

Службени гласник бр. 48 од 09.06.2023. године; ступио на снагу 09.06.2023.

Службени гласник бр. 65 од 21.07.2025. године; ступио на снагу 29.07.2025.

Службени гласник бр. 67 од 31.07.2025. године; ступио на снагу 31.07.2025.

На основу члана 246. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење) и члана 52. тачка 7. Статута града Београда („Службени лист града Београда”, бр. 39/08, 6/10, 23/13, „Службени гласник РС”, број 7/16 – одлука УС, „Службени лист града Београда”, бр. 17/16 – одлука УС и 60/19),

Самостални синдикат радника предшколског васпитања и образовања Београда, Грански синдикат просветних радника Србије „Независност” и градоначелник града Београда, у име оснивача града Београда, закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР за предшколске установе чији је оснивач град Београд

1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1.1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: уговор) у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених (у даљем тексту: запослени) у предшколским установама чији је оснивач град Београд (у даљем тексту: послодавац), међусобни односи учесника овог колективног уговора, поступак за његово закључивање и друга питања од значаја за оснивача, послодавца и запослене.

Овај уговор примењује се на све запослене у предшколским установама чији је оснивач град Београд, осим на директоре, чија се права, обавезе и одговорности регулишу законом и посебним актима.

Члан 2.

Оснивачем се, у смислу овог уговора, сматра град Београд.

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

Послодавцем у смислу овог уговора, сматрају се предшколске установе, чији је оснивач град Београд, основане за вршење делатности предшколског васпитања и образовања, и које су као такве одређене законом.

Члан 3.

Делатност предшколског васпитања и образовања одређена је Законом о јавним службама, Законом о основама система образовања и васпитања и Законом о предшколском васпитању и образовању.

Члан 4.

Обавеза оснивача је да предшколским установама: 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 5.

Овим уговором уређују се:

- заснивање радног односа;
- радно време;
- плате, накнаде и друга примања;
- одмори и одсуства;
- остваривање и заштита права запослених;
- стручно усавршавање запослених;
- накнада штете;
- забрана конкуренције;
- услови за рад синдиката;
- закључивање и примена овог уговора и

– друга питања од значаја за учеснике овог уговора.

Уговорне стране су дужне да у оквиру својих овлашћења континуирано предузимају мере, како би се обезбедила примена одредаба овог уговора.

1.2. Однос закона, општег акта, уговора и колективног уговора код послодавца

Члан 6.

Одредбе уговора о раду којима су утврђена мања права и неповољнији услови од услова утврђених законом, овим уговором, Правилником о раду и Колективним уговором, а који се заснивају на нетачном обавештавању од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запослених ништави су. Ништавост одредаба Уговора о раду утврђује се пред надлежним судом. Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

Овај уговор представља основ за регулисање међусобних права, обавеза и одговорности између оснивача, послодавца и запослених (у даљем тексту: учесници уговора) на територији града Београда, непосредно се примењује и његове одредбе имају снагу обавезности за учеснике уговора и све запослене у предшколским установама на територији града Београда.

Све настале промене које мењају уговорена права, обавезе, одговорности и услове рада, регулишу се изменама и допунама овог уговора, по поступку за његово доношење.

Члан 7.

Општим актом могу се утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом и овим уговором, осим ако законом није друкчије одређено.

1.3. Основна права запослених

Члан 8.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим уговором, уговором о раду и другим општим актима послодавца.

Члан 9.

Предшколска установа и репрезентативни синдикати су обавезни да на одговарајући и ефикасан начин унапређују свест и информисаност запослених и да спречавају све видљиве појаве злостављања на радном месту, дискриминацију а нарочито: спречавање непримереног комуницирања међу запосленима, спречавање одржавања негативних социјалних односа међу запосленима као и нападе на лични углед запослених.

Члан 10.

Запослени, непосредно или преко својих представника, имају право на информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада.

Члан 11.

Послодавац је дужан да запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом и овим уговором.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду, у складу са Законом о безбедности и здрављу на раду и прописима донетим на основу овог закона.

Послодавац је дужан да запосленог пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима или на радном месту на које је одређен, као и да га оспособљава за њихово спровођење.

2. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

2.1. Услови за заснивање радног односа

Члан 12.

Радни однос у предшколској 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 и Правилником о организацији и систематизацији послова предшколске установе.

Пре расписивања конкурса за пријем у радни однос, послодавац је у обавези да прибави сагласност, у складу са прописима којима се уређује поступак добијања сагласности за ново запошљавање и размотри мишљење репрезентативних синдиката у Установи.

Члан 13.

Правилник о организацији и систематизацији послова обавезно садржи:

- организационе делове код послодавца;
- назив и опис послова;
- врсту и степен захтеване стручне спреме, односно образовања и друге посебне услове за рад на тим пословима;
- број извршилаца.

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

Правилником о организацији и систематизацији послова мора се утврдити број извршилаца у складу са нормативом.

Члан 14.

У радни однос у установи може да буде примљено лице, које поред осталих прописаних услова законом има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом.

Радни однос у установи може се засновати на основу конкурса на неодређено време и одређено време, који расписује директор у складу са законом или преузимањем из друге јавне службе, уз претходну сагласност запослених на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

Вредновање кандидата односно процена њихове стручне оспособљености, знања и вештина врши се према критеријумима и мерилима прописаним за избор кандидата које послодавац утврђује на основу посебног Правилника, а пре почетка изборног поступка. Комисија која спроводи изборни поступак дужна је да се придржава утврђених критеријума и мерила.

Установе могу вршити и узајамно преузимање запослених на неодређено време, на одговарајуће послове, на основу потписаног споразума о узајамном преузимању уз претходну сагласност запослених.

Доказ о испуњености услова за пријем у радни однос саставни су део пријаве на конкурс а доказ о психичкој, физичкој и здравственој способности за рад са децом прибавља се пре закључења уговора о раду.

2.2. Ступање на рад

Члан 15.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним у уговору о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога, или ако се послодавац и запослени другачије не договоре.

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

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

Директор је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито цени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове радног места на којем заснива радни однос и да је за то време уредно испуњавао своје радне обавезе.

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

Радни однос може да се закључи са лицем који први пут заснива радни однос у својству приправника, приправника-стажисте или волонтера у складу са Правилником о организацији и систематизацији послова у установи.

Члан 16.

О појединачним правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа у предшколској установи одлучује директор или лице које он овласти, у складу са законом.

Свако решење о остваривању права, обавеза и одговорности, са образложењем, доставља се запосленом у писаном облику, у складу са законом.

По жалби, односно приговору на решење директора, одлучује управни одбор предшколске установе.

3. РАДНО ВРЕМЕ

3.1. Пуно и непуно радно време, ноћни рад

Члан 17.

Пуно радно време запослених у предшколским установама Београда износи 40 часова недељно.

Радни дан траје осам часова, а радна недеља траје пет радних дана.

