

На основу чланова 3. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС”, број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење; у даљем тексту: Закон о раду), председник Општине Ивањица у име оснивача, директорка Предшколске установе "Бајка" Ивањица у име Послодавца и председница УСПРС - Синдиката Предшколске установе "Бајка" Ивањица у име синдиката, дана 02.10.2024. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ "БАЈКА" ИВАЊИЦА

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором код послодавца Предшколске установе "Бајка" Ивањица (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада запослених у Предшколској установи "Бајка" Ивањица (у даљем тексту: запослени), поступак измене и допуне Уговора, као и међусобни односи учесника Уговора.

На све што није уређено овим 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 („Службени гласник РС”, број 97/2020, 6/2023, и 88/2023), подзаконска акта и општа акта.

Термини изражени у овом Уговору у граматичком мушком роду подразумевају природни мушки и женски род лица на које се односе.

Члан 2.

Оснивачем се, у смислу овог Уговора, сматра Општина Ивањица.

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

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

Члан 3.

Обавеза оснивача је да Установи: обезбеди материјално-финансијске, техничке и друге потребне услове за несметано обављање основне делатности; прати, унапређује и уједначава услове рада и предузима мере за опште унапређивање делатности предшколског васпитања и образовања деце.

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

Члан 4.

Уговор се примењује од дана ступања на снагу.

Оснивач се обавезује да ће овај Уговор упутити на објављивање у "Службеном листу Општине Ивањица" најкасније 7 (седам) дана од дана потписивања овог Уговора.

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

II. РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 5.

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

Радни однос у Установи може се засновати са лицем које испуњава опште и посебне услове који су прописани Законом о раду, Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о предшколском васпитању и образовању, Законом о запосленима у јавним службама и Правилником о организацији и систематизацији послова Установе.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови у Установи, радна места у организационим деловима, као и радна места за која се као посебан услов предвиђа познавање језика и писама националне мањине који је у службеној употреби на територији јединице локалне самоуправе у којој се налази седиште Установе, односно њене организационе јединице, опис послова који се обављају на радним местима, одређење стручне спреме, односно образовања потребног за обављање послова радног места, број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима.

За рад на одређеним пословима, изузетно, могу да се утврде највише два узастопна степена стручне спреме, односно образовања у складу са законом.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад у складу са Законом о раду.

Уколико је уговором о раду уговорен пробни рад за запосленог, директор је дужан да одреди лица која ће пратити рад запосленог за време трајања пробног рада и о резултатима рада непосредно по истеку пробног рада поднети извештај, односно мишљење директору.

Лица из става 6 овог члана морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

2. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 6.

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

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

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

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

3. Радно време

3.1. Пуно радно време

Члан 7.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана од понедељка закључно са петком.

Васпитачу и стручном сараднику на почетку радне године, а најкасније до 30. септембра, издаје се решење којим се утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом.

3.2. Непуно радно време

Члан 8.

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

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

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

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

Запослени који раде са непуним радним временом остварују иста права као и запослени који раде са пуним радним временом.

3.3. Прековремени рад и додатак за прековремени рад

Члан 9.

На захтев директора, 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.

Запослени који по захтеву директора ради дуже од пуног радног времена има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%.

Директор је дужан да изда писмени захтев којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

3.4. Распоред радног времена

Члан 10.

За рад са непуним радним временом мањим од 80 % радног времена недељно од пуног радног времена, недељно радно време ће бити распоређено на мање од пет радних дана, осим уколико запослени на то не пристане.

Тежом болешћу, у смислу овог члана, сматрају се: обољења након хемио и радио терапије, као и операције, бенигни тумори ЦНС са малигном локализацијом; ампутације екстремитета; тешке трауме са трајним деформитетима; реуматска и друга дегенеративна обољења зглобова и кичменог стуба са неуролошким испадима и стањима после екстрације протезе због инфекције; хроничне психозе са непотпуним ремисијама и трајним изменама личности; цереброваскуларна обољења са трајним неуролошким и психичким секвелама; тешка дегенеративна неуромишићна обољења и урођене и стечене миопатије, демјелизациона и екстрапирамидна обољења; деменције и тежи органски психосиндроми; системске болести; дијабетес; малигна хипертензија; стања након операције срца; примарне кардиопатије; хронична опструктивна болест плућа; слабовиди и слепи; цироза јетре; бубрежна инсуфицијенција; имунодефицијентне болести.

