

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА

УЖИЦЕ, Немањина 18

БРОЈ: 3017

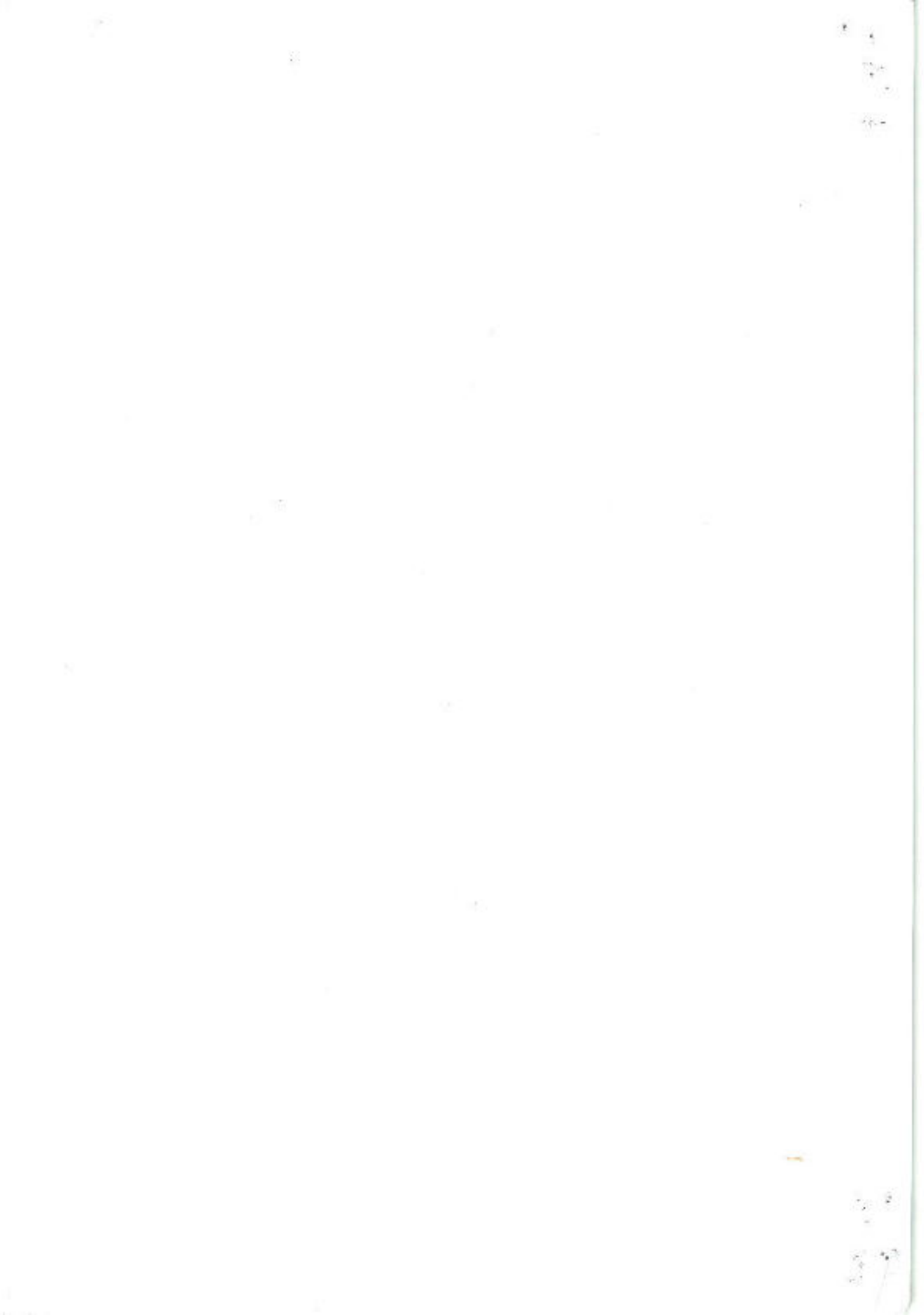
ДАНА: 21.10.19

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за

Предшколску установу „Ужице“ Ужице

2019. године



КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

На основу члана 1.ст.2, члана 3. ст.1. и 6. Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС) и чл. 3. и 7. 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 43/2017), Град Ужице, као Оснивач, који заступа градоначелник Тихомир Петковић, репрезентативни синдикат Самостални синдикат образовања Предшколске установе „Ужице“ из Ужица, који заступа председница Биљана Ристић, репрезентативни синдикат Слога Предшколска установа Ужице, који заступа председник Миодраг Митрић и Предшколска установа „Ужице“ из Ужица, коју заступа директор Веселинка Јовановић, (у даљем тексту: Послодавац) закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ „УЖИЦЕ“ ИЗ УЖИЦА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за Предшколску установу „Ужице“ из Ужица (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада свих запослених у Предшколској установи „Ужице“ из Ужица, (у даљем тексту: Послодавац) којима се средства за зараде обезбеђују у Буџету Града Ужица, међусобни односи учесника овог Колективног уговора, као и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене у установи сем директора.

Права, обавезе и одговорности директора уређују се Уговором о раду који закључују директор и Управни одбор послодавца.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Колективним уговором примењују се одговарајуће одредбе закона.

Члан 3.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

II РАДНИ ОДНОС

2.1. Заснивање радног односа

Члан 4.