Запослени може радни однос засновати и са непуним радним временом, у складу са законом.

Члан 18.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Послодавац је дужан да пре утврђивања послова са непуним радним временом, затражи мишљење репрезентативних синдиката и да га размотри. У захтеву је дужан да наведе разлоге за утврђивање радних места са непуним радним временом.

Синдикати су дужни да доставе мишљење у року од пет радних дана од дана добијања захтева.

Члан 19.

Послодавац је дужан да по утврђивању потребе за попуно слободних радних места утврђених Правилником, а пре распоређивања запослених или објављивања огласа за попуно радних места у средствима јавног информисања, истакне на огласној табли интерни оглас за попуно радних места са пуним или непуним радним временом, у коме је наведен рок за пријаву који није краћи од 5 радних дана.

Захтев запосленог за прелазак на пуно или непуно радно време, послодавац је дужан да размотри и да запосленог писаним путем обавести о донетој одлуци у року од пет дана од дана пријема захтева.

Члан 20.

Запослени који ради са непуним радним временом остварује право на зараду, накнаду зараде, минималну зараду, друга примања и друга права из радног односа, сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није Законом или овим колективним уговором другачије одређено.

Осим права, која се остварују сразмерно дужини радног времена из става 1. овог члана, сва остала права запослени са непуним радним временом остварује као да ради са пуним радним временом.

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

Члан 21.

Радно време између 22 часа и 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и безбедности и здравља на раду.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље непрекидно, уз писмену сагласност запосленог.

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

3.2. Прековремени рад

Члан 22.

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.

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.

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда налог за обављање прековременог рада који садржи разлоге за такав рад.

Предлог за увођење прековременог рада даје непосредни руководилац запосленог а сагласност на дати предлог даје директор Установе или лице које он овласти, које сачињава налог за прековремени рад.

Налог из претходног става се подноси пре почетка периода у којем је потребно обавити послове који изискују прековремени рад, а најкасније истог дана када постоји потреба за прековременим радом, пре почетка обављања прековременог рада.

Евиденција о обављеном прековременом раду је обавезна и садржи преглед о оствареним сатима на дневном и месечном нивоу као и извештај о обављеним пословима а коју потписују запослени и непосредни руководилац запосленог. Евиденција и решење о признавању права на увећану плату, достављају се последњег дана у месецу обрачунској служби послодавца ради исплате додатка за прековремени рад у складу са законом и овим колективним уговором.

3.3. Распоред радног времена

Члан 23.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

Ако природа посла и организација рада дозвољава, почетак и завршетак радног времена може се утврдити, односно уговорити у одређеном временском интервалу (клизно радно време).

Члан 24.

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

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

Уколико се рад организује у сменама или то захтева организација рада, пуно или непуно радно време запосленог не мора бити распоређено једнако по радним недељама, већ се утврђује као просечно недељно радно време на месечном нивоу.

У случају из става 3. овог члана, запослени може да ради најдуже 12 часова дневно, односно 48 часова недељно укључујући и прековремени рад.

Члан 25.

Директор може да изврши прераспodelу радног времена посебним решењем, у складу и под условима утврђеним законом, у случају:

- када то захтева природа делатности, ради обезбеђивања потребног обима и квалитета услуга,
- у циљу боље организације рада,
- због рационалног коришћења радног времена и
- у циљу извршавања одређених послова у утврђеним роковима.

У случају прераспodelе радног времена, радно време у току недеље не може бити дуже од 60 часова.

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

4. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

4.1. Одмор у току дневног рада

Члан 26.

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

Запослени у предшколској установи 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 у предшколској установи ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од најмање 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.

4.2. Дневни и недељни одмор

Члан 27.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако законом није друкчије 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 друкчије одређено.

4.3. Годишњи одмор

Члан 28.

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

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмеран део) за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

У свакој календарској години запослени има право на годишњи одмор у трајању утврђеном колективним уговором, општим актом и уговором о раду, а најмање 20 радних дана.

Запослени у предшколској установи не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са законом.

Члан 29.

Годишњи одмор користи се једнократно или у два или више делова, у складу са овим уговором.

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

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

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

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом утврди дужину годишњег одмора за сваку календарску годину од најмање 20 радних дана, а највише 30 радних дана, по свим основама.

Дужина годишњег одмора запосленог у трајању од 20 радних дана увећава се по основу:

1. Стажа осигурања:

- до 5 година рада – 1 радни дан,
- од 5 до 10 година рада – 2 радна дана,
- од 10 до 15 година рада – 3 радна дана,
- од 15 до 20 година рада – 4 радна дана,
- од 20 до 25 година рада – 5 радних дана,
- од 25 до 30 година рада – 6 радних дана,
- преко 30 година рада – 7 радних дана;

2. Стручне спреме/образовања:

- са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова (мастер академске студије, специјалистичке академске студије, специјалистичке струковне студије) односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, као и са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године – 5 радних дана;
- са средњим образовањем – 4 радна дана;
- са осталим нивоима образовања – 2 радна дана;

3. Услова рада:

- за рад у групама са децом која су социјално ускраћена, са сметњама у развоју, инвалидитетом, тешкоћама у учењу – 5 радних дана
- за обављање послова у условима смањеног броја извршилаца у односу на норматив на предлог непосредног руководиоца – 3 радна дана;

4. Доприноса на раду:

- за остварене изузетне резултате – 3 радна дана;
- за врло успешне резултате – 2 радна дана;
- за успешне резултате – 1 радни дан.

Под изузетно оствареним резултатима рада сматра се увођење иновација у раду којима се унапређује делатност Установе као и обављање нарочито креативног посла (израда дидактичких средстава, аката и сл.).

Под врло успешним резултатима рада сматра се усвајање иницијатива и предлога за рационалније пословање Установе, као и адекватно представљање Установе на стручним скуповима.

Под успешним резултатима сматра се обављање свих потребних додатних и ванредних послова.

Допринос на раду утврђује се на основу образложеног предлога непосредног руководиоца запосленог.

5. Социјални услови:

- запосленом инвалиду – 3 радна дана,
- запосленом са малолетним дететом – 3 радна дана,
- запосленом који у свом домаћинству издржава дете са сметњама у развоју или дете са инвалидитетом – 3 радна дана.

У случају да се истовремено стекну два или више основа из тачке 5, онда се годишњи одмор увећава за 5 радних дана.

Годишњи одмор по свим основама из става 2. овог члана не може да се користи у трајању дужем од 30 радних дана;

6. Запосленом са навршених 55 година живота или 30 година радног стажа – 5 радних дана.

Годишњи одмор по основама из става 2. тач. 1. до 5. не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана, а по основу тачке 6. не може се користити у трајању дужем од 35 радних дана.

Члан 31.

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.

Члан 32.

Ако се запослени разболи у току коришћења годишњег одмора, време одобреног боловања не урачунава се у годишњи одмор.

4.4. Плаћено одсуство

Члан 33.