Чланом уже породице, у смислу овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, рођена браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и штићеник.

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

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

Члан 13.

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

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

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

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

Директор 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.

4.3. Плаћено одсуство

Члан 14.

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

- 1) склапање брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета и усвојеника - три радна дана;
- 3) порођај супруге или усвајање детета - пет радних дана;
- 4) рођење детета члана уже породице - један радни дан;
- 5) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 6) телесне повреде члана уже породице – пет радних дана;
- 7) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - пет радних дана;

- 8) селидба домаћинства на подручју места рада - два радна дана;
- 9) селидба домаћинства ван места рада - три радна дана;
- 10) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима за образовање синдикалних активиста и радничким спортским играма - до седам радних дана;
- 11) коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката - седам радних дана;
- 12) три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
- 13) смрти члана уже породице - пет радних дана;
- 14) смрти родитеља брачног друга - пет радних дана;
- 15) вантелесне оплодње или инсеминације – три радна дана;
- 16) полагања стручног испита - пет радних дана;
- 17) стручно усавршавање - три радна дана;
- 18) први полазак детета у предшколску установу или полазак детета у први разред основне школе - два радна дана;
- 19) за решавање личних потреба - два радна дана;
- 20) смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства - један радни дан.

Одсуство у случају смрти члана уже породице, порођаја супруге или усвајања детета, добровољног давања крви и стручног усавршавања не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Тежом болешћу, у смислу овог члана, сматрају се: обољења након хемио и радио терапије, као и операције, бенигни тумори ЦНС са малигном локализацијом; ампутације екстремитета; тешке трауме са трајним деформитетима; реуматска и друга дегенеративна обољења зглобова и кичменог стуба са неуролошким испадима и стањима после екстрације протезе због инфекције; хроничне психозе са непотпуним ремисијама и трајним изменама личности; цереброваскуларна обољења са трајним неуролошким и психичким секвелама; тешка дегенеративна неуромишићна обољења и урођене и стечене миопатије, демијелизациона и екстрапирамидна обољења; деменције и тежи органски психосиндроми; системске болести; дијабетес; малигна хипертензија; стања након операције срца; примарне кардиопатије; хронична опструктивна болест плућа; слабовиди и слепи; цироза јетре; бубрежна инсуфицијенција; имунодефицијентне болести.

Запослени може да оствари право на плаћено одсуство само у тренутку када наступи случај по основу кога остварује то право, уз подношење писменог захтева и уз достављање одговарајуће документације, и то: извода из матичне књиге, решења или одлуке надлежног органа, писане изјаве, писаног позива, медицинске документације и других доказа којима се доказује неопходност за коришћење плаћеног одсуства.

4.4. Неплаћено одсуство

Члан 15.

Послодавац може да запосленом, на лични захтев, одобри неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

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

- 6) лечења о сопственом трошку и вантелесне оплодње - до 30 радних дана;
- 7) посета брачном или ванбрачном другу или деци, усвојенику и штићенику у иностранству до 30 радних дана;
- 8) и у другим случајевима утврђеним у колективном уговору код послодавца или правилником о раду, у складу са захтевом запосленог.

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

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

III. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 16.

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

Запосленима из става 1 овог члана, се гарантује једнака плата за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

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

2. Елементи за утврђивање плата и начин утврђивања плата

Члан 17.

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

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

Члан 18.

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

Члан 19.

Основна плата утврђује се множењем основице за обрачун плате и коефицијента радног места на које је запослени распоређен, у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Уколико је основна плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун плата и коефицијента из прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни радни учинак, мања од минималне зараде, основна плата запосленог утврђена на напред описан начин исплаћује се у висини минималне зараде.

3. Dodatak на плату

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

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

Уколико запослени нема члана уже породице, трошкови погребних услуга исплаћују се лицу које је трошкове сносило, у складу са ставом 1 тачка 2) овог члана.

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 запосленој жени да обезбеди поклон за Дан жена у вредности која је предвиђена ставом 3 овог члана.

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

О висини и динамици исплате награде из става 5 овог члана, оснивач и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

Преговори о награди из става 5 овог члана почињу на почетку радне године, и морају се окончати најкасније до усвајања буџета јединице локалне самоуправе за наредну годину.

