одговарајући доказ се доставља само у случају када елементарном непогодом или другом вишом силом није непосредно угрожено место становања запосленог.

### **6. Неплаћено одсуство и мировање радног односа**

#### **Члан 48.**

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) неговање болесног члана уже породице – до 30 радних дана;
- 2) смрти сродника који није члан уже породице – 3 радна дана;
- 3) обављања приватних послова запосленог – 3 радна дана;
- 4) посета брачном другу ван места становања – до 7 радних дана;
- 5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат, стручни испит који није услов за обављање посла) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 60 радних дана;
- 6) лечења о сопственом трошку и вантелесне оплодње – до 30 радних дана;
- 7) посета члану породице у иностранству до 60 дана.

Запосленом се може изузетно одобрити неплаћено одсуство са рада и до једне године, у осталим оправданим случајевима, када се о томе са послодавцем постигне споразум.

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

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

### **7. Мировање радног односа**

#### **Члан 49.**

Поред утврђених права из члана 48. Уговора запослени може да одсуствује са рада у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду.

Запосленом, који одсуствује у складу са овим Уговором и 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.

## **8. Евиденција доласка и одласка са посла**

### **Члан 50.**

Послодавац је у обавези да води евиденцију доласка и одласка са посла запослених, ради остваривања права и утврђивања одговорности запослених по основу присуства на раду.

Евиденцију из става 1. овог члана за запосленог који је привремено премештен на послове код другог послодавца у складу са овим законом, води послодавац код кога запослени обавља послове за време привременог премештаја и ту евиденцију на крају текућег месеца доставља послодавцу од кога је запослени премештен.

## **VI ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Члан 51.**

Запослени има право на заштиту у складу са законом, и то:

- безбедност и заштиту здравља на раду;
- заштиту личних података;
- посебну заштиту појединих категорија запослених – млађег од 18 година живота, особе са инвалидитетом, запосленог са здравственим сметњама;
- заштиту материнства;
- одсуство са рада ради неге, односно посебне неге детета.

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

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

### **Члан 52.**

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

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима, а нису у радном односу код послодавца, као и лица која се затекну у радној околини код послодавца.

### **Члан 53.**

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

Послодавац је дужан да организује рад тако да обезбеди заштиту живота и здравља, а ради спречавања повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом,

имајући у виду посебну заштиту омладине, инвалида, заштиту запослених са здравственим сметњама и заштиту материнства.

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и обавезама која произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

Установа је дужна да приликом организовања рада и радног процеса обезбеди превентивне мере ради заштите живота и здравља запослених и да заустави сваку врсту рада која представља непосредну опасност за живот и здравље запосленог.

Послови са повећаним ризиком утврђују се Актом о процени ризика на основу прописаних критеријума.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, безбедност и здравље запослених и других лица, као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме ради, као и у другим случајевима утврђеним Законом.

#### **Члан 54.**

Запослени има право на заштиту од злостављања на раду.

Послодавац је дужан да организује рад на начин којим се спречава злостављање на раду и да спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених у вези узрока, облика и последица злостављања.

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.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и злоупотребу права на заштиту од злостављања и да се оспособљава ради препознавања и спречавања злостављања на раду.

Послодавац, из реда својих запослених, одређује лице за подршку коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке.

Лице за подршку треба да има развијене организационе и аналитичке способности, одговорност, тачност и поузданост, комуникативност и тактичност у међуљудским односима као и способност за сарадњу.

#### **Члан 55.**

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.

#### **Члан 56.**

Поступак за заштиту од злостављања на раду спроводи се у складу са законом.

### **VII ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА**

#### **1. Плата**

##### **Члан 57.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом, подзаконским актима, овим Уговором и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

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

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

##### **Члан 58.**

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

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

##### **Члан 59.**

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

##### **Члан 60.**

Основна плата утврђује се множењем основице за обрачун плате и коефицијента радног места на које је запослени распоређен, у складу законом.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде,

основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

### 3. Додатак на плату

#### Члан 61.

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

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

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

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

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

### 4. Накнада плате

#### Члан 62.

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 63.

Приправник има право на плату у висини од 80 % основне плате за послове за које је закључио уговор о раду, као и на накнаду трошкова и друга примања као и остали запослени, у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

#### **Члан 64.**

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

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

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, 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 или малигном болешћу.

