

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ЧОКА



Председница општине Чока, председник репрезентативног синдиката П.У «Радост» Чока и директор П.У. «Радост» Чока

90.

На основу члана 3., 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 61. став 1. тачка 14) Статута општине Чока („Сл. лист општине Чока“, број 5/2021-пречишћен текст), 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“, бр. 97/2020), Председник општине Чока, Директор Предшколске установе „Радост“ Чока и Председник репрезентативног синдиката Предшколске установе „Радост“ Чока, дана 01.09.2022. године, закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА
ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ
РАДОСТ" ЧОКА**

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет Колективног уговора

Члан 1.

Колективним уговором код послодавца Предшколске установе „Радост“ Чока (у даљем тексту: Колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослениху Предшколској установи „Радост“ Чока, поступак измене и допуне овог уговора, начин решавања спорних питања која произилазе из закључивања и примене истог и међусобни односи потписника овог уговора, односно оснивача, предшколске установе и репрезентативног синдиката.

На све што није уређено овим Колективним уговором примењују се одредбе закона, Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина и јединица локалне самоуправе, подзаконска акта и општа акта.

Члан 2.

Оснивач Предшколске установе „Радост“ Чока (у даљем тексту: Послодавац) је општина Чока (у даљем тексту: Оснивач).

Послодавац у смислу Колективног уговора је Предшколска установа „Радост“ Чока која је основана у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања и законом који уређује област предшколског васпитања и образовања.

Запослени у смислу Колективног уговора је лице које је у складу са законом засновало радни однос или је уговорно ангажовано ван радног односа код Послодавца.

Синдикат у смислу овог колективног уговора је Синдикална организација Предшколске установе „Радост“ Чока (у даљем тексту: Синдикат).

Члан 3.

Уговорне стране придржаваће се одредаба Колективног уговора на начин како је истим утврђено.

На све што није уређено овим колективним уговором примењују се одредбе закона, Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина и јединица локалне самоуправе, подзаконска акта и општа акта (у даљем тексту: Посебан колективни уговор).

Права, обавезе и одговорности директора код Послодавца уређују се уговором о раду који закључују директор и орган управљања Послодавца.

Члан 4.

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

Члан 5.

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

Члан 6.

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.

Члан 7.

Овај колективни уговор се непосредно примењује на све запослене.

Члан 8.

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

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

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

Члан 9.

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

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 спречавање злостављања запослених на раду.

II РАДНИ ОДНОС

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 10.

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

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 и мишљење репрезентативног синдиката у Установи.

Члан 11.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин како је утврђено законом.

Члан 12.

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

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

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

2. Уговор о раду

Члан 13.

Радни однос у Установи заснива се уговором о раду који закључују запослени, који испуњава опште и посебне услове који су прописани Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском васпитању и образовању и Правилником о организацији и систематизацији послова Предшколске установе (у даљем тексту: Правилник), и Послодавац у складу са законом.

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

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

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

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

3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 14.

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

4. Пробни рад

Члан 15.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

Пробни рад запослених који организују и реализују образовно- васпитни рад уговара се у складу са законом.

5. Приправник

Члан 16.

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

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

6. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 17.

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.

Послодавац је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са средствима обезбеђеним у буџету општине Чока.

Оснивач и Послодавацсу обавезни да утврде 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 Послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

III РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 18.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Запосленима који непосредно остварују васпитно-образовни рад на почетку школске године, а најкасније до 30. септембра за календарску годину, издаје се решење о 40-часовном радном времену за ту календарску годину.

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

2. Непуно радно време

Члан 19.

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

Запослени који раде са непуним радним временом остварују иста права као и запослени који раде са пуним радним временом код Послодавца, у одређивању права на дневни, недељни и годишњи одмор, плаћено и неплаћено одсуство, мировање радног односа.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на плату, пензијски стаж, накнаду за време привремене спречености за рад и накнаду за време коришћења годишњег одмора сразмерно времену проведеном на раду.

Накнаду за време привремене спречености за рад запосленом који је у радном односу са непуним радним временом у две или више установа, обрачунава и исплаћује сваки послодавац, сразмерно радном времену на које је запослени засновао радни однос.

3. Скраћено радно време

Члан 20.

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

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

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

4. Прековремени рад

Члан 21.

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

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од дванаест часова дневно укључујући и прековремени рад.

Прековременим радом се не сматра рад суботом, у случају када надлежни орган установе донесе одлуку да се врши надокнада часова, у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

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

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 22.

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.

Запослени ради у сменама ако у току месеца најмање трећину свог радног времена ради у различитим сменама.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље уз његову писмену сагласност.

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.

Члан 23.

Послодавац је дужан да води евиденцију замене сваког запосленог.

6. Распоред радног времена

Члан 24.

Годишњим планом рада установе утврђује се распоред радног времена запослених.
Недељно радно време распоређено је на пет радних дана у недељи, по правилу од понедељка до петка.

7. Прерасподела радног времена

Члан 25.

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 6 месеци у току календрске године, у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена се не везује за календарску годину, односно може трајати и дуже од 6 месеци, а најдуже 9 месеци.

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

Одлуку о прерасподели радног времена доноси директор.

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 26.

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

Запослени који раде дуже од четири, а краће од шест часова дневно, има право на одмор у току 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 дневног рада не може да се користи на почетку и на крају радног времена.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току рада доноси директор.

Члан 27.

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 28.

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

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

1. доприноса на раду:

- 1) за остварене изузетне резултате – 4 радна дана,
- 2) за врло успешне резултате – 3 радна дана,
- 3) за успешне резултате – 2 радна дана,

Допринос на раду утврђује се посебним актом Послодавца.

2. услова рада:

- 1) послови главног васпитача – 1 радни дан;
- 2) руководећи послови – 1 радни дан;
- 3) отежани услови рада у установи – 2 радна дана;
- 4) рад са децом са сметњама у развоју – 2 радна дана;

3. радног искуства:

- 1) на сваких 5 година рада у радном односу – 1 радни дан,
- 2) за преко 30 година рада у радном односу – 7 радних дана.

4. образовања и оспособљености за рад:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије), основним студијама првог степена у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 5 радних дана,

2) за високо образовање на студијама првог степена у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова (основне академске, односно струковне студије-специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године, више образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања – 4 радна дана,

3) за средње образовање – 3 радна дана,

4) за остале нивое образовања – 2 радна дана;

5. социјалних услова:

1) самохраном родитељу са дететом – 3 радна дана,

2) запосленом са малолетним дететом – 3 радна дана,

3) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним дететом које има сметње у развоју – 3 радна дана,

4) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно дете које има сметње у развоју - по 1 радни дан,

5) запосленом са навршених 55 година живота и 30 година стажа – 5 радних дана,

6) инвалиду рада – 3 радна дана,

7) особи са инвалидитетом – 3 радна дана.

Изузетно, запослени са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања не може користити у трајању дужем од 35 радних дана.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 35 радних дана.