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

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

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

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО, као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

Јубиларна награда исплаћује се у року од 30 дана од дана стицања права.

Члан 33.

Запослени има право на солидарну помоћ у следећим случајевима:

- 1) дуже или теже болест запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке медицинско – техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) обављање дијагностичких прегледа запосленог или члана уже породице (скенер, магнетна резонанца, мамографија);
- 7) поступка вантелесне оплодње;

8) помоћ члановима уже породице за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;

9) рођења или усвојења детета запосленог;

10) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени.

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

Уколико су оба родитеља запослена у Установи, право из става 1. тачка 9) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у Установи, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1 тач. 1), 2), 5), 6) и за штету из става 1. тачка 10) овог члана, остварује један запослени.

Члан 34.

Дужа болест у смислу члана 33. став 1 тачка 1) овог Уговора постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно и то:

1) тежа обољења кичменог стуба, болести система органа за варење (једњака, желуца и црева), праћене компликацијама, за чије је лечење потребна хируршка интервенција и која захтева дуготрајно лечење, малигни тумори који за последицу имају хируршке захвате уклањања, са дуготрајним лечењем које обухвата хормонске и хемотерапије, као и имунотерапије, болести крви и крвотокних органа и поремећаја имунитета који угрожавају живот оболелог и подразумевају дуготрајно лечење, опекотине 2. степена преко 20% укупне површене тела, запаљенске болести централног нервног система.

Износ који се исплаћује је у висини од 60.000 динара.

2) нефротски синдром било које етиологије, запаљења бубрега праћена бубрежном инсуфицијенцијом, хронична бубрежна инсуфицијенција, који за последицу имају хируршке захвате, болести ока и припојака ока које својом природом или последицама могу да доведу до губитка вида на једном или оба ока.

Износ који се исплаћује је у висини од 40.000 динара.

3) болести система крвотока, реуматска грозница са променама на срцу, обољења зализака, исхемијске болести срца, инфаркт миокарда у текућој години, болести крвних судова мозга, артерија, малих артерија, инфаркт мозга и друге болести крвних судова мозга праћени оштећењем или дисфункцијом мозга и телесном болешћу са психотичним симптомима, душевне поремећаји, шизофренија, поремећају расположења и друге душевне болести због чијег стања оболели може да угрози свој или живот других особа, органски и симптоматски душевни поремећаји праћени оштећењем или дисфункцијом мозга и телесном болешћу са психотичним симптомима, повреде и болести кука са уградњом ендопротезе.

Износ који се исплаћује је у висини од 40.000 динара.

4) болести система за дисање- хронична опструктивна болест плућа са респираторном инсуфицијенцијом, хронични бронхитис, бронхијална астма, емфизем плућа и друге болести које органа за дисање које угрожавају живот или битно умањују функцију органа, ванматерична трудноћа са компликацијама, и друге болести током трудноће и рађања који могу животну угрозити мајку или дете, болести урогениталног система које угрожавају живот, дуготрајни третман или дуготрајно болничко лечење и битно умањују функцију органа, компликацијама болести жучне кесе, жучних путева и гуштераче, са компликацијама, поремећај функција надбубрежне жлезде, повреде колена и потколенице.

Износ који се исплаћује је у висини од 20.000 динара.

5) повреде лакта и подлактице, прелом лакта и подлактице са компликацијама, које захтевају медицинску рехабилитацију, повреде рамена и надлактице, преломи и повреде у пределу рамена и надлактице, горњих и доњих екстремитета, са компликацијама, праћених повредама крвних судова и живаца, повреде пршљена, прелом тртичне, крсне, бедрењаче и стидне кости са компликацијама, повреде слабинског дела кичмене мождине, болести ува и мастоидног наставка које својом природом или последицама доводе до губитка слуха на једном или оба уха.

Износ који се исплаћује је у висини од 30.000 динара.

6) запаљенске болести централног нервног система, системске атрофије, дегенеративне болести нервног система, екстрапирамидна обољења и поремећаји кретања, епилепсија праћена променама личности, синдроми крвних судова мозга, полинеуропатије, мождана парализа и други синдроми парализе, урођене наказности, деформације и хромозомске ненормалности, повреде и болести лумбалног дела кичменог стуба-дискус херније, без хируршке интервенције.

Износ који се исплаћује је у висини од 30.000 динара.