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

- 1) склапање брака – 7 радних дана;
- 2) склапање брака члана уже породице – 5 радних дана;
- 3) порођаја супруге или усвајање детета – 5 радних дана;
- 4) рођење детета члана уже породице – 1 радни дан;
- 5) теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
- 6) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – 5 радних дана;
- 7) селидба домаћинства на подручју места рада – 2 радна дана;
- 8) селидба домаћинства ван територије града Београда – 3 радна дана;
- 9) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима за образовање синдикалних активиста, РСИ – 7 радних дана;

- 10) коришћења организованог рекреативног одмора и заштите здравља – 7 радних дана;
- 11) три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
- 12) ради давања крвне плазме, 1 радни дан;
- 13) смрти члана уже породице – 7 радних дана;
- 14) смрти родитеља брачног друга, **који не живи у заједничком породичном домаћинству са запосленим** – **5** радних дана;
- 15) полагања стручног испита – 5 радних дана;
- 16) за полазак детета у први разред основне школе – 3 радна дана;
- 17) за решавање неодложних личних потреба – 2 радна дана;
- 18) стручно усавршавање – 3 радна дана.

19) за вантелесну оплодњу или инсеминацију – до 7 радних дана

Запослени има право на плаћено одсуство и у дане државних и верских празника у складу са Законом.

Одсуство у случају порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, добровољног давања крви и давања коштане сржи, ткива или органа, организованог рекреативног одмора, РСИ и стручног усавршавања не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Коришћење организованог рекреативног одмора из става 1. тачка 10. овог члана реализује се према условима наведеним у члану 114. овог уговора.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни/ванбрачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Директор решењем одобрава коришћење и дужину плаћеног одсуства.

4.5. Неплаћено одсуство

Члан 34.

Послодавац може запосленом да одобри одсуство без накнаде плате (неплаћено одсуство) до 30 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

1. неговања болесног члана уже породице – до 30 радних дана;
2. смрти чланова шире породице – до 5 радних дана;
3. посета брачном другу ван територије града Београда – до 7 радних дана;
4. нега члана шире породице – до 3 радна дана;
5. обављање приватних послова запосленог – 2 радна дана.

Члановима шире породице сматрају се чланови породице који нису наведени у члану 33. став 5. овог уговора.

Члан 35.

Један од родитеља, усвојилац, хранитељ односно старатељ има право да одсуствује са рада док дете не наврши три године живота, када му мирују права и обавезе по основу рада.

Одсуство може да почне најраније даном окончања породилског одсуства, али може и касније. Родитељ је дужан да о томе писмено обавести послодавца.

Члан 36.

Послодавац може на захтев запосленог, да запосленом одобри неплаћено одсуство до 30 радних дана у току календарске године у следећим случајевима:

1. образовања, оспособљавања или специјализације;
2. обављања других приватних послова;
3. лечења, вантелесне оплодње о сопственом трошку;
4. у другим случајевима утврђеним општим актом послодавца.

Неплаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију.

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

Послодавац ће одбити захтев запосленог за неплаћено одсуство, уколико такво одсуство ремети процес рада.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако за поједина права и обавезе законом, општим актом и уговором о раду није друкчије одређено.

4.6. Мировање радног односа

Члан 37.

Запосленом мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавеза за које законом, општим актом или овим уговором друкчије одређено, ако одсуствује са рада због:

1. одласка на одслужење односно дослужење војног рока;
2. привременог упућивања на рад у иностранство од послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска конзуларна и друга представништва;
3. избора, односно именовања на функцију у државном органу, политичкој и синдикалној организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане са радом код послодавца;
4. издржавања казне затвора, односно извршне мере безбедности, васпитне или заштитне мере у трајању од шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана по истеку мировања радног односа, врати на рад код послодавца.

Права из ст. 1. и 2. овог члана има и брачни друг запосленог који је упућен на рад у иностранство у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва.

5. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 38.

Општа заштита запослених, заштита личних података, заштита материнства, породично 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, обавештење о привременој спречености за рад, врши се у свему у складу са одредбама Закона о раду.

Члан 39.

Запослена у предшколској установи за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су, по налазу надлежног здравственог органа, штетни за њено здравље и здравље детета, а нарочито на пословима који захтевају подизање терета или на којима постоји штетно зрачење или изложеност екстремним температурама и вибрацијама.

Директор је дужан да запосленој у предшколској установи из става 1. овог члана обезбеди обављање других одговарајућих послова, а ако таквих послова нема, да је упути на плаћено одсуство.

Члан 40.

Запослена у предшколској установи за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради прековремено и ноћу, ако би такав рад био штетан за њено здравље и здравље детета, на основу налаза надлежног здравственог органа.

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

Члан 41.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди средства и опрему за личну заштиту на раду, средства за хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање опреме за рад у исправном стању и да предузима потребне мере заштите од штетних утицаја за живот и здравље запослених, полазећи од специфичности сваке установе.

Послодавац је дужан да на основу извршене процене ризика Актом о процени ризика утврди радна места на којима постоји повећани ризик од повреда и/или оштећења здравља, као и да утврди мере за њихово отклањање.

На таквим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области безбедности и здравља на раду и других прописа везаних за обављање делатности установе.

Запослени који обављају послове са повећаним ризиком, инвалиди рада, у складу са Актом о процени ризика, имају право на коришћење одмора за превенцију радне инвалидности, рехабилитацију и превентивну рекреацију у бањским и климатским лечилиштима, према упутствима здравствених установа које обављају делатност медицине рада.

Одбор за безбедност и здравље на раду, на почетку календарске године за ту календарску годину, а по претходно добијеној препоруци Медицине рада, одређује запослене који имају право на коришћење одмора из претходног става.

Члан 42.

Обавеза послодавца је да осигура све запослене за случај смрти, инвалидитета, повреде на раду, смањења или губитка радне способности, хируршких интервенција и тежих болести, а висину премије осигурања утврђује управни одбор послодавца.

Оснивач се обавезује да пре раписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању размотри предлог са репрезентативним синдикатима.

Оснивач може у складу са расположивим финансијским средствима у оквиру исте премије осигурања обезбедити додатно здравствено осигурање за лечење у здравственим установама државне или приватне својине са којим осигуравајућа организација има уговор.

Члан 43.

Запослени су дужни да се оспособљавају за безбедан и здрав рад и за пружање прве помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље, да контролишу своје здравље према ризицима радног места у складу са прописима о здравственој заштити и да ако раде на радном месту са повећаним ризиком обављају лекарске прегледе на које их упућује послодавац, да своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају, да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине, да правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа из области безбедности и здравља на раду.

Члан 44.

Запослени је одговоран ако не користи или супротно намени користи средства и опрему за личну заштиту на раду коју је обезбедио послодавац, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Послодавац се обавезује да оштећена средства и опрему за личну заштиту замени за исправне у најкраћем могућем року.

Члан 45.