Члан 29.

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

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

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

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

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

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

3. Плаћено одсуство

Члан 30.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 10 (десет) радних дана у току календарске године, у случају:

1. склапања брака – 7 радних дана,
2. склапање брака детета – 3 радна дана,
3. порођаја супруге или усвојења детета – 5 радних дана,
4. порођаја члана уже породице – 1 радни дан
5. теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
6. отклањања последица у породичном домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожарима или другим непредвидивим разлозима више силе – 5 радних дана,
7. селидба домаћинства на подручју места рада – 2 радна дана,
8. селидба домаћинства ван места рада – 3 радна дана,
9. учествовања у културним и спортским приредбама - 2 радна дана,
10. коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности - 7 радних дана,
11. учествовања на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. - 7 радних дана,
12. стручног усавршавања - 3 радна дана,
13. полагања стручног испита – 5 радних дана,
14. полазак детета у први разред основне школе – 2 радна дана,
15. за решавање личних потреба – 2 радна дана,
16. вантелесне оплодње – 10 радних дана и
17. социјалне и здравствене потребе малолетног детета до 12 година – 5 радних дана за запосленог.

Поред права на одсуство из става 1. овог члана, запослени има право на плаћено одсуство:

1. због смрти члана уже породице и то брачног или ванбрачног друга, детета, родитеља, брата или сестре запосленог – 5 радних дана,
2. смрт родитеља брачног друга – 5 радних дана
3. два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан 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.

Плаћено одсуство одобрава се на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1 овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2 овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Запослени може остварити право на плаћено одсуство и у другим случајевима када то не ремети процес рада и организацију посла.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа, остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1 тачка 1), 3), 5), 7), 8), 9), 10), 14), 16), и 17) под условима из овог члана.

Члановима уже породице сматрају се: брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац и усвојеник.

4. Неплаћено одсуство

Члан 31.

Послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случају:

1. школовање, специјализација или други видови стручног образовања и усавршавања којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана.
2. посета брачном другу ван места становања – до 7 радних дана,
3. лечење или пружања неге болесном члану уже породице - до 7 радних дана,
4. смрти сродника који није члан ужег породичног домаћинства – 3 радна дана,
5. обављања приватних послова запосленог - два радна дана,
6. лечења о сопственом трошку – до 30 радних дана.

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).

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у другим случајевима и у дужем трајању, ако то не ремети процес рада.

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 32.

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

Члан 33.

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.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом у оквиру финансијског плана од најмање 0,30% на масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности у смислу превентивних лекарских прегледа и рекреативни одмор запослених у складу са законом, колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене, а према посебној одлуци Послодавца.

Члан 34.

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 запосленог код послодавца.

VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 35.

Запослени има право на плату у складу са законом.

Плата запосленог утврђује се на основу:

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

Члан 36.

Основна плата представља производ основице и коефицијента у складу са Законом.

Члан 37.

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

2. Додатак на плату

Члан 38.

Запослени има право на додатак на плату:

1. за рад на дан празника који је нерадан дан -110% од основице,
2. за рад ноћу – 26% од основице, ако такав рад није вреднован приликом утврђивања коефицијента,
3. за прековремени рад – 26 % од основице,
4. по основу времена проведеног на раду – у висини од 0,4% од основице за сваку пуну годину рада оствареног у радном односу код послодавца.

Учешће у раду стручних органа и тимова и других органа и тела установе, одржавање родитељских састанака и информативних разговора с родитељима, не сматра се основом за остваривање права на увећање плате за двократни рад.

Рад суботом у случајевима када директор донесе одлуку да се врши надокнада рада, није основ за увећање зараде.

Додаци на плату из овога члана међусобно се не искључују.

Увећање плате за прековремени рад исплаћује се месечно уз исплату плате за тај месец. Упутство за остваривање права на увећање плате по основу прековременог рада, доноси директор.

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.

3. Накнада плате

Члан 39.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате за последњих 12 месеци у следећим случајевима:

- коришћење годишњег одмора,
- коришћење плаћеног одсуства,
- престанка са радом пре истека отказног рока на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим,
- одсуствовање у дане државног и верског празника, односно дан празника који је нерадни,
- војне вежбе,
- 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 регулисано.

Члан 40.

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 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,

- у висини 100% просечне плата у претходна 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 повредом на раду или професионалном болешћу, малигним обољењима и због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, као и за труднице, ако законом није другачије одређено.

Члан 41.

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, а у складу са донетим важећим актима Владе РС.

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.

4. Накнада трошкова

Члан 42.

Запослени има право на накнаду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до десетог у месецу за претходни месец, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз. Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

На захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за време проведено на службеном путу у земљи,
2. за време проведено на службеном путу у иностранству, под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Накнада трошкова из става 3. тачка 1. овог члана исплаћује се запосленом за трошкове исхране за време проведено на службеном путу у земљи (дневнице за службено путовање у земљи) у висини до неопорезивог износа, 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 8 до 12 сати, запосленом припада накнада у висини од 50% дневнице, а за трајање дуже од 12 сати, пун износ дневнице.

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

Послодавац може да запосленом обезбеди накнаду трошкова коришћења сопственог аутомобила у службене сврхе у висини 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру.

Члан 43.

Износ накнаде трошкова превоза у складу са ставом 1. овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борави ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Послодавац је дужан путне трошкове исплати након добијања потребних средстава за ту намену.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

Члан 44.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене превозне карте на основу потврде јавног превозника.

5. Друга примања

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

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

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

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

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, ако то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Изузетно од става 2. и става 3. овог члана, уколико је члан уже породице остварио наведено право по другом основу, може му се исплатити разлика између средстава које је примио по другом основу до пуног износа погребних трошкова, а највише до висине неопорезивог износа.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

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

Деци запослених старости до 15 година живота припада право на поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може из сопствених прихода запосленој жени да обезбеди поклон за Дан жена у вредности која је предвиђена ставом 8. овог члана у складу са законом, подзаконским прописима и другима актима у области предшколског васпитања и образовања.

6. Солидарна помоћ

Члан 46.

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 медициско-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 слично), 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;

9) поступка вантелесне оплодње- у висини највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, у складу са расположивим финансијским средствима и

10) у случају привремене спречености за рад услед потврђене заразне болести Ковид 19, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака – у висини 10% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

11) другу солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених, у складу са финансијским могућностима.

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

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

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца.

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

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

У случају да је више чланова уже породице запослено у предшколској установи, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5) и 9) и за штету из става 1. тачка 8) овог члана, остварује један запослени.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (9) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

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

7. Јубиларна награда

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када оствари 10, 20, 30, 35 година рада у радном односу.