7) оптички неуритис и други поремећаји оптичког живца и оптичких путева који иреверзибилно угрожавају вид, за ковид -19 уколико је запослени имунизован.

Износ који се исплаћује је у висини од 10.000 динара.

8) болести уха и мастоидног наставка које доводе до поремећаја органа за одржавање равнотеже.

Износ који се исплаћује је у висини од 20.000 динара.

Солидарна помоћ за дужу болест у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тачка 1) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе.

Тежа болест у смислу члана 33. став 1 тачка 1) овог Уговора постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно и ако је оболео од:

1. заразне болести (и сида),
2. малигне болести и интракранијелни тумори,
3. шећерне болести,
4. психоза,
5. церебрална парализа, мултиплекс склероза, прогресивне нервно-мишићне болести, епилепсија,
6. болести дигестивног тракта (улцерозни колитис, кронова болест, хијатус хернија),
7. болести простате и тежа обољења мокраћне бешике,
8. инфаркт и стање после инфаркта,
9. мождани удар (шлог) и стања после можданог удара као што су хемипарезе и хемиплегије, атрофије мозга,
10. глауком,
11. хроничне болести срца као што су: хронична ("малигна") хипертензија, ангина пекторис, хронични поремећаји срчаног ритма, фебрис реуматика, вирусни миокардитис, урођене и стечене срчане мане, миокардиопатија дилататива,
12. терминална бубрежна инсуфицијенција: уремија - дијализа,
13. токсична оштећења јетре и цироза,
14. бронхијална астма, хронични бронхитис,
15. теже ортопедске болести и повреде коштано-зглобног система, као што су: дископатије са уградњом вештачких дискуса, радикулопатије, артропатије, миопатије и тендинопатије праћене уградњом имплантата и набавком ортопедских помагала,

16. болести штитне жлезде (хипер и хипотиреоза, Хашимото тиреоидитис, струма нодоса),
17. тешке урођене аномалије и деформитети (све Q шифре),
18. операција код паранодентопатије (Widmanова операција парадонтопатије и обрада парадонталног џепа),
19. тотална акрилатна протеза за одрасле (горња и/или доња),
20. хиперлипидемија,
21. системске аутоимуне болести колагенозе (лупус, бехтерејева болест, сика синдром, реуматоид артрит...).

Тежа повреда запосленог у случају утврђеном у члану 33. став 1 тачка 1) овог Уговора постоји ако је запослени због спречености за рад услед повреде био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.

Солидарна помоћ за тежу болест у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тачка 1) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, у висини од 40.000 динара до два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ за тежу повреду у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тачка 1) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, у висини до два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Исплата солидарне помоћи за случај дуже или теже болести члана уже породице запосленог у случају утврђеном у члану 33. став 1 тачка 1) није условљена одсуством са рада запосленог у трајању од најмање 30 дана непрекидно.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, фотокопију извештаја лекара специјалисте, фотокопију отпусне листе из болнице као и други докази којима се утврђује да је запослени или члан његове уже породице оболео од болести наведених у овом члану, као и документација која потврђује да је запослени одсуствовао са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Члан 35.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тачка 2) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, фотокопију извештаја лекара специјалисте, фотокопију отпусне листе из болнице, оригинални фискални рачуни као и други докази којима се утврђује да је запослени или члан његове уже породице остварио право на набавку медицинско – техничких помагала и апарата за рехабилитацију.

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за набавку медицинско – техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице у складу са правилником о медицинско техничким помагалима у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 2) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 36.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 3) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и

средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, фотокопију одбијенице Комисије Републичког Завода за здравствено осигурање о бањском опоравку, фотокопију извештаја лекара специјалисте са препоруком за бањско лечење и фотокопију отпусне листе из болнице у којој је запослени био лечен у години у којој подноси захтев за бањско лечење, оригинални фискални рачуни као и други докази којима се утврђује да је запослени остварио право на здравствену рехабилитацију.

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за здравствену рехабилитацију запосленог у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 2) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 37.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 4) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, фотокопије извештаја лекара специјалисте, фотокопија извештаја лекарске комисије, фотокопија отпусне листе из болнице као и други докази којима се утврђује да је код запосленог настала тежа инвалидности.