Послодавац је дужан да у установи обезбеди организовање и спровођење превентивних мера које чине све мере које се предузимају или чије се предузимање планира на свим нивоима рада код послодавца у циљу спречавања повређивања или оштећења здравља запослених.

Послодавац може у складу са својим могућностима да издвоји средства у висини од најмање 0,20% на масу средстава исплаћених на име плате за сваки месец која ће се користити за организовани рекреативни одмор, а запослени су дужни да рекреативни одмор користе у складу са Правилником који споразумно донесу синдикати, потписници овог уговора и Оснивач.

У том циљу послодавац и репрезентативни синдикат ће омогућити коришћење организованог рекреативног одмора у складу са правилником који споразумно доносе послодавац и синдикат, уз претходну сагласност оснивача.

Члан 46.

Под појмом превенција означавају се активности којима је циљ спречавање појављивања физичког, интелектуалног, психичког или чулног оштећења (примарна превенција) односно спречавање да оштећења проузрокују трајна функционална ограничења или инвалидитет (секундарна превенција).

Превенција може обухватити више различитих деловања укључујући адаптацију радних места ради спречавања настанка професионалних инвалидитета.

Члан 47.

Послодавац је дужан да организује систематски преглед за све заинтересоване запослене једном годишње који обухвата лабораторијску анализу крвне слике, гинеколошки преглед са ултразвуком и брисевима, ултразвук абдомена, преглед штитне жлезде, уролошки и интернистички преглед.

Послодавац се обавезује да једном у две године организује следеће прегледе: мамографију, ултразвук дојке/простате по препоруци лекара специјалисте приликом обављеног систематског прегледа.

5.1. Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 48.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: представник запослених).

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

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

Члан 49.

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 учествују 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 50.

Представник запослених, односно Одбор имају право:

1. да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду, а посебно да путем анкета које спроводе у сарадњи са референтом за заштиту здравља на раду утврде стање заштитне обуће и одеће (униформе) најмање једанпут у току календарске године и без одлагања предузму мере и активности на обезбеђењу одговарајуће обуће и одеће (униформе);
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 51.

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.
4. са стањем у вези набавке заштите личних средстава и опреме за рад.

Члан 52.

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

5. ЗАШТИТА ОД ЗЛОСТАВЉАЊА НА РАДУ

Члан 53.

Послодавац је дужан да заштити запослене од злостављања на раду у складу са Законом о спречавању злостављања на раду и Правилником о правилима понашања послодавца и запослених у вези са превенцијом и заштитом од злостављања на раду.

Члан 54.

Послодавац је дужан да, ради стварања услова неопходних за здраву и безбедну радну околину, организује рад на начин којим се спречава појава злостављања и запосленима обезбеђују услови рада у којима неће бити изложени злостављању од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

Члан 55.

Послодавац и запослени дужни су да се понашају на начин којим се поштује достојанство запослених и то тако што послодавац настоји да:

- обезбеди радну околину у којој ће се послови обављати у атмосфери поштовања, сарадње, отворености, безбедности и једнакости;
- предузме мере ради заштите запослених од злостављања од стране корисника услуга;
- обезбеди синдикатима да својим учешћем дају допринос у оспособљавању и раду на превенцији и спречавању злостављања;

– омогући запосленима право да изнесу своје мишљење, ставове и предлоге у вези са обављањем посла, као и да се њихово мишљење саслуша и да због тога не трпе штетне последице.

– организује тзв. „тим билдинг” активности у циљу унапређења тимског рада, бољег упознавања и повезивања запослених, уважавања њихових разлика и поштовања личности једанпут у току календарске године.

Активности из претходног става организују се у установама које је основао град Београд, у складу са могућностима и расположивим терминима.

– Запослени настоји да:

– се према другим запосленима, послодавцу и корисницима услуга понаша са достојанством, поштовањем и уважавањем;

– личним примером допринесе стварању радне атмосфере у којој нема злостављања на раду, као ни понашања које би могло да допринесе злостављању на раду у сваком смислу.

Члан 56.

Послодавац је дужан да, ради препознавања, превенције и спречавања злостављања, спроводи мере обавештавања и оспособљавања запослених и њихових представника да препознају узроке, облике и последице вршења злостављања.

Послодавац може да обезбеди обуку, односно оспособљавање одређеног запосленог или запослених за обављање послова лица за подршку и лица за послове посредовања, као начина разрешења спорног односа повезаних са злостављањем.

Члан 57.

Запослени је дужан да се одазове позиву послодавца да се информише, обавештава и оспособљава ради препознавања злостављања и злоупотребе права на заштиту од злостављања.

Запослени је дужан да се уздржи од понашања које представља злостављање и понашања које представља злоупотребу права на заштиту од злостављања.

Члан 58.

Послодавац је, у циљу остваривања права на заштиту од злостављања, дужан да запосленима учини доступним податке о:

1. лицу коме запослени који сумња да је изложен злостављању може да се обрати ради пружања савета и подршке (у даљем тексту: лице за подршку) као и лицима овлашћеним за покретање поступка за заштиту од злостављања (представник синдиката, лице за безбедност и здравља на раду, представницима запослених или Одбору за безбедност и здравље на раду);

2. списку посредника који се води код послодавца.

Посредници могу бити запослени код послодавца, или са списка посредника Социјално-економског савета сачињеног на предлог социјалних партнера, као и списка удружења грађана чији су циљеви усмерени на послове посредовања, односно заштите од злостављања.

6. УЧЕШЋЕ У УПРАВЉАЊУ

Члан 59.

Орган управљања код послодавца, у складу са одредбама Закона о основама система образовања и васпитања, је управни одбор.

Члан 60.

Управни одбор броји девет чланова, укључујући и председника.

Управни одбор чине:

– три представника јединице локалне самоуправе,

– три представника запослених и

– три представника родитеља.

Право предлагања и право да буду предложени за чланове управног одбора из редова запослених имају сви запослени.

Предлагање чланова управног одбора врше овлашћени предлагачи у складу са законом, тајним изјашњавањем.

Скупштина града Београда одлучује о предлогу овлашћених предлагача.

Члан 61.

Управни одбор одлучује по приговору запосленог на решење о остваривању права, обавеза и одговорности запослених.

Члан 62.

Одлуку о статусној промени предшколске установе доноси управни одбор, уз сагласност оснивача. Репрезентативни Синдикати учествују у поступку статусних промена предшколске установе, а посебно својинске промене и имају право давања мишљења и предлога које је послодавац дужан размотрити и доставити свој одговор у року од 10 дана од дана датог мишљења/предлога.

Члан 63.

Послодавац је дужан да овлашћеном синдикалном поверенику или представнику органа синдиката ван установе омогући да по поднетом захтеву запосленог за заштиту права, омогући увид у примену одредби овог уговора и остваривања права запосленог, под условом да захтев није решен у поступку пред органом установе.

7. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

8.1. Плата

Члан 64.

Запослени у предшколској 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.

8.2. Елементи за утврђивање плата и начин утврђивања плата

8.3. Плата

Члан 65.