Висина јубиларне награде износи:

1. 50% 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 просечне плате – за 30 година рада остварених у радном односу,
4. две просечне плате – за 35 година рада остварених у радном односу и
5. две просечне плате – за 40 година рада остварених у радном односу

Изузетно, запослени који у календранској години оствари право на отпремнину због одласка у пензију у смислу члана 49. и 50. овог уговора не може остварити право на јубиларну награду за 40 година радаведеног у радном односу.

Под просечном платом подразумева се просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца који претходе месецу стицања права на јубиларну награду односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу, према последњем објављеном податку републичког завода надлежног за послове статистике, ако је то повољније за запосленог.

Члан 48.

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

О висини и динамици исплате у смислу става 1. овог члана, Уговорне стране преговарају сваке године.

8. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 49.

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

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

Плата се исплаћује у целини, и то до 15-тог у месецу.

VII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 50.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузрокује послодавцу, у складу са Законом .

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

Ако се за запосленог из става 2. 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, умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна трочлана комисија коју образује послодавац у сарадњи са синдикатом.

Члан 51.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му штету надокнади.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, и како се надокнађује, утврђује посебна трочлана комисија коју образује послодавац у сарадњи са синдикатом.

VIII ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 52.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада у складу са законом.

Члан 53.

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

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

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

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

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

IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Споразумни престанак радног односа

Члан 54.

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

Васпитачу и стручном сараднику престаје радни однос кад се стекну услови у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

Запосленом престаје радни однос тежом повредом радне обавезе у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

Члан 55.

Радни однос може да престане на основу писменог споразума послодавца и запосленог.

Пре потписивања споразума, послодавац је дужан да запосленог писаним путем обавести о последицама до којих долази у остваривању права за случај незапослености.

Члан 56.

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

Члан 57.

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.

2. Отказ од стране запосленог

Члан 58.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писменом облику, најмање 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа.

3. Отказ од стране послодавца

Члан 59.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду ако за то постоји оправдани разлог који се односи на радну способност запосленог и његово понашање и то:

1) ако не остварује резултате рада или нема потребна знања и способности за обављање послова на којима ради;

2) ако је правноснажно осуђен за кривично дело на раду или у вези са радом;

3) ако се не врати на рад код послодавца у року од 15 дана од дана истека рока мировања радног односа, односно неплаћеног одсуства.

Члан 60.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом који својом кривицом учини повреду радне обавезе и дисциплине утврђене Правилником о дисциплинској одговорности.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе и радну дисциплину, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Запослени који својом кривицом не испуњава своје радне обавезе и дисциплину чини повреду радне обавезе и дисциплине.

Запослени одговара за повреде радне обавезе и дисциплине која је у време извршења била утврђена Законом и Правилником о дисциплинској одговорности код послодавца.

Директор покреће, води, доноси одлуку и изриче меру за повреду радне обавезе и дисциплине у дисциплинском поступку.

4. Поступак у случају отказа

Члан 61.

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.

Члан 62.

Отказ уговора о раду у случају неостваривања резултата рада или ако запослени нема потребне способности за обављање послова на којима ради, у случају повреде радне обавезе и повреде радне дисциплине, послодавац може дати запосленом у року од шест месеци од дана сазнања за чињенице које су основ за давање отказа, односно у року од годину дана од дана наступања чињеница које су основ за давање отказа.

Отказ уговора о раду у случају ако запослени учини кривично дело на раду у вези са радом послодавац може се дати запосленом најкасније до истека рока застарелости за кривично дело утврђено законом.

5. Достављање акта о отказу уговора о раду

Члан 63.

Уговор о раду отказује се решењем, у писаном облику, и обавезно садржи образложење и поуку о правном леку.

Решење мора да се достави запосленом лично, у просторијама послодавца, односно на адресу пребивалишта или боравишта запосленог.

Ако послодавац запосленом није могао да достави решење у смислу става 2. овог члана, дужан је да о томе сачини писмену белешку.

У случају из става 3. овог члана решење се објављује на огласној табли послодавца и по истеку осам дана од дана објављивања сматра се достављеним.

Запосленом престаје радни однос даном достављања решења осим ако овим законом или решењем није одређен други рок.

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром.

Члан 64.

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 и уговором о раду.

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

X ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 65.

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

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

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 66.

На решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослени има право на жалбу Управном одбору, у року од петнаест дана од дана достављања решења директора.

Управни одбор је дужан да донесе одлуку по жалби у року од 15 дана од дана достављања жалбе.

Ако орган управљања не одлучи по жалби у року из претходног става овога члана 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 првостепено и другостепено решење.

XII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

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

Члан 67.

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 упредшколској установи – 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 или специјалистичке струковне студије), основне студије првог степена у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова по пропису који уређује високо образовање почев од 10. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије) у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, студијама у трајању од три године или вишим образовањем – 15 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања – 13 бодова,

- 4) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова,
- 5) за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова,
- 6) 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 учила:

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

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј 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,

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 68.

На основу критеријума из члана 71. Уговора, сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

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

Члан 69.

Решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог доноси директор или лице кога он овласти, 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 71. Уговора.

2. Мере за запошљавање

Члан 70.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

1. распоређен на друго радно место код послодавца;
2. распоређен на радно место са непуним радним временом код послодавца;
3. преузет на основу споразума о преузимању код другог послодавца уз своју сагласност;
4. упућен на преквалификацију или доквалификацију.

Члан 71.

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

1. запосленој за време трудноће, породилског одсуства, одсуства ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета,
2. запосленом са дететом до три године старости,
3. запосленом самохраном родитељу,
4. запосленом чије дете има тешки инвалидитет или болест,
5. усвојитељу, старатељу и хранитељу детета, до његове три године старости,
6. родитељу, односно старатељу с четворо или више деце до 15 година старости, односно на редовном школовању,
7. ако оба супружника раде код послодавца, једном од њих,
8. запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности, под условом да не испуњава један од услова за пензију.

Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу.

Члан 72.

Послодавац је дужан да пре отказа Уговора о раду запосленом исплати отпремнину.

Запосленом за чијим је радом престала потреба а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са Законом, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 плате запосленог, односно 1/3 просечне зараде по запосленом у РС, према последње објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за сваку навршену годину радног односа код послодавца.

Платом у смислу става 2 овог члана, сматра се просечна месечна плата запосленог са припадајућим порезима и доприносима који се плаћају на терет запосленог, исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме се исплаћује отпремнина.

Члан 73.

Запосленом с најмање 56 година живота и 25 година радног стажа код истог послодавца, који је утврђен као технолошки вишак и остварује предност при запошљавању, послодавац је дужан да посредује при новом запошљавању код другог послодавца у временском трајању од 12 месеци. За то време запосленом се не може отказати уговор о раду без личног пристанка, осим у случају утврђене повреде забране или теже повреде радне обавезе прописане законом којим су утврђене основе система образовања.

Исплата отпремнине врши се најкасније до дана престанка радног односа, а исплата свих неисплаћених плата, накнада плата и других примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа, у складу са општим актом и уговором о раду, најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

XII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 74.