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за запосленог код кога је настала тежа инвалидност у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 4) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 38.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 5) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, фотокопија извештаја лекара специјалисте, фотокопија отпусне листе из болнице, оригинални фискални рачуни лекова који су прописани у извештају лекара специјалисте или у отпусној листи из болнице као и други докази којима се утврђује да су запосленом или члану његове уже породице прописани лекови за које тражи солидарну помоћ и да је те лекове купио.

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за набавку лекова за запосленог или члана његове уже породице у складу са правилником о медицинско техничким помагалима у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 5) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 39.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 6) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, фотокопија извештаја лекара специјалисте, фотокопија отпусне листе из болнице, оригинални фискални рачуни о обављеном дијагностичком прегледу који је прописан у извештају лекара специјалисте или у отпусној листи из болнице као и други докази којима се утврђује да је запосленом или члану његове уже породице прописан дијагностички преглед за који тражи солидарну помоћ и да је те прегледе обавио.

Послодавац има обавезу да обезбеди средства за обављање дијагностичких прегледа запосленом или члану његове уже породице у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 6) ако ово право није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Члан 40.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 7) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, једном у календарској години под условом да запослена испуњава прописане критеријуме и да су исцрпљене све могућности остваривања овог права у поступку код Републичког фонда за здравствено осигурање и локалне власти.

Право на финансирање једног покушаја вантелесне оплодње, у текућој буџетској години, могу да остваре пунолетна жена и мушкарац који воде заједнички живот у складу са законом којим се уређују породични односи - супружници, односно ванбрачни партнери.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, фотокопија извештаја лекара специјалисте, извод из матичне књиге венчаних или изјава оверена од стране два сведока да пар живи заједно.

Члан 41.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 8) овог Уговора признаје се члановима уже породице и остварује се по захтеву члана уже породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, а највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Изузетно, уколико право на солидарну помоћ остварује и малолетно дете, исплата солидарне помоћи врши се у висини неопорезивог износа.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, фотокопија извода из матичне књиге умрлих (умрлицу) за дете, уколико се захтев подноси због смрти детета; фотокопија извода из матичне књиге умрлих (умрлицу) за преминулог брачног или ванбрачног партнера и фотокопија извода из матичне књиге венчаних (или оверену изјаву код нотара као доказ о ванбрачној заједници), уколико се захтев подноси због смрти брачног друга; фотокопија извода из матичне књиге умрлих (умрлица) за запосленог, и фотокопија извода из матичне књиге венчаних, уколико захтев подноси брачни друг, односно фотокопија извода из матичне књиге рођених за дете, уколико захтев подноси дете запосленог, када се захтев подноси због смрти запосленог, фотокопија извода из матичне књиге умрлих (умрлица) за родитеља и фотокопија извода из матичне књиге рођених за запосленог, уколико се захтев подноси због смрти родитеља.

Члан 42.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 9) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

У случају да су оба родитеља запослена у установи, право из члана 33. став 1 тач. 9) овог Уговора остварује мајка детета.

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

Члан 43.

Солидарна помоћ у току године, у случају утврђеном у члану 33. став 1 тач. 10) овог Уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом послодавца, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уредна документација у смислу овог члана је: захтев за солидарну помоћ, извештај комисије послодавца, као и други докази и документација.

9. Обавеза послодавца – систематски прегледи

Члан 44.

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

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

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

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

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

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

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

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

10. Накнада штете

Члан 45.

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

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

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

11. Рокови за исплату плате

Члан 46.

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

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

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

Члан 47.

Плата приправника износи 80% од основне плате за послове за које је закључио уговор о раду.

IV. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

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

Члан 48.

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

1. рад остварен у радном односу:

1) за сваку годину рада оствареног у радном односу – 1 бод,

2) за сваку годину рада оствареног у радном односу у установама образовања – 1 бод.

Запосленом се рачуна цела година проведена на раду у радном односу без обзира на то да ли је радио са пуним или непуним радним временом.

2. образовање:

1) за високо образовање на студијама другог степена (мастер академске студије, специјалистичке академске студије, мастер струковне студије) и специјалистичке струковне студије по прописима који су уређивали високо образовање у периоду од 10. септембра 2005.

године до 7. октобра 2017. године, основне студије у трајању од најмање четири године, по прописима који су уређивали високо образовање до 10. септембра 2005. године – 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне струковне студије, основне академске студије или специјалистичке струковне студије), студијама у трајању од три године или више образовање – 15 бодова,

3) за средње образовање у трајању од 4 године – 12 бодова,

4) за средње образовање у трајању од 3 године – 10 бодова,

5) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године – 5 бодова.

