„Службени гласник РС“ бр. 97. од 07.07.2020. , ступа на снагу 15.07.2020. године
„Службени гласник РС“ бр. 6. од 27.01.2023. , ступа на снагу 27.01.2023. године
„Службени гласник РС“ бр. 55. од 07.07.2023. Споразум о продужењу рока важења, ступа на снагу 08.07.2023. године (до 15.07.2026.)
„Службени гласник РС“ бр. 88. од 19.10.2023. , ступа на снагу 27.10.2023. године
„Службени гласник РС“ бр. 53. од 12.06.2026. Споразум о продужењу рока важења, ступа на снагу 13.06.2026. године (до 15.07.2029.)
„Службени гласник РС“ бр. 101. од 23.10.2026. ступа на снагу, 31.10.2026. године

На основу члана 246. ст. 1. и 2. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), Репрезентативни синдикати: Самостални синдикат предшколског васпитања и образовања Србије, Синдикат образовања Србије, Грански синдикат просветних радника Србије „Независност” и Влада (у даљем тексту: Уговорне стране), закључују

ПОСЕБАН КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У УСТАНОВАМА ПРЕДШКОЛСКОГ ВАСПИТАЊА И ОБРАЗОВАЊА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ РЕПУБЛИКА СРБИЈА, АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА И ЈЕДИНИЦА ЛОКАЛНЕ САМОУПРАВЕ

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Посебним колективним уговором за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Послодавац), поступак измена и допуна овог уговора, начин решавања спорних питања која произлазе из закључивања и примене истог и међусобни односи Уговорних страна.

Члан 2.

Оснивачем у смислу овог уговора сматрају се: Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

Послодавац у смислу овог уговора је установа чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе, која је основана у складу са законом који уређује основе система образовања и васпитања и законом који уређује област предшколског васпитања и образовања.

Запослени у смислу овог уговора је лице које је у складу са законом засновало радни однос код Послодавца.

Синдикат у смислу овог уговора је репрезентативни синдикат у делатности предшколског васпитања и образовања за територију Републике Србије који је потписник овог уговора.

Код утврђивања појединих права под репрезентативним синдикатом подразумева се синдикат у установи који је члан репрезентативног синдиката потписника овог уговора.

Члан 3.

Права, обавезе и одговорности из радног односа код Послодавца уређују се колективним уговором и уговором о раду, а правилником о раду само кад је то Законом о раду одређено.

Члан 4.

Одредбе овог уговора примењују се на све запослене у предшколским установама на територији Републике Србије чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе.

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

Права, обавезе и одговорности директора уређују се уговором о раду који закључују директор и орган управљања Послодавца (управни одбор).

Члан 5.

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

Члан 6.

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

Уколико запослени има потребу да се за заштиту својих права обрати органима установе, односно судским или инспекцијским органима, директор је дужан да запосленом достави потребна документа, која су неопходна у поступку остваривања заштите његових права.

2. Међусобни односи закона, колективног уговора, правилника о раду и уговора о раду

Члан 7.

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

Члан 8.

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

Ништавост одредаба уговора о раду утврђује се пред надлежним судом.

Право да се захтева утврђивање ништавости не застарева.

3. Права, обавезе и одговорности запослених и Послодаваца

Члан 9.

Колективним уговором код послодавца, у складу са Законом о раду, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа и међусобни односи учесника тог уговора.

Правилником о раду, односно уговором о раду, у складу са Законом о раду, уређују се права обавезе и одговорности из радног односа ако Синдикат, у року од 15 дана од дана достављања позива за почетак преговора за закључивање колективног уговора, не прихвати иницијативу послодавца.

4. Забрана дискриминације и злостављања на раду

Члан 10.

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

Члан 11.

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

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

II РАДНИ ОДНОС

1. Услови за заснивање радног односа

Члан 12.

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

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

Члан 13.

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

Члан 14.

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

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

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

2. Уговор о раду

Члан 15.

Радни однос се заснива уговором о раду у складу са законом.

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

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

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

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

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

3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком

Члан 16.