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом.

Члан 75.

На пословима на којима стоји повећана опасност од повређивања, професионалних или других обољења може да ради само запослени који, поред посебних услова утврђених правилником, испуњава и услове за рад у погледу здравственог стања, психофизичких способности и доба живота, у складу са законом.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Запослени не може да ради прековремено ако би, по налазу надлежног здравственог органа, такав рад могао да погорша његово здравствено стање.

Запослени са здравственим сметњама, утврђеним од стране надлежног здравственог органа у складу са законом, не може да обавља послове који би изазвали погоршање његовог здравственог стања или последице опасне за његову околину.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 76.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и заштиту живота и здравља на раду, у складу са законом, другим прописима.

Члан 77.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, уговором, и општим актима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се годишњим програмом пословања

Члан 78.

Директор одговоран је за спровођење безбедности и здравља на раду.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 79.

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.

Запослени је дужан да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 80.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 81.

Запослени код послодавца имају право да изаберу два или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених, које именује одбор репрезентативног синдиката, образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац је дужан да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Избор представника запослених за безбедност и здравље на раду врше запослени тајним изјашњавањем, које организује репрезентативни синдикат.

Члан 82.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 83.

Представник запослених, односно Одбор имају право:

- 1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 84.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 85.

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, уговором и другим прописима.

XIII ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 86.

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

Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави мишљење репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац може ако му финансијске могућности то дозвољавају да обезбеди специјалистички и систематски здравствени преглед запослених најмање једном годишње.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком најмање једном годишње.

Члан 87.

Послодавац је дужан да запосленом који ради на пословима који су у непосредном контакту са храном (послови куvara, сервирке, помоћне раднице, возача, медицинске сестре – васпитача у јаслицама, нутрициониста и медицинска сестра у здравственој превентиви) два пута годишње обезбеди санитарни преглед.

Члан 88.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца и у случају да уговор о осигурању, по истеку, није продужен из објективних или субјективних разлога.

Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

XIV ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 89.

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

Члан 90.

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 91.

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 потписника овог уговора који се односе на скраћење радног времена послодавца за време трајања штрајка.

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

Члан 92.

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

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

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

3. послови смештаја и исхране деце.

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

Члан 93.

Запослени који учествује у штрајку остварује права из радног односа у складу са законом којим се уређује право на штрајк.

Члан 94.

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 95.

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 96.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, 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.

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.

Послодавац и друга одговорна лица код Послодавца, за време штрајка који је организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, 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 којим се уређује право на штрајк, 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.

XV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 97.

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

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

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

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

Члан 98.

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

Члан 99.

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

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

Члан 100.

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

Члан 101.

Послодавац је дужан да, у складу са просторним, техничким и финансијским могућностима, обезбеди услове за рад синдиката који окупља запослене код Послодавца, 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 колективних уговора и сл.;
- 4) да председнику синдиката код послодавца доставља информације, билтене, публикације и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности, као и да синдикат може да истиче своја обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена;
- 5) да запосленима који су чланови синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од плате и да тај износ уплати на одговарајуће рачуне синдиката у складу са статутом синдиката;
- 6) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

Члан 102.

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

Члан 103.

Колективним уговором код Послодавца или споразумом између послодавца и репрезентативног синдиката код Послодавца, обавезно је утврдити право на плаћено одсуство представнику синдиката, ради обављања синдикалне функције сразмерно броју чланова синдиката.

Члан 104.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију ван установе у вишем органу репрезентативног синдиката, потписника овог уговора, мирују права и обавезе из радног односа док обавља функцију у том органу.

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

Запосленом који је изабран у вишим органима синдиката ван установе (републичком, покрајинском и градском синдикату), чија функција није професионална (заменик председника, потпредседник, секретар и др.) послодавац је дужан да омогући одсуствовање са рада представнику репрезентативног синдиката ради реализације његових обавеза уз приложен позив вишег органа.

Члан 105.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у установи потписнику овог уговора у који је уклањено 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, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитражом или судом за време заступања.

Члан 106.

Послодавац је обавезан да представницима репрезентативног синдиката учесника у закључивању овог колективног уговора 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 заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, касе узајамне помоћи и сл.) омогући рад, уз приложен позив синдиката.

Члан 107.

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

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

Члан 108.

Синдикални представник репрезентативног синдиката у Установи уговора који одсуствује са рада у складу са чл. 108. и 109. Уговора има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи који припада репрезентативном синдикату а потписнику овог уговора, 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 која припада репрезентативном синдикату, потписнику овог уговора, учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из става 1. овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату на име накнаде за обављање функције, до 12%.

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

XVI МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 109.

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

Члан 110.

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

Члан 111.

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 112.

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.

XVII ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 113.

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

Уговорне стране дужне су да се у року од петнаест (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 тридесет (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 писменом 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.

Члан 114.

Овај Колективни уговор закључује се на период од три године.

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 115.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу овлашћени представници Уговорних страна.

Члан 116.

Овај уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Чока“.

ПОТПИСНИЦИ:

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ КОД ПОСЛОДАВЦА

ПУ „РАДОСТ“ ЧОКА

Председник

Радица Перишић, с.р.

ПОСЛОДАВАЦ

Директор ПУ „РАДОСТ“ЧОКА

Данијела Штеванов, с.р.

ОСНИВАЧ

Председница општине Чока

Стана Ђембер, с.р.

ПРЕДСЕДНИЦА ОПШТИНЕ ЧОКА, ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАТА КУЛТУРНО-ОБРАЗОВНОГ ЦЕНТРА „ЧОКА“ ЧОКА И ДИРЕКТОР КУЛТУРНО-ОБРАЗОВНОГ ЦЕНТРА „ЧОКА“ ЧОКА

91.

На основу одредаба члана 240. и 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18) и члана 61. став 1. тачка 14) Статута општине Чока („Сл. листопштине Чока“, број: 5/2021-пречишћен текст), председник општине Чока, директор и председник репрезентативног синдиката Културно-образовног центра „Чока“, дана 01.09.2022. године закључили су

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА КУЛТУРНО-ОБРАЗОВНИ ЦЕНТАР „ЧОКА“
ЗА ПЕРИОД 2022-2025 ГОДИНА**

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, Посебним колективним уговором за установе културе чији је оснивач Република Србија, Аутономна Покрајина Војводина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр 3/2022) ближе се уређују права, обавезе и одговорности запослених у Културном образовном центру Чока (у даљем тексту: послодавац), као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, јесте лице запослено у установи културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте установа културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Члан 3.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди опрему и потрошни материјал одговарајућег квалитета ради обављања послова утврђених уговором о раду.

Члан 4.

Уговор се непосредно примењује на све запослене.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Поред услова утврђених законом, лице које заснива радни однос са послодавцем мора испуњавати и посебне услове за рад на одређеним пословима утврђене правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 6.