#### **Члан 65.**

Запослени има право на накнаду плате у висини 60% просечне зараде у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са законом и овим уговором, за време прекида рада, односно смањења обима рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, послодавац може, по испуњењу услова утврђених законом, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 1. овог члана.

Запослена особа са инвалидитетом за време трајања професионалне рехабилитације има право на накнаду плате у висини 100% просечне плате остварене у претходна три месеца пре укључивања у мере и активности професионалне рехабилитације, с тим да накнада плате не може бити мања од минималне зараде.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате остварене у претходна три месеца за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља на раду, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима, у складу са законом.

#### **Члан 66.**

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.

## 5. Накнада трошкова

### Члан 67.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини пуног износа превозне карте у јавном – градском, приградском, односно међуградском саобраћају, који мора бити исплаћен до петог у месецу за претходни месец, а уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

Запослени који нема могућност да при доласку на рад или одласку са рада користи јавни превоз, јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова превоза у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Послодавац је дужан да у случају промене места становања запосленог, праћена променом пребивалишта у личној карти, без обзира на општину становања, запосленом да сагласност на исплату увећаних трошкова превоза.

У случају неслагања адресе пребивалишта запосленог из документације и фактичког стања становања запосленог, накнада трошкова превоза обрачунаће се према фактичком стању, а уколико је потребно проверити фактичко стање може се формирати комисија за ту намену.

Послодавац је дужан да, на захтев запосленог, запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада. За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на исплату накнаде трошкова превоза у висини цене дневне превозне карте.

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

3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

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

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

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

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

Запосленом се пре службеног пута може исплатити аконтација трошкова за службени пут.

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

## 6. Друга примања

### Члан 68.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

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

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

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

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

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

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

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

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

Сваком запосленом који има децу старости до 15 година живота припада право на поклон за Нову годину, по детету, у вредности до неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленој жени да обезбеди поклон за Дан жена у вредности која је предвиђена претходним чланом.

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



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

#### **Члан 69.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

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

Висина јубиларне награде износи:

1. пола просечне плате – за 10 година рада остварених у радном односу,
2. једну просечну плату – за 20 година рада остварених у радном односу,
3. једну и по просечну плату – за 30 година рада остварених у радном односу,
4. две просечне плате – за 35 година рада остварених у радном односу,
5. две и по просечне плате – за 40 година рада остварених у радном односу.

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

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО (нпр. рођење трећег детета, спортски стаж, време за које је осигураник самостално уплаћивао доприносе и сл.), као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

#### **Члан 71.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке медицинско – техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
- 7) рођења или усвојења детета запосленог – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 8) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

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

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

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

#### **Члан 72.**

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда запосленог у смислу члана 71. став 1. тачка 1) овог Уговора постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.

Под дужом или тежом болешћу члана уже породице запосленог, а који није у радном односу, у смислу члана 71. став 1. тачка 1) овог Уговора сматра се она болест, односно повреда за коју би било неопходно утврђивање дужине боловања у трајању од најмање 30 дана непрекидно.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 71. став 1. тачка 1) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

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

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

#### **Члан 73.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 71. став 1. тачка 2) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

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

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за набавке медицинско – техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице у случају утврђеном у члану 71. став 1. тач. 2) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

#### **Члан 74.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 71. став 1. тач. 3) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

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

#### **Члан 75.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 71. став 1. тач. 4) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

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

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за запосленог код кога је настала тежа инвалидност у случају утврђеном у члану 71. став 1. тач. 4) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

#### **Члан 76.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 71. став 1. тач. 5) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

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

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за набавку лекова запосленом или члану његове уже породице у случају утврђеном у члану 71. став 1. тач. 4) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

#### **Члан 77.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 71. став 1. тач. 6) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је:  
- захтев за солидарну помоћ (у случају смрти запосленог, члан породице подноси захтев у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи), фотокопију

извода из матичне књиге умрлих за запосленог или члана уже породице, фотокопију извода из матичне књиге рођених или венчаних за чланове уже породице, или изјаву оверену код нотара као доказ о ванбрачној заједници, фотокопију решења о усвојењу или стицању својства усвојоца или старатеља и копију рачуна погребног предузећа.