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

4. Пробни рад

Члан 17.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

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

5. Приправник

Члан 18.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника у складу са законом и Правилником о организацији и систематизацији послова.

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

6. Стручно оспособљавање и усавршавање

Члан 19.

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

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

Оснивач и директор предшколске установе је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и

стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника и средствима обезбеђеним у финансијском плану установе.

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

III РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 20.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

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

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

2. Непуно радно време

Члан 21.

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

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

Запослени који ради непуно радно време остварује права из радног односа у складу са законом.

3. Скраћено радно време

Члан 22.

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

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

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

4. Прековремени рад

Члан 23.

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

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

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

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

5. Ноћни рад и рад у сменама

Члан 24.

Рад који се обавља у времену од 22,00 часа до 6,00 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

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

IV ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 25.

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

Запослени који ради дуже од четири, а краће од шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 15 минута.

Запослени који ради дуже од 10 часова дневно, има право на одмор у току рада у трајању од 45 минута.

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

Време одмора из ст. 1–3. овог члана рачуна се у радно време.

2. Дневни и недељни одмор

Члан 26.

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

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

3. Годишњи одмор

Члан 27.

Запослени има право на годишњи одмор, у складу са законом, Уговором, општим актом и уговором о раду.

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

1) доприноса на раду – до четири радна дана

2) услова рада, у складу са општим актом послодавца – до пет радних дана;

3) радног искуства – на сваких пет година рада у радном односу по један радни дан; за преко 30 година рада – седам радних дана;

4) стручне спреме:

– са високим образовањем стеченим на мастер струковним студијама, мастер академским студијама и специјалистичким академским студијама -пет радних дана;

- са високим образовањем стеченим на основним академским студијама, основним струковним студијама и специјалистичким струковним студијама – четири радна дана;

– са средњим образовањем – три радна дана;

– са осталим нивоима образовања – два радна дана;

5) социјални услови:

– особи са инвалидитетом – три радна дана;

– запосленом самохраном родитељу са малолетним дететом/малолетном децом– три радна дана.

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

- запосленом са малолетним дететом/малолетном децом – три радна дана,

- запосленом са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања– пет радних дана

Допринос на раду утврђује се у складу са актом Послодавца.

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

4. Коришћење годишњег одмора

Члан 28.

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

У зависности од потребе посла, 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.

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

5. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 29.

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) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – пет радних дана;

7) селидба домаћинства на подручју места рада – два радна дана;

8) селидба домаћинства ван места рада – три радна дана;

9) учествовање на синдикалним сусретима, семинарима за образовање синдикалних активиста и радничким спортским играма чланова репрезентативних синдиката потписника овог уговора – до седам радних дана;

10) коришћење рекреативног одмора чланова репрезентативних синдиката потписника овог уговора у организацији синдиката - седам радних дана

11) три узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;

11а) вантелесне оплодње или инсеминације – три радна дана;

12) смрти члана уже породице – пет радних дана;

13) смрти родитеља брачног друга – пет радних дана;

14) полагања стручног испита – пет радних дана;

15) стручно усавршавање –до пет радних дана

16) први полазак детета у предшколску установу или полазак детета у први разред основне школе – два радна дана;

17) за решавање личних потреба – два радна дана;

18) смрт крвног сродника без обзира на степен крвног сродства и тазбинског сродника до другог степена сродства – један радни дан;

19) завршавање студија другог и трећег степена у складу са Законом о високом образовању („Службени гласник РС”, бр. 88/17, 73/18, 27/18 – др. закон, 67/19, 6/20 – др. закон, 11/21 – аутентично тумачење, 67/21, 67/21 – др. закон и 76/23) – до пет радних дана

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.

Општим актом и уговором о раду може се утврдити право на плаћено одсуство у дужем трајању од утврђеног овим чланом, као и шири круг лица из става 3. овог члана.

6. Неплаћено одсуство

Члан 30.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години:

1) неговања болесног члана уже породице – до 15 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) 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.

8. Замена одсутног запосленог

Члан 31а

На захтев директора, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају замене одсутног запосленог.