Пријем у радни однос у установи врши се на основу преузимања запосленог са листе запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и запослених који су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

засновани радни однос са непуним радним временом (у даљем тексту: преузимање са листе), као и на основу преузимања или конкурса ако се није могло извршити преузимање са листе.

Запослени који је у радном односу на неодређено време са пуним радним временом може бити преузет иако није стављен на листу из става 1. овог члана, уколико на тој листи нема лица са одговарајућим образовањем, уз сагласност запосленог и директора установе и радне подгрупе из члана 153. став 7. ЗОСОВ-а.

Установе могу вршити и узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених, ако је разлика у проценту њиховог радног ангажовања до 20%.

Уколико нису испуњени услови из ст. 1–3. овог члана, радни однос у установи може се засновати на основу конкурса на неодређено време и одређено време, у складу са законом или преузимањем из друге јавне службе, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама и сагласно чл. 153. ЗОСОВ-а.

2.2. Радни однос на неодређено време

Члан 5.

Пријем у радни однос на неодређено време врши се на основу конкурса који расписује директор.

Директор доноси одлуку о расписивању конкурса. Кандидати попуњавају пријавни формулар на званичној интернет страници Министарства, а потребну документацију, заједно са оштампаним пријавним формуларом достављају установи.

Конкурс спроводи конкурсна комисија коју именује директор. Обавезни члан комисије је секретар установе. Комисија има најмање три члана.

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. ЗОСОВ-а, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Кандидати из става 4. овог члана, који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Конкурсна комисија сачињава листу кандидата који испуњавају услове за пријем у радни однос у року од осам дана од дана пријема резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима.

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 6. овог члана и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења из става 7. овог члана.

Директор о жалби одлучује у року од осам дана од дана подношења.

Кандидат који је учествовао у изборном поступку има право да, под надзором овлашћеног лица у јавној служби, прегледа сву конкурсну документацију, у складу са законом.

Ако по конкурсима није изабран ниједан кандидат, расписује се нови конкурс у року од осам дана.

Решење из става 7. овог члана оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане колачно.

2.3. Радни однос на одређено време

Члан 6.

Радни однос на одређено време у установи заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

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, односно андрагошког 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 (краја радне године);
- 3) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурсима за пријем у радни однос на неодређено време, а најкасније до 31. августа (краја радне године);

У поступку избора педагошког асистента, прибавља се мишљење надлежног органа јединице локалне самоуправе.

За обављање послова педагошког асистента, установа са лицем закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку радну годину.

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

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

2.4. Измена уговорних услова рада

Члан 7.

Због потреба процеса и организације рада, Послодавац може запосленом понудити измену уговорених услова рада и премештај на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, и у другим случајевима утврђеним законом, овим Колективним уговором и уговором о раду.

Потребе процеса и организације рада у смислу овог Колективног уговора су:

- успешније и ефикасније обављање послова одређеног радног места,
- потпуније коришћење радне способности запосленог,
- усавршавање постојеће и увођење нове технологије организације рада,
- престанак потребе за радом запосленог на одређеном радном месту,
- смањење обима посла,
- отварање нових радних места,
- отклањање поремећених односа у процесу рада,
- као и премештај из објекта који се налази у приградском насељу у Град и обрнуто, ради смањења путних трошкова и др.

Члан 8.

Запослени се не може преместити на рад из једног у друго место рада: ако је запослени инвалид, и запослени који има преко 25 година радног стажа осигурања.

Запослени може да буде премештен у друго место рада у случају става 1. овог члана само уз његов пристанак.

2.5. Пробни рад

Члан 9.

Пробни рад се одређује уговором о раду и може да траје најдуже шест месеци.

Изузетно, пробни рад може да се уговори и у случају пријема у радни однос на одређено време дужи од годину дана.

Пробни рад може да се уговори са васпитачем и стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

Пробни рад може да се уговори и са запосленима који се примају у радни однос за обављање послова неге, исхране, превентивно-здравствене и социјалне заштите.

Члан 10.

Уколико је уговорен пробни рад, директор је дужан да одреди лица која ће пратити рад запосленог за време пробног рада.

Лица која прате пробни рад запосленог морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

Запослени из става 2. овог члана, дужан је да у писаном облику директору поднесе извештај, односно да своје мишљење о резултатима пробног рада запосленог.

Члан 11.

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

Отказни рок је 15 радних дана.

2.6. Приправници

Члан 12.

Приправник, у смислу Закона о основама система образовања и васпитања, јесте лице које први пут у својству васпитача, стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос у установи, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара установе.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

За време трајања приправничког стажа, радни савладавања програма за увођење у посао васпитача и стручног сарадника, установа приправнику одређује ментора.

Прва три месеца приправничког стажа васпитач - приправник ради под непосредним надзором васпитача који има лиценцу и које му одређује ментор.

Прва три месеца приправничког стажа стручни сарадник ради под непосредним надзором одговарајућег стручног сарадника који има лиценцу и кога му одређује ментор.

Изузетно, ако установа нема ментора, односно одговарајућег васпитача и стручног сарадника са лиценцом, ангажоваће васпитача и стручног сарадника са лиценцом из друге установе.