Плата за обављени рад и време проведено на раду запослених у предшколској 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 66.

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

Члан 67.

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.

Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом. За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 68.

Плата се исплаћује у два дела, и то први део до 20. у месецу за који се врши исплата, а други део најкасније до 5. у наредном месецу.

Члан 69.

Плата приправника утврђује се у висини од 80% од основне плате радног места за које се приправник оспособљава.

8.4. Додатак на плату

Члан 70.

Запослени у предшколској установи има право на додатак на плату, и то за:

1. минули рад – у висини од 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца у јавном сектору;
 2. дежурство и друге случајеве рада дуже од пуног радног времена, одређене прописима (прековремени рад) – 26% од основице;
- Изузетно од става 1. тачка 2 овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца уколико организација рада то дозвољава, часови прековременог рада могу се месечно прерачунати у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.
3. рад на дан државног и верског празника у висини – 110% од основице;
 4. дневну накнаду за повећање трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) – у висини од 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа задуженог за послове статистике, ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленог и накнада трошкова смештаја и исхране;
 5. рад ноћу (између 22 и 6 часова наредног дана) – 26% од основице за сваки сат рада ноћу
 6. васпитачу који има у групи децу са сметњама у развоју, као и васпитачу у развојној групи, увећава се коефицијент у складу са Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

Додатак из става 1. тачка 6. овог члана обрачунава се и исплаћује почев од првог дана праћења детета, по уписаном детету, а на основу мишљења **Тима за инклузивно образовање или** интересорне комисије о процени додатне подршке у образовању детета ~~применом плана индивидуализације.~~

7. васпитачу, медицинској сестри-васпитачу, **стручним сарадницима и сарадницима ангажованим као менторима**, за менторски рад – 3% од основице.

8. запосленом у болничкој групи – 5% од основице

Послодавцем, у смислу става 1. тачка 1. овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа, високошколска установа (укључујући и научне институте у саставу универзитета) и установе ученичког и студентског стандарда на територији Републике Србије и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

Члан 71.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате у смислу члана 70. овог уговора по више основа, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком од утврђених основа.

8.5. Накнада плате

Члан 72.

Запослени за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, има право на накнаду плате у складу са законом.

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

Члан 73.

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

1. у висини од 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене законом, ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада, неге болесног, односно повређеног члана уже породице, због неге оболелог, односно повређеног члана уже породице млађег од седам година живота или члана уже породице старијег од седам година живота који је тешко телесно или душевно ометен у развоју, у случају када је одређен за пратиоца болесног осигураног лица упућеног на лечење или лекарски преглед у друго место, односно док борави као пратилац у стационарној здравственој установи према посебним прописима;

2. у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу, запосленој трудници за време привремене спречености за рад због болести или компликација у вези са трудноћом, због добровољног давања органа, ћелија и ткива, малигних болести запосленог, у случају тешког оштећења здравственог стања детета до навршених 18 година живота због тешког оштећења можданих структура, малигне, или другог тешког погоршања здравственог стања детета, уз обавезно достављање одговарајуће документације.

Члан 74.

Запослени у предшколској установи који привремено одсуствује 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 контакта са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације, има право на накнаду плате у висини од 100% основа за накнаду плате и то:

1. за првих 30 дана одсуства са рада – из средстава послодавца;

2. почев од 31. дана одсуства са рада – из средстава обавезног здравственог осигурања законом прописани износ накнаде плате, а из средстава послодавца разлику до висине од 100% основа за накнаду плате.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказује 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 75.

Запослени у предшколској установи има право на накнаду плате најмање у висини 60% просечне плате у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене законом, пре месеца за време прекида до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 дана у календарској години.

Члан 76.

Запослени у предшколској установи има право на накнаду плате у висини од 70% од плате коју би остварио да ради за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду који је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених лица и деце и у другим случајевима, у складу са законом.

8.6. Накнада трошкова

Члан 77.

Запослени у предшколској установи има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада и за време проведено на службеном путу у земљи, и то:

1. Накнаду трошкова превоза у јавном превозу, ради одласка на рад и повратак са рада у висини пуне цене превоза, сваког првог у месецу за текући месец.

Запослени који нема могућност да при доласку на рад или одласку са рада користи јавни превоз, јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова превоза у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу за исту релацију, уз приложену одговарајућу документацију.

Уколико се накнада исплаћује у новцу, мора бити исплаћена до 10. у месецу за претходни месец.

Запослени који станују ван подручја града Београда имају право и на трошкове превоза у висини 100% од цене превозне карте која важи ван подручја града Београда.

Промена места становања запосленог на територији града Београда након закључења уговора о раду, утиче на висину трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку закључења уговора о раду. Промена места становања доказује се на основу пријаве о пребивалишту запосленог, као и приложеним картама за превоз од места становања до места рада.

2. Трошкове накнаде за исхрану на службеном путу у земљи:

– у висини од 5% просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем податку републичког органа задуженог за послове статистике, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу „А” и „Б” категорије.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у иностранству који не могу прећи 40 евра дневно у динарској противвредности по средњем курсу НБС на дан исплате.

8.7. Друга примања

Члан 78.

Послодавац је дужан да исплати запосленом:

1. отпремнину при одласку у пензију – у висини 3 просечне зараде за град Београд према последњем објављеном податку градског органа надлежног за послове статистике.

2. накнаду трошкова у случају смрти члана уже породице, а члановима уже породице у случају смрти запосленог, према приложеним рачунима до неопорезивог износа утврђеног Законом о порезу на доходак грађана за помоћ у случају смрти запосленог и члана његове уже породице.

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

Уколико запослени нема чланове уже породице, трошкови погребних услуга исплаћују се лицу које је сносило трошкове.

Члан 79.

Запослени остварује право на јубиларну награду у години у којој навршава јубилеј а послодавац је дужан да је исплати у истој години.

Послодавац је дужан да исплати јубиларну награду запосленом и то:

– за 10 година проведених у радном односу – у висини 50% просечне плате

– за 20 година проведених у радном односу – у висини 1 просечне плате

– за 30 година проведених у радном односу – у висини 1,5 просечне плате

– за 35 година проведених у радном односу – у висини 2 просечне плате

– за 40 година проведених у радном односу – у висини 2,5 просечне плате

Под просечном платом из става 2. овог члана сматра се просечна зарада са припадајућим порезима и доприносима за град Београд према последњем објављеном податку градског органа надлежног за послове статистике.

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

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

Члан 80.