Запослени може да мења привремено одсутног запосленог најдуже три радна дана у месецу.

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

7. Мировање радног односа

Члан 31.

Поред утврђених права из члана 30. Уговора запослени може да одсуствује са рада у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду.

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

V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 32.

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

Члан 33.

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

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

Члан 34.

Послодавац једном годишње организује и обезбеђује систематски преглед запослених за све заинтересоване запослене у складу са прописима о здравственој заштити, о свом трошку, а у складу са планираним финансијским средствима. (примењује се почев од 1. јануара 2027. године)

Члан 35.

Послодавац је дужан да у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду и правилником о понашању послодаваца и запослених на спречавању злостављања запослених на раду организује рад на начин којим се спречава појава злостављања на раду и запосленима обезбеди услове рада у којима неће бити изложени злостављању на раду од стране послодавца, односно одговорног лица или запослених код послодавца.

VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 36.

Запослени има право на плату у складу са законом.

Плата запосленог утврђује се на основу:

1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица);

2) коефицијента;

3) додатка на плату;

4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

1.1. Основна плата

Члан 37.

Основна плата запосленог представља производ основице и коефицијента у складу са законом.

2. Додаци на плату

Члан 38.

Запослени има право на додатак на плату у складу са законом и то за:

1) време проведено у радном односу (минули рад) – у висини од 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца;

2) рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан – 110% од основице;

3) рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента – 26% од основице;

4) прековремени рад – 26% од основице.

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

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се предшколска установа и основна школа 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.

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

3. Накнада плате

Члан 39.

За време одсуствовања са рада запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних дванаест месеци, у следећим случајевима:

1) коришћења годишњег одмора;

2) коришћења плаћеног одсуства;

3) престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим;

4) одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни;

5) војне вежбе;

6) одазивање на позив државног органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде плате у случају одсуства запосленог са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа. Рефундирање накнаде плате врши орган на чији се позив запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 40.

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

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

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу, малигним обољењем или привременим удаљењем са рада због позитивног бриса у поступку обавезног санитарног прегледа (само за запослене на пословима исхране, неге и одржавања хигијене) и под условом да је запослени благовремено приступио прегледу по налогу послодавца

Право на накнаду плате у висини од 100% по основу привременог удаљења са рада због позитивног бриса у поступку обавезног санитарног прегледа, у складу са тачком 2) става 1. овог члана, запослени остварује најдуже 15 дана.

Члан 40а

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада преко 30 дана због привремене спречености за рад, у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад проузрокована малигним обољењем.

Исплата накнаде плате из става 1. овог члана врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате (65%), а из средстава послодавца, за преостали износ до висине од 100% основа за исплату накнаде.

Члан 41.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава послодавца;

2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши се из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате од 65%, а из средстава послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основе за исплату накнаде.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

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

4. Накнада трошкова

Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

1) за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски), која мора бити исплаћена до петог у месецу за претходни месец, уколико није обезбедио сопствени превоз; уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза; ако на истој релацији превоз обавља више превозника или на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, при утврђивању стварних трошкова превоза узима се у обзир просечна цена карата превозника за ту релацију, односно сличну релацију; на захтев запосленог послодавац је дужан да запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада, уколико није обезбедио сопствени превоз;

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

3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

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

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

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

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

5. Друга примања

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

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

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

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

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.

Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

1) за 10 година рада у радном односу – 50% просечне плате;

2) за 20 година рада у радном односу – једна просечна плата;

3) за 30 година рада у радном односу – једна и по просечна плата;

4) за 35 година рада у радном односу – две просечне плате;

5) за 40 година рада у радном односу – две и по просечне плате;

Под просечном платом из става 1. овог члана подразумева се просечна плата запосленог, 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 45.

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај:

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

2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) поступка вантелесне оплодње;

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

8) рођења или усвојења детета запосленог – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

9) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.), у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно. Исплата солидарне помоћи за случај дуже или теже болести члана уже породице запосленог из става 1. тачка 1) овог члана није условљена одсуством са рада запосленог у трајању од најмање 30 дана непрекидно.