Стручни сарадник - приправник који има образовање из члана 140. Закона о основама система образовања и васпитања и који је током студија остварио најмање 10 бодова, у складу са Европским системом преноса бодова на основу праксе у установи, свој рад може да обавља без непосредног надзора стручног сарадника са лиценцом из става 5. овог члана.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Приправник који савлада програм увођења у посао васпитача и стручног сарадника има право на полагање испита за лиценцу после навршених година рада.

Приправнику престаје приправнички стаж када положи испит за лиценцу.

Уколико надлежни орган не организује полагање испита за лиценцу приправнику који је у законом прописаном року пријављен за полагање испита за лиценцу, приправнику се рок за полагање испита за лиценцу продужава до организовања испита.

Трошкове полагање испита из става 8. овог члана, сноси установа.

2.7. Приправник-стажиста

Члан 13.

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

Приправник - стажиста обавља приправнички стаж, савладава програм за увођење у посао и полагање испита за лиценцу под непосредним надзором васпитача и стручног сарадника који има лиценцу.

Установа и приправник - стажиста закључују уговор о стручном усавршавању у трајању од најмање годину, а најдуже две године.

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

Приправник - стажиста има право да учествује у раду стручних органа без права одлучивања.

III СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 14.

Лиценца се издаје васпитачу и стручном сараднику који има положен испит за лиценцу.

Лиценца може бити суспендована из разлога и на начин утврђен чл.149.ЗОСОВ-а и одузета сагласно чл.150. ЗОСОВ-а.

Васпитач и стручни сарадник са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално усавршава ради успешнијег остварења и унапређења образовно-васпитног рада и стицања компетенција потребних за рад, у складу са општим принципима за постизање циљева образовања и стандарда постигнућа.

Послодавац је дужан да запосленом омогући стручно усавршавање.

Трошкови стручног усавршавања обезбеђују се из средстава предвиђених Финансијским планом Установе, у складу са Законом и општим актом.

Директор је дужан да организацију стручног усавршавања усклади са Законом како би запослени користили своје право на суботу и недељу као нерадни дан.

IV РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА СА РАДА

4.1. Пуно и непуно радно време

Члан 15.

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

Васпитачу, медицинској сестри и стручном сараднику на почетку школске године издаје се решење о распореду 40-тог часовног радног времена.

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

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

Члан 16.

Запослени могу да користе дневни одмор у трајању од 30 минута једнократно или два пута по 15 минута, а запослени са радним временом краћим од 6 часова у трајању од 15 минута и по правилу не може се користити у прва два сата након почетка нити у последња два сата пре завршетка радног времена.

За време трајања дневног одмора васпитача и стручног сарадника не сме се прекидати процес рада и обавезно је присуство једног васпитача у групи.

4.2. Скраћено радно време

Члан 17.

Колективним уговором код Послодавца, у складу са законом, утврђују се послови на којима се рад обавља са скраћеним радним временом, због тешких, напорних и по здравље штетних услова рада.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

4.3. Прековремени рад

Члан 18.

На захтев Послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, и то у случају: више силе, изненадног повећања обима посла, извршење одређених послова када је неопходно да се у одређеном року заврше послови као и у другим случајевима које утврди Послодавац.

Прековремени рад не може да траје дуже од 4 сата дневно, односно 8 часова недељно.

Директор Установе је дужан да запосленим пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада.

4.4. Прерасподела радног времена

Члан 19.

Решење о прерасподели радног времена доноси директор у случају потребе организације рада и бољег коришћења средстава рада.

Прерасподела радног времена односи се на све запослене код Послодавца.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

4.5. Годишњи одмор

Члан 20.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор, а у складу са законом и овим уговором.

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

А) услови рада

- рад са отежаним условима рада у кухињи, вешерају и котларници на чврсто гориво – 3 радна дана
- редован рад суботом, недељом и рад у сменама – 2 радна дана
- рад у два и више објеката – 2 радна дана
- васпитно-образовни радници – 3 радна дана
- остали радници – 1 радни дан

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Б) радно искуство

- на сваких пет година у радном односу по један радни дан

В) стручна спрема

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

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

- са средњим образовањем – два радна дана;

- са осталим нивоима образовања – један радни дан;

Г) социјални услови

а) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним дететом предшколског узраста – 2 радна дана,

б) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу- за свако наредно предшколско дете по – 1 радни дан

в) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју – 3 дана

г) инвалиду рада и војном инвалиду – два радна дана;

д) самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – два радна дана.

ђ) родитељу са троје деце до 16 година живота – три 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

Годишња одмор по свим основима из става 2. овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана.

Члан 21.

Распоред коришћења годишњег одмора васпитно-образовног особља утврђује се годишњим планом рада Установе, а за остало особље, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњег одмора.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

О времену коришћења годишњег одмора одлучује директор, или запослени на кога је директор пренео овлашћење, уз претходну консултацију запосленог.

Члан 22.

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

Члан 23.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 24.

Ако кривицом Послодавца запослени не користи годишњи одмор, има право на накнаду штете у висини једне просечне зараде запосленог у претходна три месеца.