Радни однос у установи заснива се уговором о раду.

Уговор о раду у име послодавца потписује директор, или надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

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

III ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 7.

Због потреба процеса и организације рада, послодавац може запосленом понудити анекс уговора о раду и премештај на све послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима, у складу са законом.

Потребе процеса и организације рада у смислу уговора јесу:

- 1) успешније и ефикасније обављање послова;
- 2) потпуније коришћење радне способности запосленог;
- 3) усавршавање постојеће и увођење нове технологије организације рада;
- 4) престанак потребе за радом запосленог на одређеним пословима;
- 5) смањење обима послова;
- 6) увођење нових послова;
- 7) отклањање поремећених односа у процесу рада.

Члан 8.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

1. Ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца,

2. Ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у коме се премешта мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада, и обезбеђена накнада трошкова превоза цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случаја из става 1. овог члана, само уз свој пристанак.

Члан 9.

Запослени се не може преместити на рад из једног у друго место рада, без своје сагласности, и то:

- 1) ако на другом месту нису обезбеђени једнаки или бољи услови рада;
- 2) ако је запослени особа са инвалидитетом;
- 3) запослена жена за време трудноће;
- 4) самохрани родитељ детета са инвалидитетом;
- 5) по основу бриге о деци старости до 15 година: родитељ, усвојитељ, старатељ или хранитељ;
- 6) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;
- 7) запослени који има преко 25 година проведених у радном односу, укључујући стаж осигурања са увећаним трајањем.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка б) овог члана сматрају се: брачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 10.

Запослени може да буде привремено упућен на рад код другог послодавца, у складу са законом.

Послодавац код кога је запослени привремено упућен закључује уговор о раду на одређено време којим се одређује рок до кога запослени привремено заснива радни однос код тог послодавца, а најдуже годину дана.

Запослени може, уз своју сагласност, у случајевима утврђеним општим актом или уговором о раду, да буде привремено упућен на рад код другог послодавца и дуже од годину дана, док трају оправдани разлози за његово упућивање.

Запосленом из става 1. овог члана мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада код послодавца код кога је радио пре упућивања.

Запослени из става 1. овог члана има право, по истеку времена на које је упућен, да се врати на рад на исте или друге послове који одговарају степену и врсти стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 11.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Општим актом код послодавца може се утврдити пуно радно време у краћем трајању, али не краће од 36 часова недељно.

У радно време рачуна се и време које запослени проведе учествујући у раду стручних органа који се образују актима послодавца и органа управљања установе.

Члан 12.

О распореду радног времена, а нарочито на пословима на којима је потребно непрекидно обављање послова, послодавац доноси писану одлуку о распореду радног времена, у складу са потребама процеса рада.

Члан 13.

Послодавац доноси годишњи план рада, који је дужан да објави (обавести запослене) у установи најкасније седам дана после усвајања од стране управног одбора.

Послодавац је дужан да месечни распоред рада објави најкасније 10 дана пре почетка месеца на који се односи.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења одмора у току дневног рада запослени има право да напушта радно место и просторије послодавца осим ако посебним прописима није другачије одређено.

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

V ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 14.

Запослени има право на одмор у току дневног рада, дневни, недељни и годишњи одмор, у складу са законом, Уговором и општим актом.

1. Годишњи одмор

Члан 15.

Дужину трајања годишњег одмора запосленог одређује послодавац - решењем, на основу критеријума утврђених законом, уговором и општим актом послодавца.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законом утврђени минимум од 20 радних дана увећава по основу следећих критеријума:

1) Радног искуства, и то најмање један радни дан за сваких навршених пет година времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем;

2) Образовања, и то:

(1) запосленом, за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године - пет радних дана;

(2) запосленом, за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања - четири радна дана;

(3) запосленом, са средњим образовањем - три радна дана;

(4) запосленом, који има нижи степен од средњег образовања - два радна дана;

3) Услови рада, и то:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком четири радна дана;

4) Доприноса на раду - до шест радних дана;

5) Здравствени и социјални статус запосленог

- Запосленом са инвалидитетом— 4 радна дана

- Самохраном родитељу са дететом до 15 година живота— 4 радна дана

- Запосленом са троје или више деце млађих од 15 година – 4 радна дана и

- Запосленом који има дете са сметњама у психофизичком развоју – 4 радна дана.

Годишњи одмор по горе утврђеним критеријумима не може се утврдити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 16.

Запослени млађи од 18 година имају право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

3. Плаћено одсуство

Члан 17.

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

- 1) склапања брака - седам радних дана;
- 2) порођаја супруге или ванбрачног партнера, који живи у заједничком домаћинству са запосленим, односно усвојења детета - пет радних дана;
- 3) поласка детета запосленог у први разред основне школе - два радна дана;
- 4) селидбе домаћинства - три радна дана;
- 5) склапања брака детета запосленог - три радна дана;
- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, или другим непредвидивим разлозима више силе - пет радних дана;
- 7) одсуствовања са посла ради присуствовања седницама, конференцијама, конгресима, семинарима, културним, радничко спортским играма и другим синдикалним активностима које се организују од стране репрезентативних синдиката на нивоу Републике Србије, аутономне покрајине и града уз достављање пратеће документације - до седам радних дана;
- 8) теже болести члана уже породице запосленог - до седам радних дана;
- 9) полагања испита у оквиру стручног усавршавања, за сваки испит - два радна дана;
- 10) коришћења организованог рекреативног одмора у циљу превенције радног инвалидитета - седам радних дана;
- 11) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у коју спадају послови које запослени обавља, израда докторске дисертације, докторске тезе, учешћа у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, а на основу акта послодавца који се односи на стручно усавршавање запослених - до седам радних дана;
- 12) смрти сродника (рођака) - до два радна дана, у складу с актом послодавца;
- 13) вантелесне оплодње – 10 радних дана;
- 14) за решавање здравствених или нужних социјалних потреба малолетног детета до 12 година – 5 радних дана.

Плаћено одсуство одобрава се, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о разлозима за коришћење плаћеног одсуства).

Поред права на одсуство из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- 1) смрти члана уже породице - пет радних дана;

2) за сваки случај добровољног давања крви - три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви.

Чланом уже породице запосленог из става 1. тачка 8) и става 3. тачка 1) овог члана, сматрају се: брачни и ванбрачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити, у току календарске године, највише до десет радних дана, осим у случајевима из става 1. тач. 1) до 3) и 8) до 13) овог члана, који се не урачунавају у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

3. Неплаћено одсуство

Члан 18.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство до 30 дана у једној календарској години, под условом да одсуство не омета процес и организацију рада, у случају:

- 1) полагања испита којим се стиче непосредно виши степен образовања у области у које спадају послови које запослени обавља, учешће у студијским или експертским групама и другим облицима стручног усавршавања, када је запослени по истом основу искористио своје право на плаћено одсуство;
- 2) стручног усавршавања за које запослени нема право на плаћено одсуство;
- 3) лечења или неговања члана уже породице;
- 4) учешћа у културним и спортским активностима у својству извођача, уз приложен позив;
- 5) обављања приватних послова - до три радна дана;
- 6) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до пет радних дана;
- 7) за случај одласка на школовање у иностранство - до годину дана.