~~Послодавац је дужан да исплати солидарну помоћ запосленом или члану његове уже породице за случај болести, здравствене рехабилитације, инвалидности, набавке ортопедских помагала у висини 100% износа трошкова према приложеној документацији надлежне здравствене установе.~~

~~Висина помоћи за утврђене случајеве обезбеђује се у вредности неопорезивог износа за солидарну помоћ који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана, а признаје се на основу уредне лекарске документације, ако је то за запосленог новољичје.~~

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

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;

2) набавке медицинско техничких помагала за 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 малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља, усвојиоца или старатеља;

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

8) помоћ за ублажавање последица елементарних и других ванредних догађаја;

9) рођења детета запосленог;

10) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу;

11) другу солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запосленог. Запослени има право на солидарну помоћ у случајевима предвиђеним ставом 1. овог члана, у складу са Прилогом 1 Колективног уговора којим је ближе регулисана висина солидарне помоћи, односно у складу са Прилогом 2 којим је дато Упутство о условима и поступку за остваривање права на солидарну помоћ запосленом у предшколској установи чији је оснивач град Београд. Солидарна помоћ у току године признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним за ову намену у буџету града Београда, а која ће се планирати на основу исплаћених солидарних помоћи за претходну годину. Право на исплату солидарне помоћи запослени може остварити једанпут у току године, по сваком од наведених основа из става 1. овог члана, осим у случају рођења или усвојења детета, као и у случају смрти члана уже породице запосленог. Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ. У случају да је више чланова уже породице запослено у једној установи, право на солидарну помоћ остварује један запослени. У случају да су оба родитеља запослена у предшколској установи, право из става 1. тачка 9) овог члана, остварује мајка детета. Дуже или теже болести, односно теже повреде у смислу става 1. тачка 1) дефинисане су у Прилогу 1 Колективног уговора. Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на медицинско-техничка помагала, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима. Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 10) овог члана признаје се на основу уредне документације, 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. Послодавац је дужан да планира и запосленом исплати солидарну помоћ, ради побољшања материјалног и социјалног положаја запосленог, на годишњем нивоу, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства, до висине половине просечне зараде без пореза и доприноса за град Београд према последњем објављеном податку Градског органа надлежног за послове статистике.

Члан 81.

~~Право на солидарну помоћ остварује се и у следећим случајевима:~~

- ~~1. за набавку лекова ради лечења запосленог и/или члана уже породице;~~
- ~~2. за помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља;~~
- ~~3. за помоћ запосленом који је због болести одсутан са рада више од 30 дана;~~
- ~~4. за помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице~~
- ~~5. за рођење или усвојење детета.~~

~~Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се: брачни/ванбрачни друг, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ.~~

~~Ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова погребних услуга остварује лице које је поднело доказ да је сносило трошкове погребних услуга.~~

~~У случају запослености више чланова уже породице у једној установи, помоћ по свим тачкама из става 1. овог члана остварује један запослени.~~

~~У случају да су оба родитеља запослена у предшколској установи, право из става 1. тачка 5. овог члана, остварује мајка детета.~~

~~Висина помоћи у свим наведеним случајевима исплаћује се у износу 1 просечне месечне зараде са порезима и доприносима за град Београд, према последњим објављеним подацима градоког органа надлежног за послове статистике.~~

~~Запослени једном у току календарске године може да оствари право на солидарну помоћ по сваком од наведених основа утврђених у ставу 1. овог члана, осим у случају из става 1. тачка 5.~~

~~Уз захтев за остваривање солидарне помоћи запослени је дужан да приложи еву потребну документацију којом се доказује основаност захтева, као што су: извод из матичне књиге рођених, доказ о еродетву, рачуни, потврде, извештаји лекара и друга документација.~~

~~Послодавац је дужан да донесе одлуку/решење о поднетом захтеву у року од 30 дана од дана поднетог захтева.~~

~~Члан 82.~~

~~Послодавац је дужан да исплати солидарну помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног положаја, под условом да за то има обезбеђена финансијска средства. Солидарна помоћ по запосленом из става 1. овог члана исплаћује се на годишњем нивоу у висини половине просечне зараде без пореза и доприноса за град Београд према последњем објављеном податку градског органа надлежног за послове статистике, који је претходно дану исплате.~~

Члан 83.

Поред примања из чл. 81. и 82. овог уговора, послодавац је дужан да запосленом исплати односно обезбеди и:

1. трошкове одобреног коришћења сопственог путничког аутомобила за службено путовање – увећаног до 30% цене једног литра бензина;
- ~~2. солидарну помоћ за ублажавање последица елементарних и других непогода, у висини 2 просечне плате по запосленом у установи у претходном месецу у односу на месец исплате, односно у висини 2 просечне зараде у граду Београду према последњем објављеном податку градског органа надлежног за статистику, ако је то за запосленог повољније.~~

Послодавац може исплатити новчану честитку поводом 8. марта и Нове године, уколико има обезбеђена финансијска средства.

О висини и динамици исплате из става 2. овог члана, оснивач и репрезентативни синдикати преговарају сваке године.

Послодавац је дужан да у складу са могућностима обезбеди средства или обезбеди набавку новогодишњих пакетића деци запослених старости до 15 година, до неопорезивог износа у складу са Законом.

8.8. Заштита плате и накнаде плате

Члан 84.

Послодавац може, само уз пристанак запосленог, на основу правоснажне одлуке суда или у случајевима утврђеним законом, потраживање према запосленом наплатити обустављањем од плате.

На основу правоснажне одлуке суда послодавац може запосленом да одбије од плате највише до једне трећине плате, односно накнаде плате, ако законом није другачије одређено.

8. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 85.

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је 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 са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује директор послодавца, у складу са општим актом и овим уговором.

Члан 86.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се решењем директора послодавца. Директор послодавца дужан је да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавца или личном сазнању да је штета проузрокована послодавцу.

Пријава из става 2. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао послодавцу, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету послодавцу и предлог директору послодавца да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 87.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу. Кад запослени прими решење о покретању поступка за утврђивање одговорности за штету, послодавац образује комисију и заказује расправу о одговорности запосленог за насталу штету.

Члан 88.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари. Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује комисија у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 89.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, директор послодавца доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 90.

Ако директор послодавца нађе да је запослени дужан да надокнади штету, одређује начин како ће запослени штету да надокнади и у ком року.

Директор послодавца може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у утврђеном року од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, исту не надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 91.

Директор послодавца може у оправданим случајевима делимично ослободити запосленог од накнаде коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, директор послодавца ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 92.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом, општим актом и овим уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

Члан 93.

Запослени који је у раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

9. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

Члан 94.

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

Директор је дужан да стручно усавршавање запослених организује радним данима.

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

Стручно усавршавање из става 3. овог члана подразумева похађање акредитованих семинара и скупова у земљи сходно пословима које запослени обавља.

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

Члан 95.

Васпитачи односно медицинске сестре – васпитачи са најмање 10 година стажа осигурања у предшколској установи, могу да обављају послове праћења и оспособљавања приправника за рад, односно да добију звања ментора.

10. ИЗМЕНА УГОВОРЕНИХ УСЛОВА РАДА

Члан 96.

За време трајања радног односа, послодавац може понудити запосленом закључивање уговора о раду под измењеним условима – анекс уговора о раду.