4.6. Плаћено одсуство

Члан 25.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години, у случају:

- | | |
|---|-----------------|
| 1. склапања брака | - 7 радних дана |
| 2. рођења детета | - 5 радних дана |
| 3. смрти члана уже породице | - 5 радних дана |
| 4. порођај члана уже породице | - 1 радни дан |
| 5. смрт родитеља, усвојиоца, брата и сестре брачног друга | - 5 радних дана |
| 6. смрти сродника који се по закону не сматра чланом уже породице | - 1 радни дан |
| 7. селидбе запосленог : | |
| - на подручју истог места | - 2 радна дана |
| - на подручју другог места | - 3 радна дана |
| 8. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама | - 5 радних дана |

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

9. учествовање на радно – производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката, у зависности од удаљености одржавања такмичења и коришћења организованог рекреативног одмора - 7 радних дана
10. неге оболелог члана уже породице од тешких облика шећерне болести, свих врста карциома, парализе и других обољења за које је неопходна посебна нега и помоћ, а лице није смештено у здравствену установу - 7 радних дана
11. склапање брака сина, ћерке или усвојеника - 3 радна дана
12. за полагање стручног испита - 5 радни дан
13. за полагање правосудног испита - 5 радна дана
14. за решавање личних потреба према промени директора о оправданости - 2 радна дана
15. за дијагностичке прегледе који се обављају ван места пребивалишта - 3 радна дана
16. за сваки случај добровољног давања крви, - 2 радна дана рачунајући и дан добровољног давања крви

Одсуство у случају смрти члана уже породице 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, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

4.7. Неплаћено одсуство

Члан 26.

Запослени има право на одсуство са рада без накнаде зараде (неплаћено одсуство) до 30 радних дана у току календарске године, због личних и породичних потреба и то:

- 1) неговања болесног члана уже породице - до седам радних дана;
- 2) смрти сродника који није члан ужег породичног домаћинства - два радна дана;
- 3) обављања приватних послова запосленог - два радна дана;
- 4) посета брачном другу ван места становања - до седам радних дана;
- 5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана;
- 6) лечења о сопственом трошку - до 30 радних дана

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

У случају из става 1. овог члана, запосленом права и обавезе из радног односа мирују у складу са Законом.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 27.

Запослени може да одсуствује са рада и у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду.

Запосленом се може одобрити одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство) преко 30 дана у једној календарској години и уз услов да оно не ремети процес рада, у случају:

1. учешћа на културно-уметничким, спортским и другим јавним приредбама, скуновима и такмичењима,
2. неговање тешко оболелог члана уже породице у трајању до 12 месеци,
3. дошколовање или специјализација запосленог у земљи и у иностранству, чије трошкове споси запослени у трајању до 12 месеци.

Одсуство са рада, у наведеним и другим случајевима, у договору са непосредним руководиоцем, одобрава директор на основу писаног захтева запосленог и одговарајуће документације (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства).

Поред утврђених права из члана 26. и 27. Уговора запослени може да одсуствује са рада у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду.

Запосленом, који одсуствује у складу са наведеним чланом Закона, мирују права и обавезе који се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које је законом, општим актом, односно уговором о раду другачије одређено и има обавезу да се врати на посао у року и на начин који је предвиђен Законом о раду.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

Члан 28.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом овим Колективним уговором и другим општим актима којима се урђује и организује заштита на раду код Послодавца.

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

Директор је одговоран за спровођење мера заштите на раду.

Члан 29.

Послодавац је дужан, да у складу са Законом и овим Колективним уговором, именује лице за безбедност и здравље на раду.

Послодавац може да одреди лице из реда својих запослених, или да за обављање послова безбедности и здравља на раду ангажује правно лице односно предузетника са лиценцом за обављање тих послова.

Члан 30.

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 31.

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

Члан 32.

Запосленом инвалиду рада Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, у складу са законом.

5.1. Заштита материнства

Члан 33.

Запослена жена за време трудноће и док ложи дете, не може да ради на пословима који су, по налогу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

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

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 34.

Директор може да изврши прерасподелу радног времена запослој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од 3 године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености само уз писану сагласност запослене.

5.2. Забрана пушења у затвореном радном простору

Члан 35.

Пушење је забрањено у сваком затвореном радном и јавном простору (унутрашњост објекта и двориште).

У циљу спровођења закона на свим улазним вратима вртића и канцеларијама истаћи ће се знак „забрањено пушење“, као и уклопити све пепеларе из канцеларија за запослене и других простора које користи установа.

Лице задужено за контролу забране пушења у вртићима је главни васпитач, односно у службама руководиоци служби.

VI ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

6.1. Елементи за утврђивање плата

Члан 36.

Плата се утврђује на основу основнице за обрачун плате, коефицијента са којим се множи основница, додатака на плату и обавеза које запослени плаћа по основи пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање на плату у складу са законом.

Уколико је плата запосленог, која је утврђена на основу основнице 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, плата запосленог утврђена на напред описани начин исплаћује се у висини минималне зараде.

6.2. Плата за обављени рад и време проведено на раду

Члан 37.

Плата за обављени рад и време проведено на раду састоји се од:

- основнице за обрачун плате;
- коефицијента;

- додатка на плату
- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање

6.2.1 Коефицијент за обрачун и исплату плата

Члан 38.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у Предшколској установи „Ужице“ прецизно су одређени Уредбом о изменама и допунама Уредбе о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама; члан 2. тачка 6б и члан 3. тачка 4а у предшколском васпитању и образовању ("Службени гласник РС" бр. 124 од 29.12.2012.).

Основна плата запосленог представља производ основнице и коефицијента у складу са Законом.

6.2.2. Увећање (умањење) плате по основу квалитета рада-радни учинак

Члан 39.