У случају неплаћеног одсуства запосленог права и обавезе запосленог из радног односа мирују.

Запосленом се може одобрити неплаћено одсуство и дуже од 30 дана у једној календарској години, ако то допушта процес рада.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

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

4. Стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 19.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

Програм из става 1. овог члана реализује се у складу са финансијским планом, у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из сопствених прихода.

Уговором о стручном оспособљавању, односно усавршавању запослених се уређују права на накнаде (школарину, стипендију и плате).

Запослени не може да трпи штетне последице ако послодавац не организује стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 20.

Запослени, кога на стручно оспособљавање и усавршавање упућује послодавац, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Накнада плате из става 1. овог члана се исплаћује у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци, у складу с колективним уговором и уговором о раду.

Послодавац може лицу на стручном оспособљавању или усавршавању из става 1. овог члана да обезбеди поред новчане накнаде из става 2. овог члана и друга права, у складу са законом, општим актом или уговором о стручном оспособљавању или усавршавању.

Уговор из става 1. овог члана закључује се у писменом облику.

VI ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 21.

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

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 22.

Плата се утврђује на основу основице за обрачун плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

2. Додатак на плату

Члан 23.

Запослени има право на додатак на плату по основу:

- 1) прековременог рада - 26% од основице;
- 2) рада на дан празника који је нерадни дан - 110% од основице;
- 3) рада ноћу - 26% од основице, у складу са законом;
- 4) времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада, оствареног у радном односу код послодавца - 0,4% од основице.

Послодавац у смислу става 1. тачка 4) овог члана је установа културе чији је оснивач јединица локалне самоуправе, под условима прописаним законом.

Ако се истовремено стекну услови за додатак на плату по више основа, плата се увећава процентом добијеним сабирањем процената увећања по свим основама.

3. Накнада плате

Члан 24.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци, у складу са општим актом и уговором о раду, и то:

- 1) за време коришћења годишњег одмора;
- 2) за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
- 3) за време одсуства са рада на позив државних органа;
- 4) за време коришћења плаћеног одсуства у случајевима који су утврђени законом и уговором;
- 5) за време прекида рада до којег је дошло наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и здравља на раду.

Члан 25.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате остварене у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је спреченост за рад настала због потврђене заразне болести ЦОВИД-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 ЦОВИД-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, односно буџета Републике Србије;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета Републике Србије за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате, а у складу са донетим важећим актима Владе РС.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

Члан 26.

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

- 1) најмање 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 с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу с општим прописима о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењима због добровољног давања органа и ткива, изузев добровољног давања крви, као и за труднице, ако законом није друкчије одређено.

4. Накнада трошкова

Члан 27.

Запослени има право на накнаду следећих трошкова:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене месечне превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте, запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника, при утврђивању стварних трошкова превоза, узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има средњу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до десетог у месецу за претходни месец.

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

Износ накнаде трошкова превоза у складу са предходим ставом овог члана, утврђује се на основу података из личне карте или друге јавне исправе, здравствене легитимације и посебне изјаве запосленог о месту стварног становања.

У складу са претходним ставом, изјава запосленог, обавезно садржи податке о месту пребивалишта односно боравишта ако запослени живи и борави ван места свог пребивалишта, као и податке о месту и адреси са које запослени свакодневно долази на рад код Послодавца ако су ти подаци различити у односу на пријављено пребивалиште, односно боравиште запосленог.

Послодавац има право по основу расположивих података у складу са претходним ставом овог члана, да проверава тачност добијених података од запосленог који остварује право утврђено ставом 1. овог члана.

Послодавац је дужан путне трошкове исплати након добијања потребних средстава за ту намену.

Промена места становања запосленог након закључења уговора о раду, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду, без сагласности послодавца.

2) за службено путовање у земљи, на основу налога за службено путовање;

3) за службено путовање у иностранству у висини утврђеној посебним прописима о издацима за службено путовање у иностранство;

4) смештаја и исхране за рад и боравак на терену, ако послодавац није запосленом обезбедио смештај и исхрану без накнаде.

Запослени има право на пуну накнаду трошкова за службено путовање у земљи, ако службено путовање траје дуже од 12 часова, а на пола накнаде, ако службено путовање траје дуже од осам, а краће од 12 часова.

Дневне накнаде за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, а у складу с актом послодавца.

Накнада трошкова за службено путовање у земљи износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

5. Друга примања

Члан 28.

Запосленима припада право на исплату:

1) отпремнине при одласку у пензију, у висини три плате коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

2) накнаде трошкова у случају смрти запосленог или члана уже породице (брачни партнер, деца и родитељи) у висини трошкова погребних услуга према приложеним рачунима, а највише до неопорезивог износа, у складу са прописом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 29.

Запослени има право на исплату:

1) Солидарне помоћи у случају:

(1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог, за који је потребан опоравак у трајању од најмање 30 дана непрекидно;

(2) набавкемедицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, уколико иста нису обезбеђена у складу са посебним законом;

(3) здравствене рехабилитације запосленог;

(4) настанка теже инвалидности запосленог;

(5) набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;

(6) помоћи малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;

(7) месечне стипендије током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса;

(8) помоћ за рођење детета запосленог, односно усвојења, у висини једне просечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

(9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, до висине просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, без припадајућих пореза и доприноса.

(10) поступка вантелесне оплодње – у висини највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

(11) у случају привремене спречености за рад услед потврђене заразне болести Ковид 19, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака – у висини 10% просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

(12) другу солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених, у складу са финансијским могућностима.

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

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 1) подтачка (10) овог члана признаје се запосленом на основу захтева и минимално једног доказа о поступку вантелесне оплодње.

2) Јубиларне награде, и то:

(1) за 10 година рада проведеног у радном односу, једна плата;

(2) за 20 година рада проведеног у радном односу, две плате;

(3) за 30 година рада проведеног у радном односу, три плате;

(4) за 35 година рада проведеног у радном односу, три и по плате;

(5) за 40 година рада проведеног у радном односу, три и по плате.

Изузетно, запослени који у календарској години оствари право на отпремнину због одласка у пензију не може остварити право на јубиларну награду из става 1. тачке 2) подтачка (5) овог члана.

Платом у смислу става 1. тачка 2) овог члана сматра се просечна месечна плата запосленог, односно запослених у установи, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, у претходних 12 месеци који претходе месецу у којем се исплаћује јубиларна награда, у зависности шта је за запосленог повољније.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тачки 1) подтач. 1-6. овог члана, признаје се на основу уредне документације, а највише до висине два неопорезована износа предвиђена Законом о порезу на доходак грађана.