Запослени може бити премештен да обавља све послове који одговарају његовом степену стручне спреме, знању и другим способностима, ако то захтевају потребе процеса и организације рада у складу са законом и општим актом код послодавца.

Члан 97.

Уз анекс уговора о раду послодавац је дужан да запосленом достави писмено обавештење које садржи: разлоге за понуђени анекс, рок у коме запослени треба да се изјасни, који не може а буде краћи од осам радних дана и правне последице које могу да настану непотписивањем анекса уговора о раду.

Сматра се да је запослени одбио понуду за закључење анекса уговора о раду ако се не изјасни у року из става 1. овог члана.

Уговор о раду са анексима који су саставни део тог уговора могу да се замене пречишћеним текстом уговора о раду, који потписују запослени и послодавац.

Члан 98.

Одредбе члана 94. овог уговора не примењују се код:

- закључења анекса уговора о раду на иницијативу запосленог и
- измене личних података о запосленом и података о послодавцу и других података којима се не мењају услови рада, на основу одговарајуће документације.

Члан 99.

Ако је потребно да се одређени посао изврши без одлагања, запослени може привремено да буде премештен на друге одговарајуће послове на основу решења послодавца, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

У случају премештаја из става 1. овог члана запослени задржава основну зараду утврђену за посао са кога се премешта, ако је то повољније за запосленог.

Члан 100.

Запосленом инвалиду односно запосленом са измењеном радном способношћу, преквалификацијом или доквалификацијом и запосленом који обавља послове код којих постоји опасност од настанка инвалидности, послодавац ће понудити Анекс Уговора о раду на одговарајућим пословима, у складу са одлуком којом је утврђена измена радне способности запосленог.

Запосленом инвалиду односно запосленом са измењеном радном способношћу се обезбеђују послови у складу са његовом преосталом радном способношћу на основу Анекса уговора о раду.

Запосленом се може отказати уговор о раду уколико одбије да прихвати одговарајући посао у складу са измењеним радним способностима.

Ако послодавац не може да обезбеди одговарајући посао, запослени се сматра вишком.

11. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 101.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених ако утврди да ће због технолошких, економских или организационих промена у оквиру периода од 30 дана доћи до престанка потребе за радом запослених на неодређено време, и то за најмање:

- 10 запослених код послодавца који има у радном односу више од 20, а мање од 100 запослених на неодређено време;
- 10% запослених код послодавца који има у радном односу најмање 100, а највише 300 запослених на неодређено време;
- 30 запослених код послодавца који има у радном односу преко 300 запослених на неодређено време.

Програм је дужан да донесе и послодавац који утврди да ће доћи до престанка потребе за радом најмање 20 запослених у оквиру периода од 90 дана, из разлога наведених у ставу 1. овог члана, без обзира на укупан број запослених код послодавца.

При предлагању и утврђивању запосленог за чијим је радом престала потреба примењиваће се критеријуми по редоследу утврђеним програмом и овим уговором.

Члан 102.

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 а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља.

Резултати рада утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 103.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењују се следећи критеријуми:

1. рад остварен у радном односу, при чему предност има запослени са већим бројем година остварених у радном односу;
2. имовно стање запосленог, при чему предност има запослени са слабијим имовним стањем (статус подстанара, нужни смештај и сл.);
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове породице болује од тежег обољења према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању;
5. да ли је запослени инвалид рада;
6. да ли су код послодавца запослена оба члана породичног домаћинства.

Изузетно, запосленој жени са дететом до две године живота, самохраном родитељу, усвојоцу или стараоцу малолетног детета, чији је укупан месечни приход по члану домаћинства до висине минималне зараде, инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код послодавца, као и запосленом који је у делатности предшколског васпитања и образовања провео више од 25 година, без његове сагласности не може престати радни однос услед технолошких, економских или организационих промена.

Члан 104.

Послодавац је дужан да на предлог програма из члана 98. овог уговора прибави мишљење синдиката у року од 15 дана од дана достављања предлога.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року од 15 дана.

Члан 105.

Програм решавања вишка запослених садржи предлог мера, и то нарочито: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификацију или доквалификацију, скраћено радно време и друга права у складу са законом, општим актом и овим уговором.

12. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 106.

Радни однос запосленог у установи престаје у складу са законом, на основу решења директора. Запосленом престаје радни однос због учињене теже повреде радне обавезе у складу са законом којим се уређују основе система образовања и васпитања.

Члан 107.

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.

Упозорење из ст. 1. и 2. овог члана послодавац доставља и синдикату чији је запослени члан.

Члан 108.

Начин и поступак достављања решења о отказу уговора о раду, врши се у складу са Законом о раду. Решење о отказу уговора о раду садржи правни основ, образложење и поуку о правном леку.

Члан 109.

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

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

Члан 110.

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

13. АРБИТРАЖА ЗА РАДНЕ СПОРОВЕ

14.1. Колективни радни спор

Члан 111.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права на синдикално организовање, утврђивање репрезентативности синдиката, штрајка, права на информисање, консултовање и учешће запослених у управљању у складу са законом, штрајка, утврђивања минимума процеса рада у складу са законом, примене општег акта којим се регулишу права, обавезе и одговорности запослених, послодавца и синдиката, сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана, примењују се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

14.2. Индивидуални радни спор

Члан 112.

Ако настане спор поводом индивидуалног радног спора исти ће се решавати у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Поступак споразумног решавања питања између послодавца и запосленог регулисаће се општим актом послодавца у складу са Законом.

14. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 113.

Послодавац је дужан да у складу са законом омогући запосленима у предшколским установама који су чланови синдиката неометано обављање свих синдикалних активности које су усмерене на остваривање права и заштите запослених, као и унапређења целокупног радног, професионалног, економског и социјалног положаја запослених.

Потписници овог уговора су сагласни да своје односе базирају на усклађивању интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалног стања, услова и могућности, на принципима преговарања, равноправности и партнерства.

Активности синдиката врше се тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и радне дисциплине.

Члан 114.

Синдикат је дужан да послодавцу достави акт о упису у Регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у року од осам дана, од дана достављања акта о упису синдиката у Регистар, односно од дана избора синдиката.

У року утврђеном претходним ставом, синдикат је дужан да послодавцу достави акт о свакој промени која се евидентира код надлежног органа.

У циљу прибављања сагласности од послодавца репрезентативни синдикат је дужан да послодавцу достави списак запослених који се упућују на организовани рекреативни одмор који садржи датум, место и трајање одмора, за који је претходно прибављена сагласност непосредног руководиоца, а све у року од најкасније 15 дана пре упућивања на исти;

– синдикат је дужан да послодавцу благовремено достави датуме и место одржавања седница, семинара, едукација у седишту Установе, као и упућивање синдикалних активиста ван Установе;

– синдикат је дужан да благовремено обавести послодавца о покретању хуманитарних акција.

Представник синдиката је дужан да по сазнању а најкасније један дан пре наступања потребе, обавести директора Установе о свим планираним одсуствањима са посла ради обављања синдикалних активности.