Плате запослених утврђују се актом Владе из чл.8. Закона о платама у државним органима и јавним службама.

Члан 40.

Уколико директор утврди потребу за награђивањем, односно кажњавањем по основу квалитета рада, потребно је да исту образложи и достави синдикату.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

6.3. Допатак на плату

Члан 41.

Запослени има право на увећању плату у следећим случајевима :

- за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основнице;
- за рад ноћу и рад у сменама, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне плате - 26% од основнице;
- за прековремени рад – 26% од основнице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену код послодавца у висини од 0,4% од основнице.

Ако су се истовремено стекли услови за додатак на плату по више основа утврђеним у ставу 1. овог члана, проценат увећања плате не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

6.4. Накнада плате

Члан 42.

Запослени има право на накнаду плате, у складу са законом и овим уговором, у следећим случајевима:

- стручног усавршавања,
- присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодавца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана,
- учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва,
- давање органа у хуманитарне сврхе,
- коришћења годишњег одмора,
- коришћење плаћеног одсуства,
- одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који не ради
- војне вежбе,
- одазивања на позив државних органа,
- престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим

У основ за обрачун накнаде плате не улази исплаћена накнада плате.

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

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Директор је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању до седам радних дана годишње.

Члан 43.

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

- у висини од 65% просечне плате у претходних дванаест месеци у односу на месец 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,

- у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, које спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није другачије одређено.

Члан 44.

Запосленом, који је привремено премештен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме одређеног занимања од оне коју је он имао, припада право на плату која је била утврђена Уговором о раду пре привременог премештаја.

6.5. Накнада трошкова

Члан 45.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у јавном саобраћају ради доласка на рад и повратка са рада у висини 100% цене превозне карте у јавном саобраћају, градском, приградском, међуградском, односно до висине стварних трошкова превоза, а која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец. Уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

По правилу, запосленом се купује месечна карта за превоз. Изузетно, запосленом, који од места становања до места рада нема организован јавни превоз, као и запосленом који због распореда радног времена не може користити јавни превоз, накнадиће се трошкови превоза у повцу у висини цене превозне карте за ту релацију или за приближно једнаку релацију, према броју дана доласка на рад.

Исплату накнаде трошкова у повцу, запослени је дужан оправдати веродостојном рачуноводственом исправом (рачуном за куповину месечне претплатне карте, дневне карте, рачуна за гориво у случају коришћења сопственог возила и сл.).

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Запослени је дужан да да изјаву о месту становања и превоза који користи за долазак и одлазак са посла.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, за време provedено на путу у трајању од 8 до 12 сати, исплаћује се 50% накнада трошкова, дуже од 12 сати исплаћује се пун износ накнаде трошкова.

Накнада трошкова превоза и накнада трошкова смештаја и исхране исплаћује се према приложеним рачунима.

Накнада трошкова из става 5. овог члана износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а до непорезивог износа.

За време provedено на службеном путу са ученицима у иностранству запослени има право на накнаду трошкова, под условима на начин и у висини утврђено прописима којима се уређују накнаде трошкова државних службеника.

6.6. Коришћење приватног аутомобила у службене сврхе

Члан 46.

Запосленом се може одобрити употреба сопственог аутомобила у службене сврхе, а трошкови му се надокнађују у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар.

6.7. Друга примања

Члан 47.

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од троструког износа последње исплаћене плате запосленог, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне плате по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Члан 48.

Запослени има право на накнаду трошкова по основу регреса за коришћење годишњег одмора у висини једне просечне месечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Регрес за годишњи одмор исплаћује се на начин да се уз коначну исплату за сваки месец исплаћује 1/12 износа регреса из става 1. овог члана. Износ на име исплате регреса посебно се исказује у обрачуном листу који се доставља запосленом.

Одредбе овог члана примењују се након стицања законских услова и обезбеђења средстава у буџету за ову намену.

Члан 49.

Запослени има право на накнаду трошкова за месечну исхрану у току рада за дане у којима је радио у висини 25% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку надлежног органа за послове статистике.

Одредбе овог члана примењују се након стицања законских услова и обезбеђења средстава у буџету за ову намену.

Члан 50.

Солидарна помоћ коју послодавац има обавезу исплатити је:

1. Накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, односно члановима уже породице у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима (не рачунајући трошкове хране и пића), 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;

2. Помоћ запосленом у случају смрти родитеља, у висини 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. Помоћ услед дуже или теже болести запосленог или чланова породице, здравствене рехабилитације запосленог, набавку ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог и чланова његове уже породице, наступања теже инвалидности запосленог, набавке лекова за запосленог и члана уже породице, помоћ малолетној деци за случај смрти запосленог родитеља, ублажавање последица елементарних непогода и то до вредности неопорезивог износа за солидарну помоћ који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана, а признаје се на основу уредне документације;

Запослени једном у току календарске године може да оствари право на солидарну помоћ по сваком од основа утврђених овим ставом, по један пут.

5. Једнократна помоћ родитељу или старатељу ради неге новорођеног детета, у висини просечне зараде у Установи у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује;

6. Накнаду штете запосленом због повреде на раду или професионалног обољења, у складу са законом.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца.
Средства за солидарну помоћ утврђују се Финансијским планом Установе.
Одлуку о исплати солидарне помоћи доноси директор.