Сви појмови употребљени у мушком граматичком роду обухватају мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 30.

Свим запосленима у установама културе на које се односи закон о ауторским и сродним правима припада накнада, у складу са законом.

Члан 31.

Запосленима припада право на исплату годишње награде за Божићне празнике у једнаком износу, у складу са важећим актима Владе Републике Србије.

О висини Божићне награде Оснивач и репрезентативни синдикати преговараће сваке године у поступку доношења предлога буџета општине Чока, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

Деци запослених до 15 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу с одлуком послодавца, до износа неопорезованог дела, најкасније до 31. децембра текуће године, уз претходно прибављено мишљење синдиката.

Послодавац може запосленим женама да обезбеди пригодан поклон за 8. март, у висини коју утврђује директор по претходно прибављеном мишљењу репрезентативног синдиката.

Члан 32.

Плата се исплаћује у целости до сваког 15-тог у месецу за претходни месец.

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

Члан 33.

Установе културе које остваре приходе који нису јавни приходи, у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи, могу увећати плате до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом, у складу са законом.

Члан 34.

Општим актом код послодавца може се уговорити, односно прописати могућност увећања плате из остварених прихода који нису јавни приходи у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи (сопствених прихода установе) до 30%, у складу са законом.

Критеријуми за увећање плате из става 1. овог члана јесу:

- 1) квалитет обављеног посла;
- 2) благовременост обављеног посла;
- 3) обим извршеног посла;

- 4) креативност;
- 5) самосталност у послу и иновације;
- 6) однос према раду.

Саставни део одлуке о увећању плате из сопствених прихода је и образложење испуњености критеријума предвиђених овим чланом.

VII ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 35.

Запосленом може престати радни однос код послодавца у складу са законом.

У случајевима престанка радног односа отказом уговора о раду од стране послодавца, послодавац је дужан да запосленог писаним путем упозори на постојање разлога за отказ, у случајевима утврђеним законом.

Члан 36.

Послодавац не може да откаже уговор о раду запосленом за чијим радом је престала потреба, без његове сагласности, и то:

- 1) запосленој жени за време трудноће, породилског одсуства и одсуства са рада ради неге детета, као ни жени са дететом до две године старости;
- 2) запосленом самохраном родитељу, осим ако остварује редовне месечне приходе (издавање непокретности у закуп и сл.);
- 3) запосленом чије дете има тешки степен психофизичке ометености;
- 4) запослени који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан;
- 5) ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних партнера не може престати радни однос;
- 6) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, осим ако испуњава један од услова за пензију, у складу са законом.

Чланом уже породице у смислу става 1. тачка 4) овог члана сматрају се: брачни партнер, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Члан 37.

Приликом утврђивања програма решавања вишка запослених послодавац примењује следеће критеријуме, по редоследу:

1. Рад остварен у радном односу

(1) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем-1 бод

(2) за сваку годину времена проведеног у радном односу, укључујући стаж осигурања с увећаним трајањем остварену у установи културе-0,35 бода

2. Стручна спрема

(1) за високо образовање на студијама другог степена (основне академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) и на основним студијама у трајању од најмање четири године-30 бодова

(2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно струковне студије), студијама у трајању од три године, образовање и специјалистичко образовање након средњег образовања-20 бодова

(3) са средњим образовањем у трајању од четири године-15 бодова

(4) за основно образовање, оспособљеност за рад у трајању од једне године, образовање за рад у трајању од две године или средње образовање у трајању од три године-10 бодова

3. Резултати рада

(1) однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима)-до 3 бода

(2) учествовање на такмичењима и остварени резултати-до 3 бода

4. Имовно стање

(1) ако су укупна примања домаћинства по члану од 71-100% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-2 бода

(2) ако су укупна примања домаћинства по члану од 51-70% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-3 бода

(3) ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику-5 бодова

5. Здравствено стање

(1) особа с инвалидитетом друге категорије-5 бодова

(2) хронични и тешки болесници-3 бода

(3) запослени који болује од професионалне болести-3 бода

6. Број деце на редовном школовању

(1) ако запослени има једно дете на школовању-1 бод

(2) ако запослени има два детета на школовању-3 бода

(3) ако запослени има троје и више деце на школовању-5 бодова

Резултати рада утврђују се на основу остварених учинака према утврђеним нормативима и стандардима рада.

Ако код послодавца нису утврђени нормативи и стандарди, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима: квалитета обављеног посла; самосталности у раду и иновација; ефикасности рада; односа према раду, радним задацима и средствима рада, као и дужини неплаћених одсустава, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада из ст. 3. и 4. овог члана утврђују се за период од годину дана.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум - имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу:

1) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу плате, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

2) тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 7. тачка 2) овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа.

Имовно стање запосленог утврђује комисија коју образује послодавац, уз учешће репрезентативних синдиката.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми, и то:

1) дужина радног односа, при чему предност има запослени са дужим радним односом;

2) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;

3) број деце на редовном школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 38.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди друго право у складу са законом, може да престане радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која не може бити нижа од 1/3 зараде запосленог, односно 1/3 просечне зараде по запосленом у Републици Србији, по последњем објављеном податку надлежног органа за статистику, за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у складу са Законом о раду и програмом оснивача, или другим актом који се доноси у поступку решавања вишка запослених.

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

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и колективним уговором код послодавца.

Радна места са повећаним ризиком утврђују се актом о процени ризика, у складу са законом.

Члан 40.

Директор, односно надлежни орган код послодавца установе одговоран је за спровођење безбедности и здравља на раду.

Директор је дужан да предузима и друге прописане мере о безбедности и здрављу на раду, у складу са законом и колективним уговором.

Члан 41.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

Члан 42.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на посебне мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са законом.

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом, Уговором, колективним уговором код послодавца и општим актима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се буџетом и годишњим програмом пословања.

Члан 44.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

Члан 45.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду.

Најмање три представника запослених, које именује одбор репрезентативног синдиката, образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Послодавац који има 50 и више запослених дужан је да у Одбор именује најмање једног свог представника, тако да број представника запослених буде већи за најмање један од броја представника послодавца.

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређује се колективним уговором код послодавца.

Члан 46.

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информише о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 47.

Представник запослених, односно Одбор имају право:

- 1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора, има право да присуствује инспекцијском надзору.

Члан 48.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

Члан 49.

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом, Уговором и другим прописима.

Члан 50.

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

Послодавац је у обавези да пре склапања уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативних синдиката код послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене најмање једном у две године.

Изузетно, послодавац је дужан да обезбеди систематски преглед за запослене на радном месту са повећаним ризиком најмање једном годишње.

Члан 51.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца и у случају да уговор о осигурању, по истеку, није продужен из објективних или субјективних разлога.

Постојање и висина штете и како се надокнађује утврђује се, у складу са законом.

IX МИРНО РЕШАВАЊЕ СПОРОВА

Члан 52.