#### **Члан 78.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 71. став 1. тач. 7) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

#### **Члан 79.**

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 71. став 1. тач. 8) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

#### **Члан 80.**

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

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

### **7. Обавеза послодавца – систематски прегледи**

#### **Члан 81.**

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

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

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

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

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

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

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

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

## **8. Накнада штете**

### **Члан 82.**

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којим је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује врши се у складу са Правилником о дисциплинској и материјалној одговорности запослених у Установи.

## **9. Рокови за исплату плате**

### **Члан 83.**

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

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

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

## VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба, са пуним или непуним радним временом

#### Члан 84.

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

##### 1. рад остварен у радном односу:

- 1) за сваку годину рада оствареног у радном односу – 1 бод,
  - 2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања – 1 бод.
- Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

##### 2. образовање:

- 1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије, мастер струковне студије) и специјалистичке струковне студије по прописима који су уређивали високо образовање у периоду од 10. септембра 2005. године до 7. октобра 2017. године, основне студије у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова,
- 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне струковне студије, основне академске студије или специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године или више образовање – 15 бодова,
- 3) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова,
- 4) за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова,
- 5) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

##### 3. педагошки допринос у раду:

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

- аутор – 7 бодова,
- сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова,
- рецензент – 4 бода;

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

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

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

##### 4. учешће у манифестацијама:

- 1) за учешће на општинским, градским, регионалним манифестацијама – 4 бода,
- 2) за учешће на републичким манифестацијама – 6 бодова,
- 3) за учешће на међународним манифестацијама – 8 бодова,

##### 5. имовно стање:

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

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

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

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

1) инвалид друге категорије – 3 бода,

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

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

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

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

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

1) ако запослени има једно дете – 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце – 3 бода,

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

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

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

#### **Члан 85.**

На основу критеријума из члана 84. овог Уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

Уколико више запослених има исти број бодова, а напред наведеним редоследом се не може утврдити који има предност, дискреционо право послодавца је да одлучи за којим од њих је у потпуности или делимично престала потреба.

#### **Члан 86.**

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

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 84. Уговора.

## **IX БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **Члан 87.**

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

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

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

### **Члан 88.**

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

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

### **Члан 89.**

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

### **Члан 90.**

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

### **Члан 91.**

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

### **Члан 92.**

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



### **Члан 93.**

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

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

## **X МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

### **1. Колективни радни спорови**

#### **Члан 94.**

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

#### **Члан 95.**

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

1. закључивања, измена и допуна или примене Уговора,
2. остваривање права на синдикално организовање,
3. остваривање права на штрајк,
4. остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

### **2. Индивидуални радни спорови**

#### **Члан 96.**

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

#### **Члан 97.**

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

## **XI ПРАВО НА ШТРАЈК**

#### **Члан 98.**

Синдикат може организовати штрајк. Штрајк је прекид рада који запослени организују ради заштите професионалних и економских интереса.

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

#### **Члан 99.**

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења код Послодавца доноси орган синдиката одређен општим актом синдиката или већина запослених.

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

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

#### **Члан 100.**

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

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

Запослени могу ступити у штрајк или водити штрајк у складу са законом уз обезбеђивање минимума процеса рада.

Минимум процеса рада обухвата:

- ангажовање највише 40% од укупног броја запослених васпитно-наставног особља и највише 30% осталих запослених;
- **ОБАВЉАЊЕ ПОСЛОВА:**
  - пријем и боравак деце без обављања васпитно-образовног рада,
  - исхрану деце и превентивно-здравствену заштиту.

Минимум процеса рада утврђује оснивач најкасније 5 дана пре почетка штрајка.

Штрајкачки одбор и запослени за време трајања штрајка дужни су да сарађују с послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада.

Запослени су дужни да за време трајања штрајка извршавају налоге послодавца везане за минимум процеса рада.

Запослени који одбије налог послодавца издат ради обезбеђења минимума процеса рада чини повреду радне обавезе за коју се може изрећи мера престанка радног односа, односно отказати уговор о раду.

#### **Члан 101.**

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

#### **Члан 102.**

Ако се штрајк испољава окупљањем запослених, место окупљања учесника у штрајку не може бити ван пословних - радних просторија, односно ван круга пословног простора запослених који ступају у штрајк.