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

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

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

Запослени стиче право на јубиларну награду у години у којој навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада остварених у радном односу.

Члан 52.

Запосленим радницама може се исплатити повчани износ за Дан жена, Светосавску славу, Божић и Ускрс, у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

Деца радника старости до 11 година се могу одобрити средства за пабавку новогодишњих поклона у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен Законом о порезу на доходак грађана.

Поклон се даје у складу са одлуком Послодавца, уз претходно прибављено мишљење оснивача и синдиката.

Одлуку о висини средстава за ову намену доноси директор у складу са финансијским планом Установе.

Члан 53.

Плате, накнаде плата и остала примања исплаћују се у складу са законом, Уредбом Владе Србије и овим Колективним уговором, а у оквиру расположивих средстава утврђених Финансијским планом Предшколске установе Ужице.

6.8. Рокови за исплату плата

Члан 54.

Плата се исплаћује у два дела, и то:

- први део до 5. у наредном месецу,
- други део до 20. у наредном месецу.

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

VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ-ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 55.

Послодавац код кога се, због технолошких, економских или организационих промена утврдио да има више запослених него што је потребно за реализацију програма рада и других послова који су неопходни за несметано функционисање и рад Установе, може утврдити одређени број запослених као вишак у складу са Законом о раду.

Код утврђивања вишка запослених, Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм) у складу са законом.

Програм садржи критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Критеријуме из програма утврђује Послодавац у сарадњи са синдикатом.

Члан 56.

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

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

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

Члан 57.

Запослени за чијим је радом престала потреба а коме није могло да се обезбеди ни једано од права утврђених законом и овим Колективним уговором, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која је утврђена Законом о раду, у складу са социјалним програмом, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

7.1. Мере за запошљавање

Члан 58.

Решењем директора Послодавца, запослени за чијим је радом престала потреба може бити :

- распоређен на друго радно место код Послодавца,
- распоређен на радно место са непуним радним временом код Послодавца,
- распоређен на рад у другу установу или код другог послодавца, или
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 59.

Радни однос запосленом за чијим је радом престала потреба не може престати :

- запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости,
- запосленом самохраном родитељу,
- запосленом чије дете има тешки инвалидитет,
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова,
- запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

VIII МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 60.

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

8.1. Колективни радни спорови

Члан 61.

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

- закључивања, измена и допуна, примене овог Колективног уговора,
- остваривање права на синдикално организовање,
- остваривање права на штрајк,
- остваривање и заштите других права из рада и по основу рада, у складу са законом.

8.2. Индивидуални радни спорови

Члан 62.

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

Члан 63.

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

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 64.

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

Члан 65.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује директор у складу са Законом о раду и овим Колективним уговором.

Члан 66.

Комисију за утврђивање одговорности запосленог (у даљем тексту: Комисија), именује директор, покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за насталу штету у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Послодавцу.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Пријава из став 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штете и докази да је запослени проузроковао штету и предлог за покретање поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 67.

Решење из члана 79. став 1. овог Колективног уговора садржи: име и презиме запосленог, послове које запослени обавља, време, место и начин извршења штетне радње и докази који указују да је запослени извршио штетну радњу и састав комисије одређене за спровођење поступка.

Члан 68.

Висину штете утврђује Комисија на основу тржишне или књиговодствене вредности ствари.

Ако висина штете не може да се утврди у складу са ставом 1. овог члана, утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује Комисија у паушалном износу, проценом штете или већтачењем стручног лица.

Члан 69.

Комисија одређена за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог када утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога он овласти да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или ослобађа одговорности.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету, одређује се начин и рок надокнаде штете.

Члан 70.

Запослени је дужан да по пријему решења, да писану изјаву да ли прихвата или не прихвата да надокнади штету.

Ако запослени не прихвати да надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 71.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Ако се за запосленог из става 1. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Члан 72.

У оправданим случајевима запослени се може делимично или потпуно ослободити од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађавање од накнаде штете може поднети само запослени који је штету проузроковао.

При доношењу одлуке о делимичном или потпуном ослобађавању од накнаде штете цениће се понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Одлуку о делимичном или потпуном ослобађавању запосленог од накнаде штете доноси директор.

Члан 73.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, послодавац ће му на његов захтев надокнадити штету по општим начелима одговорности за штету.

О праву запосленог на накнаду из става 1. овог члана и њеној висини одлучује директор.

Ако се директор и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право за накнаду штете захтева пред надлежним судом.

X ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 74.

Запослени је дужан да савесно и одговорно обавља послове на којима ради, да поштује организацију рада код Послодавца, као и правила Послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

10.1. Дисциплински поступак

Члан 75.

Директор установе покреће и води дисциплински поступак, доноси одлуку и изриче меру у дисциплинском поступку против запосленог.

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком на који приговор није допуштен, а који садржи податке о запосленом, опис повреде забране, односно радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење повреде.

На покретање, вођење и застарелост дисциплинског поступка примењују се одредбе Закона о основама система образовања и васпитања.

10.2. Дисциплинске мере

Члан 76.

Мере за тежу повреду радне обавезе и повреду забране из чл. 110–113. Закона о основама система образовања и васпитања су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа.

Мере за лакшу повреду радне обавезе су писана опомена и новчана казна у висини до 20% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању до три месеца.