Изузетак могу бити хитни састанци и настале обавезе које нису унапред планиране, па ће се у складу са тим потребама вршити обавештавање директора Установе на најпогоднији начин у том тренутку.

Члан 115.

Послодавац се обавезује да запосленима који су чланови синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од плате на основу њихове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

Сагласност – писмена изјава из става 1. овог члана даје се на приступници за учлањење у синдикат.

Члан 116.

Послодавац је дужан да репрезентативним синдикатима односно представнику синдиката омогући:

– неометано покретање иницијатива, захтева и предлога који се односе на побољшање материјалног, социјалног положаја и општих услова рада запослених;

– правовремено, истинито и објективно информисање о свим битним питањима која су од интереса за запослене и начин обављања послова и радних задатака;

– да се мишљења и предлози размотре пре доношења одлука од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих заузимају јасни и опредељујући ставови;

– присуство свим седницама Управног одбора Установе;

– присуство другим телима када се расправља о појединачним правима и обавезама запослених;

– давање мишљења приликом израде аката која регулишу обавезе запослених (систематизација, правилници, правила, протоколи и сл.);

– давање мишљења пре објављивања конкурса за ново запошљавање;

– учешће у радним и спортским такмичењима и манифестацијама у организацији синдиката.

Члан 117.

Послодавац је дужан да обавештава репрезентативни синдикат о питањима која су од значаја за материјални и социјални положај запослених и то о:

– средствима која се односе на материјални и социјални положај запослених оствареним из буџета и ван буџета, као и о њиховом трошењу – шестомесечно и годишње;

– солидарним помоћима – шестомесечно и годишње;

– потреби за новим запосленима, радно ангажованима – броју, структури;

– извршеном пријему новозапослених, радно ангажованих – називу посла и степену стручне спреме односно образовању лица која су заснивала радни однос, броју запослених, као и о престанку радног односа запослених по свим основама, на сваких шест месеци.

Члан 118.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у установи и радноправни положај запослених (Статут установе, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт у складу са прописима о безбедности здравља на раду, акт о нормативима и стандардима за утврђивања рада запослених и друга акта од значаја за положај запослених).

15. ПРАВА ОВЛАШЋЕНИХ ПРЕДСТАВНИКА СИНДИКАТА

Члан 119.

Овлашћени представници синдиката у смислу овог уговора су:

1. Председник синдиката код послодавца/главни повереник;
2. Секретар синдиката код послодавца/заменик главног повереника;
3. Члан Градског одбора;
4. Чланови Одбора синдикалне организације код послодавца.

Председник синдиката/главни повереник за обављање синдикалне функције има право на коришћење плаћених часова месечно у складу са одредбама члана 120. овог уговора.

Овлашћеним представницима синдиката послодавац је дужан да омогући одсуствовање са посла ради присуствовања седницама, конгресима, конференцијама, семинарима по позиву органа који их организују, а за које намене ће се одобрити плаћено одсуство у дужини трајања истих.

Члан 120.

Послодавац је дужан да:

– председнику/главном поверенику синдиката утврди право на коришћење 80 плаћених часова од укупног броја радних сати ради обављања синдикалне функције (ако синдикат има најмање 200 чланова) и по 2 часа месечно за сваких 100 чланова, односно да утврди право на коришћење сразмерно мање плаћених часова од укупног броја радних сати ради обављања синдикалне функције (ако синдикат има мање од 200 чланова);

– представнику синдиката утврди право на коришћење плаћеног одсуства за време преговарања у процесу закључивања колективног уговора ако је одређен за члана одбора за колективно преговарање и када је одређен да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред судом или арбитром за време заступања.

Представник синдиката који одсуствује са рада у случајевима наведеним у ставу 1. овог члана, има право на накнаду плате која не може бити већа од његове просечне плате у претходних 12 месеци у складу са Колективним уговором и Уговором о раду.

Члан 121.

Послодавац је дужан да синдикату без накнаде обезбеди техничко-просторне услове за рад у складу са просторним, техничким и финансијским могућностима и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање послова синдиката и то у виду:

1. Административно-техничких услова за рад:

- достављања информација, билтена, публикација и других документа која су у функцији вршења синдикалних активности;
- истицања обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена;
- обраде периодичног обрачуна и завршног рачуна;
- обраде података о уплати чланарине коју даје на увид овлашћеном представнику синдиката;
- реализације административних забрана запослених.

2. Коришћења:

- канцеларије у седишту послодавца за редован рад и састанке;
- опреме (канцеларијски намештај) у наведеној канцеларији;
- једног рачунара, телефона, скенера, штампача, фотокопир апарата;
- коришћења других просторија послодавца за одржавање састанака, уз претходно обавештавање, односно претходну сагласност послодавца;
- другог расположивог огласног простора послодавца ради истицања обавештења и битних докумената синдиката.

Члан 122.

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 за време обављања функције.

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.

Члан 123.

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 20% 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 20%.

16. ОРГАНИЗОВАЊЕ ПРОЦЕСА ШТРАЈКА

Члан 124.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку, овим уговором и општим актом послодавца.

Члан 125.

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

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

О утврђеном минимуму процеса рада обавештавају се и сви корисници преко установа и преко средстава јавног информисања, имајући у виду да предшколске установе обављају делатност од јавног интереса.

Члан 126.

Одбор синдикалне организације пре ступања у штрајк обавезно доноси одлуку о ступању у штрајк која нарочито садржи:

- датум почетка штрајка;
- број и састав чланова штрајкачког одбора (председник и чланови);
- синдикалне захтеве са образложењем;
- предлог за договор око обезбеђења објеката, запослених и деце у време трајања штрајка;
- предлог за отпочињање преговора око поднетих захтева.

17. ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

18.1. Закључивање и примена колективног уговора

Члан 127.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници репрезентативних синдиката и оснивача.

Овај уговор непосредно се примењује.

18.2. Поступак за измену и допуну колективног уговора

Члан 128.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку на који је закључен, а посебно због:

- наступања околности које онемогућавају спровођење његових одредби;
- измене прописа који утичу на реализацију одредби Уговора
- других разлога које уговорне стране констатују као неопходне ради приступања преговорима о предложеним изменама и допунама.

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.

18.3. Важење и отказ колективног уговора

Члан 129.

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

Члан 130.

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.

18. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 131.

Овај уговор закључује се на период од три године.

Члан 132.

За праћење примене, спорна питања и давање мишљења о примени одредаба овог уговора надлежна је комисија коју именује оснивач, а сачињавају је по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

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

Члан 133.

Овај уговор сматра се закљученим када га потпишу представници уговорних страна, а ступа на снагу даном објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”.

Самостални синдикат радника предшколског васпитања и образовања Београда

Председник,

Весна Јањић, с.р.

Грански синдикат просветних радника Србије „Независност“

Председник,

Ружица Тодић Брдарић, с.р.

Град Београд

Градоначелник,

Александар Шапић, с.р.