Бодовање се врши према стеченом одговарајућем образовању.

3. педагошки допринос у раду:

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

– аутор – 7 бодова,

– сарадник на изради уџбеника – илустратор – 5 бодова,

– рецензент – 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или 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,

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

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

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

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

1) ако запослени има једно дете – 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце – 3 бода,

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

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

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

Члан 49.

На основу критеријума из члана 48. Уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

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

Члан 50.

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

Комисија из става 1 овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 48 Уговора.

V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 51.

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

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

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

Члан 52.

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

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

Члан 53.

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

Члан 54.

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

Члан 55.

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

Члан 56.

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

Члан 57.

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

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

VI. МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

1. Колективни радни спорови

Члан 58.

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

Члан 59.

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

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

2. Индивидуални радни спорови

Члан 60.

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 61.

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.

VII. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 62.

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

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

Члан 63.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката или већина запослених.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

У одлуци којом се најављује штрајк синдикат мора назначити штрајкачке захтеве, место, дан и време штрајка, као и податке о штрајкачком одбору.

Члан 64.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин, и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му упути послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

Члан 65.

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

Запослени који учествује у штрајку остварују основна права из радног односа, у складу са законом.

Члан 66.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и Уговором.

Послодавац се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

Члан 67.

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

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

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

3. послови смештаја и исхране деце.

Послови потребни за опслуживање запослених који добровољно желе радити, а нису одређени за обављање послова који се не смеју прекидати, не могу се прогласити пословима који се не смеју прекидати.

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.

VIII. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

1. Организовање синдиката

Члан 68.

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

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена, административним актом послодавца или Управног одбора Установе.

Члан 69.

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

Члан 70.

Послодавац је дужан да члану синдиката, без накнаде, посредством Службе рачуноводства Установе:

1. да запосленима који су чланови синдиката од плате одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката,
2. врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива (штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.),
3. даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству,
4. одбија друге обуставе преко исплатних листића приликом обрачуна плата, као и административне забране, а на основу приложене сагласности члана синдиката.

2. Техничко-просторни услови

Члан 71.

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

1. одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,
2. право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме,
3. слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката – за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Чланови органа синдиката имају право да одржавају синдикалне састанке у радно време Установе у просторијама Установе, водећи рачуна да се састанци организују у време и на начин који не штети раду Установе.

Члан 72.

Репрезентативни синдикат има право да буде обавештен од стране послодаваца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама Управног одбора Установе, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату достави уредан позив са материјалом за седницу Управног одбора.

3. Права синдикалних представника

Члан 73.

Синдикална организација је дужна да послодавцу достави фотокопију акта о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са законом.

Члан 74.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи, у који је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

Уколико је у синдикалну организацију Установе учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник синдикалне организације има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Члан 75.

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 трајања преговора,
2. када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 76.

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

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

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

Члан 77.

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) запосленог због синдикалног деловања, у складу са законом.

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, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

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

Члан 78.

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

Представник синдиката има право да једном месечно изврши увид у исплату плата с правом на увид у уплату пореза и доприноса за сваког запосленог.

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

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

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

IX. ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

1. Закључивање и примена колективног уговора

Члан 79.

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

Овај уговор непосредно се примењује.

2. Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 80.

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

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

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

3. Важење и отказ колективног уговора

Члан 81.

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

Члан 82.

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

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

Х. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

1. Комисија за тумачење одредаба Уговора

Члан 83.

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

Тумачење овог Уговора врши Комисија.

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

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

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

Члан 84.

Ступањем на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца Предшколске установе "Бајка" Ивањица („Сл. лист Општине Ивањица“, број 17/2020).

Члан 85.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Општине Ивањица“ а примењиваће се до престанка важења Посебног колективног уговора за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, број 97/2020, 6/2023 и 88/2023).

У Ивањици, 2.10 2024. године

За Оснивача


Председник Општине Ивањица, Александар Митровић

За Послодавца


Директорка Предшколске установе «Бајка» Ивањица, Драгица Коматина

За УСПРС - Синдикат Предшколске установе «Бајка» Ивањица, Марија Аничић