Новчана казна за тежу повреду радне обавезе изриче се у висини од 20%–35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета, у трајању до шест месеци.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чланом 112. Закона о основама система образовања и васпитања једанпут, изриче се новчана казна или привремено удаљење са рада три месеца.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чл. 110, 111. и 113. истог Закона, односно који други пут изврши повреду забране прописане чланом 112. Закона и запосленом који учини повреду радне обавезе из члана 164. тач. 1)–7) Закона, изриче се мера престанка радног односа.

Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

За повреду радне обавезе из члана 164. тач. 8)–18) Закона о основама система образовања и васпитања изриче се новчана казна или удаљење са рада у трајању до три месеца, а мера престанка радног односа уколико су наведене повреде учињене свесним пехатом, намerno или у циљу прибављања себи или другоме противправне имовинске користи.

Члан 77.

Лакше повреде радних обавеза запослених су:

1. неблаговремени долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано или недозвољено напуштање радног места у току радног времена,
2. неоправдан изостатак с посла до два радна дана,

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

3. неоправдано пропуштање запосленог да у року од 24 часа обавести о спремности доласка на посао,
4. неоправдано неодржавање појединих облика васпитно-образовног рада,
5. несуредно вођење педагошке документације и евиденције,
6. непријављивање или неблаговремено пријављивање кварова на дидактичким средствима, апаратима, инсталацијама и другим средствима,
7. одбијање сарадње са другим радницима установе и непреношење радних искустава на друге млађе раднике и приправнике,
8. неуљудно или недолучно понашање према другим запосленим, родитељима, ометање других запослених у раду,
9. обављање приватног посла за време рада,
10. необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду,
11. прикривање материјалне штете,
12. непридржавање одрелаба закона и општих аката установе,
13. необавештавање родитеља о важним активностима у којима се очекује њихово учешће
14. недолучно понашање између самих запослених (повреда прописа злостављања на раду – мобинг)

Члан 78.

Теже повреде радних обавеза су :

- 1) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;
- 2) неспровођење мера безбедности деце и запослених;
- 3) ношење оружја у установи или кругу установе;
- 4) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправи, брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;
- 5) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;
- 6) непогнано, неблаговремено и несавесно вођење евиденције;
- 7) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава који смањују радну способност;
- 8) одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом установе, родитељу, односно старатељу;
- 9) незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета, или другог запосленог;
- 10) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно извршавање послова или налога директора у току рада, односно за време незаконите обуставе рада или штрајка;
- 11) злоупотреба права из радног односа;

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

- 12) незаконито располагање средствима, простором, опремом и имовином установе;
- 13) неоправдано одсуство са рада најмање два узастопна радна дана;
- 14) друге повреде радне обавезе у складу са посебним законом.

Члан 79.

Запослени може да буде удаљен са рада и :

1. ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности; под имовином веће вредности подразумева се повчани износ од најмање три просечне зараде запосленог у ваппривреди Републике, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове

2. ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине и понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца према роковима у складу са законом.

Решење о привременом удаљавању запосленог са рада доноси директор.

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора док притвор траје.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 80.

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

Радни однос запосленог у установи престаје са навршених 65 година живота и најмање 15 година стажа осигурања. Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава законом прописане услове за пријем у радни однос или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

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

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

Члан 81.

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

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

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 82.

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

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

Члан 83.

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

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

Члан 84.

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

Члан 85.

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

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

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 86.

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

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

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

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 87.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу органу управљања, у року од 15 дана од дана достављања решења директора.

Орган управљања дужан је да одлучи по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе. Орган управљања решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблаговремена, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

Орган управљања ће решењем одбити жалбу када утврди да је поступак доношења решења правилно спроведен и да је решење на закону засновано, а жалба неоснована.

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

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

Ако орган управљања не одлучи по жалби или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може се обратити надлежном суду у року од 30 дана од дана истека рока за доношење решења, односно од дана достављања решења.

У радном спору запослени који побија коначно решење, тужбом мора обухватити и првостепено и другостепено решење.

Члан 88.

Спорна питања из става између послодавца и запосленог може решавати и арбитар.

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

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

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

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

ХШ ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 89.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором.

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

Члан 90.

Минимум процеса рада за време трајања штрајка утврђује Оснивач посебним актом.

При утврђивању минимума процеса рада Оснивач је обавезан да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката Послодавца.

О утврђивању минимуму процеса рада обавештавају се и сви корисници преко Послодавца и средстава јавног информисања, имајући у виду да се ради о делатности од јавног интереса.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења доносе одбори организације синдиката запослених.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

Члан 91.

Минимум процеса рада за време штрајка у Установи подразумева остваривање делатности у најмање 50% објеката које одређује Устава скраћеним радним временом свих запослених, у складу са Законом о штрајку.

Члан 92.

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи :

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

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

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 93.

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

Организовање штрајка, или учешће у штрајку у складу са овим Колективним уговором не представља повреду радне обавезе.

Члан 94.

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

XIV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 95.

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

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

Члан 96.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице. Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

Члан 97.

- Послодавац је дужан да члану синдиката без накнаде, посредством службе Установе :
- одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада сходно Статуту синдиката,
 - врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.),
 - даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

14.1. Техничко-просторни услови

Члан 98.