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

X ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 53.

При организовању и спровођењу штрајка синдикати морају водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

Члан 54.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк морају се назначити штрајкачки захтеви, место, дан и време штрајка, као и подаци о штрајкачком одбору.

Члан 55.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија у складу са законом, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка, контактира са надлежним органима и врши друге послове.

Послодавац је дужан да размотри сваку иницијативу штрајкачког одбора за мирно решавање испостављених штрајкачких захтева и да на њу одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 56.

Уколико послодавац не испуни обавезе према запосленима у роковима и на начин утврђен законом и овим уговором, синдикат може донети одлуку о штрајку.

Члан 57.

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

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

Послодавац не може предузимати мере принуде ради окончања штрајка организованог у складу са законом и овим уговором, нити предвидети повољнију плату или друге повољније услове рада за запослене који не учествују у штрајку.

XI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 58.

Запослени је дужан да поштује радне обавезе у складу са законом и Колективним уговором код послодавца.

Запослени је дужан да поштује радну дисциплину, у складу са законом и актом послодавца којим се уређује радна дисциплина.

Члан 59.

У случају отказа уговора о раду због непоштовања радних обавеза и радне дисциплине, послодавац је дужан да запосленог у писаној форми упозори на постојање разлога за отказ.

Пре давања отказа из става 1. овог члана, послодавац је дужан да размотри приложено мишљење репрезентативног синдиката, у складу са законом.

Члан 60.

Запосленом се може изрећи мера привременог удаљења са рада уколико је учинио повреду радне обавезе којом је угрожена имовина вредности веће од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

XII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 61.

Запослени је дужан да накнади штету коју је проузроковао на раду и у вези са радом, у складу са законом.

На захтев запосленог и уз претходно прибављено мишљење синдиката чији је запослени члан, комисија из става 4. овог члана, може да утврди смањење обавезе запосленог по основу настале штете и начину исплате, уколико би исплата штете запосленог довела у тежак материјални положај.

Послодавац је дужан да запосленом накнади штету коју претрпи на раду и у вези са радом, у складу са законом и општим актом послодавца.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна трочлана комисија коју образује послодавац у сарадњи са синдикатом.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 62.

Поступак предлагања чланова управног одбора и надзорног одбора из реда запослених води репрезентативни синдикат код послодавца, у складу са законом.

Члан 63.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;

2) у поступку доношења општих аката којима се утврђују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге аката, као и да на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 64.

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

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

Члан 65.

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

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

Члан 66.

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

- 1) коришћење одговарајуће просторије за редован рад и састанке синдиката;
- 2) административну и техничку помоћ (умножавање и копирање материјала, коришћење телефона, телефакса, рачунске опреме послодавца);
- 3) одбијање износа синдикалне чланарине од плате запосленог и уплату на одговарајуће рачуне синдиката, у складу са статутом синдиката, и друге уплате на рачун синдиката;
- 4) израду завршног рачуна синдикалне организације;
- 5) да врши обраду података о уплати синдикалне чланарине и даје на увид синдикалном руководству;

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

Члан 67.

Синдикати су дужни да свој рад организују тако да се не омета редован рад и функционисање установе и да се не ремети прописана радна дисциплина.

Члан 68.

Представнику репрезентативног синдиката, који је изабран на функцију вишег нивоа синдикалног организовања мирује радни однос код послодавца, уколико је засновао радни однос у том синдикату ради обављања синдикалне функције.

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

Члан 69.

Послодавац је дужан да председнику - поверенику синдиката, који обављају послове свог радног места, споразумно обезбеди утврђен број плаћених часова месечно за обављање његове функције, у складу са законом.

Уколико послодавац није у могућности да председника - повереника репрезентативног синдиката код послодавца ослободи радних обавеза, дужан је да му исплаћује месечну плату увећану за 12% од основне плате увећане за минули рад, у складу с овим уговором.

Члан 70.

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) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

У случају давања отказа уговора о раду запосленом из става 1. овог члана послодавац је дужан да затражи мишљење комисије из члана 74. овог уговора.

Члан 71.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом у оквиру финансијског плана од најмање 0,30% на

масу средстава плаћених на име плате за превенцију радне инвалидности у смислу превентивних лекарских прегледа и рекреативни одмор запослених у складу са законом, колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене, а према посебној одлуци Послодавца.

XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 72.

Овај уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 73.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора могу вршити у следећим случајевима, и то:

- 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 једна од уговорних страна утврди да овај уговор из других оправданих разлога треба мењати.

Члан 74.

За праћење примене, спорна питања и тумачење одредаба уговора надлежна је комисија која се формира на предлог учесника, а сачињавају је по два представника учесника овог уговора.

Комисија је обавезна да учесницима сваких шест месеци доставља извештај о примени овог уговора.

Члан 75.

Поступак за измене и допуне уговора може покренути сваки од учесника, уз обавезу обавештавања другог учесника писаним путем.

Учесници се обавезују да ће приступити преговорима о изменама или допунама уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

Члан 76.

Уколико на дан ступања на снагу уговора није коначно одлучено о правима, обавезама и одговорностима запослених, примениће се одредбе овог уговора, ако је то повољније за запосленог.

Члан 77.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу представници уговорних страна, а ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу општине Чока".

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ

Председник

Ласло Сабо, с.р.

ПОСЛОДАВАЦ

Директор

Ева Кобрехел, с.р.

ОСНИВАЧ

Председница општине Чока

Стана Ђембер, с.р.

<u>Број одлуке</u>	С А Д Р Ж А Ј	<u>Страна</u>
	ПРЕДСЕДНИЦА ОПШТИНЕ ЧОКА, ПРЕДСЕДНИК РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА П.У. „РАДОСТ“ ЧОКА И ДИРЕКТОР П.У. „РАДОСТ“ ЧОКА	
90.	КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ РАДОСТ" ЧОКА	975
	ПРЕДСЕДНИЦА ОПШТИНЕ ЧОКА, ПРЕДСЕДНИК РЕПРЕЗЕНТАТИВНОГ СИНДИКАТА КУЛТУРНО-ОБРАЗОВНОГ ЦЕНТРА «ЧОКА» ЧОКА И ДИРЕКТОР КУЛТУРНО-ОБРАЗОВНОГ ЦЕНТРА «ЧОКА» ЧОКА	
91.	КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА КУЛТУРНО-ОБРАЗОВНИЦЕНТАР,„ЧОКА“ ЗА ПЕРИОД 2022-2025 ГОДИНА	1004

„Службени лист општине Чока“ излази по потреби		
ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК:	Моноки Елвира, Секретар Скупштине општине Чока	
ИЗДАВАЧ:	Скупштина општине Чока	
АДРЕСА ИЗДАВАЧА:	23320 Чока, Потиска бр. 20 Тел: 0230/471 –000, факс: 0230/471-175	

Главни и одговорни уредник
Моноки Елвира, с.р.