#### **Члан 103.**

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

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

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

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

У преговорима синдикат заступа штрајкачки одбор.

#### **Члан 104.**

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 105.**

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

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

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

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

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

## **XII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ**

### **1.Организовање синдиката**

#### **Члан 106.**

Запослени код послодавца 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 107.**

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, односно уговором о раду.

**Члан 108.**

Запослени приступа синдикату добровољно потписивањем приступнице.

Приступница обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од плате и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

**Члан 109.**

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

**Члан 110.**

Послодавац је дужан да репрезентативни синдикат обавештава о питањима из своје надлежности која су од битног значаја за материјани социјални положај запослених, а нарочито:

- 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.

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

**Члан 111.**

Послодавац је дужан да у складу с просторним, техничким и финансијским могућностима обезбеди услове за рад репрезентативном синдикату и то:

- 1) коришћење одговарајуће просторије;
- 2) административно – техничке услове;
- 3) да председнику синдиката установе доставља податке одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података у поступку преговарања и закључивања колективног уговора;
- 4) да председнику синдиката код послодавца доставља информације, 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 запосленима који су чланови синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од плате и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката у складу са статутом синдиката;
- 6) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

**Члан 112.**

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, каса узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

#### **Члан 113.**

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди 40 плаћених часова месечно, односно на сразмерно мање плаћених часова ако репрезентативни синдикат има мање од 50% запослених код послодавца.

Овлашћени представник синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања следећих синдикалних функција:

- 1) ако је одређен за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном односу са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

#### **Члан 114.**

Послодавац и сви синдикати који постоје код послодавца, дужни су да се залажу за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

#### **Члан 115.**

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) запосленог и представника запослених (председника репрезентативног синдиката, чланове одбора синдиката и чланове управног одбора послодавца из редова запослених) због синдикалног деловања, у складу са законом.

Послодавац је обавезан да функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на послове исте врсте и степена стручне спреме који поседују, а на којим пословима неће имати мању плату од плате коју су имали пре избора на функцију.

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

#### **Члан 116.**

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у установи у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну зараду у висини од 12% на име накнаде за обављање функције.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату на име накнаде за обављање функције, до 12%.

#### **Члан 117.**

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

## Колективни уговор код послодавца ПУ „Наша радост“ Лучани

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

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

### **XIII ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

#### **1. Закључивање и примена колективног уговора**

##### **Члан 118.**

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

Овај уговор непосредно се примењује.

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

##### **Члан 119.**

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

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

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

#### **3. Важење и отказ колективног уговора**

##### **Члан 120.**

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

##### **Члан 121.**

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

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

### **XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **1. Комисија за тумачење одредаба Уговора**

##### **Члан 122.**

Одредбе члана 61. став 1. тачка 4) овог уговора примењују се од 01.01.2022. године, односно од дана примене Закона о систему плата у јавном сектору („Сл. гласник РС“ број 18/16, 108/16, 113/17, 95/18, 86/19 и 157/20).

## Колективни уговор код послодавца ПУ „Наша радост“ Лучани

До почетка примене Закона из става 1. овог члана обрачун минулог рада ће се вршити у висини од 0,4 од основице за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца.

### Члан 123.

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

Тумачење овог Уговора врши Комисија.

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

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

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

### Члан 124.

Колективни уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана потписивања.

Колективни уговор се објављује на огласној табли послодавца на дан потписивања од стране уговорних страна, а престаје да важи Колективни уговор код послодавца ПУ „Наша радост“ Лучани број 1235 од 17.07.2021. године.

У Лучанима, дана \_\_\_\_\_ године, број \_\_\_\_\_.

### ПОТПИСНИЦИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА:

- 1) Оснивач, Општина Лучани, коју заступа председник,  
Миливоје Доловић \_\_\_\_\_
- 2) Послодавац Предшколска установа „Наша радост“ Лучани, коју заступа директорка,  
Гордана Миличевић \_\_\_\_\_
- 3) Репрезентативни синдикат, Самостални синдикат предшколског васпитања и образовања, синдикална организација ПУ „Наша радост“ Лучани, кога заступа председник синдикалне организације,  
Јована Чакаревић \_\_\_\_\_