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

- одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,
- право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме,
- слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката,
- обрачун и уплату чланарине на рачун синдиката, уз обрачун и исплату плата.

Члан 99.

Синдикат има право да буде обавештен од стране директора Установе о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да представнику синдиката омогући приступање седницама органа управљања установе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

14.2. Права синдикалних преставника

Члан 100.

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

Члан 101.

Послодавац је дужан да председника синдиката, у који је учлањено више од 200 запослених, за обављање његове функције ослободи радних обавеза 40 плаћених часова месечно, а члановима извршног одбора 20 плаћених часова месечно.

Председник синдикалне организације установе, у коју је учлањено мање од 200 запослених, има право на сразмеран број плаћених часова месечно.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 102.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавезе за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад у установу на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

Члан 103.

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

- ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања,
- када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Време проведено у вршењу синдикалне функције, у смислу става 1. овог члана сматра се временом проведеним на раду.

Члан 104.

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

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

Послодавац је обавезан да представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебним удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

Члан 105.

Директор не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и овим уговором и то :

- председнику одбора синдиката код послодавца,
- представнику запослених у управном одбору,
- именованом или изабраном синдикалном представнику (члану извршног одбора и сл.)

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

Члан 106.

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

XV ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 107.

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

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

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

- 1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење;
- 2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа;
- 3) ако Уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

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

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

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

XVI ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 108.

Овај уговор може престати споразумом Уговорних страна или отказом једне од Уговорних страна.

У случају отказа Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа са тим што су Уговорне стране дужне да процес преговарања започну најкасније 15 дана од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

XVII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 109.

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

Тумачење овог Колективног уговора врши Комисија за праћење и спровођење Колективног уговора (у даљем тексту Комисија).

Комисију чине по један представник репрезентативног синдиката, потписника овог уговора и по један представник Послодавца и Града Ужице.

Члан 110.

Уколико је нека одредба овог Колективног уговора супротна Закону примењиваће се одговарајуће одредбе Закона.

На питања која нису уређена овим Колективним уговором примењиваће се одговарајуће одредбе Закона. Члан 116.

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

Члан 111.

Овај Колективни уговор ступа на снагу 8 дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца, а примењује се три године од дана ступања на снагу.



ПРЕШКОЛСКА УСТАНОВА "УЖИЦЕ"
Веселинка Јовановић
ВЕСЕЛИНКА ЈОВАНОВИЋ, ДИРЕКТОР



ГРАД УЖИЦЕ
Тихомир Петковић
ТИХОМИР ПЕТКОВИЋ, ГРАДОНАЧЕЛНИК

ОРГАНИЗАЦИЈА САМОСТАЛНОГ СИНДИКАТА
ПРЕШКОЛСКА УСТАНОВА УЖИЦЕ
Бијана Ристић
БИЈАНА РИСТИЋ, ПРЕДСЕДНИК



СИНДИКАТ СЛОГА
ПРЕШКОЛСКА УСТАНОВА УЖИЦЕ
Миодраг Митрић
МИОДРАГ МИТРИЋ, ПРЕДСЕДНИК



На основу члана 248 Закона о раду („Сл. гласник РС”, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017 - одлука УС), чл. 3. и 7. 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 43/2017) и члана 107. Колективног уговора за Предшколску установу "Ужице", Град Ужице, као Оснивач, који заступа градоначелник Тихомир Петковић, репрезентативни синдикат Самостални синдикат образовања Предшколске установе „Ужице“ из Ужица, који заступа председница Биљана Ристић, репрезентативни синдикат Слога Предшколска установа Ужице, који заступа председник Миодраг Митрић и Предшколска установа „Ужице“ из Ужица, коју заступа директор Веселинка Јовановић, (у даљем тексту: Послодавац) закључују

А Н Е К С И КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ "УЖИЦЕ"

Колективни уговор за Предшколску установу "Ужице", број 2017 од 21.10.2019. године мења се на следећи начин:

Члан 1.

У члану 50. став 1 исправља се техничка грешка тако што се тачка 5. нумерисхе бројем 4, а тачка 6. нумерисхе бројем 5.

Члан 2.

У члану 50. став 1 иза тачке 5. (новонумерисана - чл. 1. овог Анекса), додаје се тачка 6. која гласи:

" 6. Солидарну помоћ запосленима, ради ублажавања недовољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства.

Солидарна помоћ из ове тачке по запосленом на годишњем нивоу исплаћује се до висине просечне нето зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике који је претходно дану исплате, без пореза и доприноса."

Члан 3.

Овај Анекс ступа на снагу 8 дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.



ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА "УЖИЦЕ"
Веселинка Јовановић
ВЕСЕЛИНКА ЈОВАНОВИЋ, ДИРЕКТОР

ОРГАНИЗАЦИЈА САМОСТАЛНОГ СИНДИКАТА
ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА УЖИЦЕ
Биљана Ристић
БИЉАНА РИСТИЋ, ПРЕДСЕДНИК



ГРАД УЖИЦЕ
Тихомир Петковић
ТИХОМИР ПЕТКОВИЋ, ГРАДОНАЧЕЛНИК

СИНДИКАТ СЛОГА
ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА УЖИЦЕ
Миодраг Митрић
МИОДРАГ МИТРИЋ, ПРЕДСЕДНИК

* 4/24/84 * 45344 De a coll. in 1984

_____ 1984

2000 _____ 1984