Право на солидарну помоћ у случајевима утврђеним у ставу 1. тачке 2) и 5) овог члана остварује се у складу са правилником о медицинско техничким помагалима и признаје се уколико право на медицинско техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

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

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 2) и 5) овог члана признаје се на основу уредне документације и приложених рачуна, а највише до висине два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1), 3) и 4) овог члана признаје се на основу уредне документације, у висини два неопорезива износа у складу са законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у случају утврђеним у ставу 1. тач. 6) овог члана признаје се на основу уредне документације, 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.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 7) овог члана признаје се члановима уже породице или запосленом и остварује се, по захтеву члана уже породице или запосленог који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине неопорезивог износа у складу са законом о порезу на доходак грађана. Изузетно, уколико право на

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

У случају да су оба родитеља запослена у предшколској установи, право из става 1. тачка 8) овог члана, остварује мајка детета.

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

Члан 46.

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

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

Члан 47.

Послодавац може запосленима да исплати Новогодишњу новчану награду у једнаком износу. О висини и динамици исплате из овог члана, оснивач и репрезентативни синдикати, потписници овог уговора, преговарају сваке године.

6. Осигурање запослених

Члан 48.

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

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката код послодавца.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама, у државном или приватном власништву, са којима осигуравајућа кућа има уговор.

7. Обрачун и исплата плате и накнаде плате

Члан 49.

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

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

Исплата плате може бити у једном или из два дела:

1) ако је исплата у једном делу, исплаћује се до 10. у наредном месецу;

2) ако се исплаћује у два дела: први део се исплаћује до 5. у наредном месецу, а други део до 20. у наредном месецу.

VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 50.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом запослених на неодређено време, Послодавац доноси програм за решавање вишка запослених (у даљем тексту: програм), у складу са законом.

Програм нарочито садржи:

1) разлоге због којих је престала потреба за радом запослених;

2) укупан број запослених код Послодавца, као и број запослених који раде на неодређено време;

3) критеријуме према којима се утврђује који су запослени вишак;

4) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

5) мере за запошљавање вишка запослених, као што су: премештај на друге послове, рад с непуним радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена, преквалификација, доквалификација, други облик додатног образовања, привремено или трајно упућивање на рад код другог послодавца итд.;

6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;

7) рок у којем ће запосленом који је вишак бити отказан уговор о раду ако не може да му се омогући запошљавање.

Критеријуме из програма утврђује Послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом у установи.

Члан 51.

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

Репрезентативни синдикат код Послодавца дужан је да достави послодавцу мишљење на предлог програма у року од 15 дана од дана достављања предлога програма.

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

VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 52.

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 утврђује Комисија коју именује послодавац, у којој мора бити представник синдиката. Комисија ради у складу са колективним уговором код послодавца и правилником о раду.

Поступак и начин накнаде штете одређује Комисија, у складу са законом и општим актом.

IX УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 53.

Запослени може привремено да буде удаљен са рада, у складу са законом.

X ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

Члан 54.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора), у складу са законом.

Члан 55.

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

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

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

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

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

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 56.

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

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

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

Члан 57.

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

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

Ово упозорење послодавац доставља и синдикату чији је запослени члан.

Члан 58.

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 59.

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 60.

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

Члан 61.

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

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

XII ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 62.

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

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

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

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 63.

Колективним уговором код послодавца, правилником о раду односно уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог у складу са законом.

Спорна питања из става 1. овог члана решава арбитар.

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

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

Члан 64.

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

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

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 65.

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

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

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

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

Члан 66.

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

Члан 67.

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

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

Члан 68.

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

Члан 69.

Послодавац је дужан да, у складу са просторним, техничким и финансијским могућностима, обезбеди услове за рад синдиката који окупља запослене код Послодавца, и то:

1) коришћење одговарајуће просторије;
2) административно-техничке услове;
3) да председнику синдиката установе доставља податке одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација, података у поступку преговарања и закључивања колективних уговора и сл.;
4) да председнику синдиката код послодавца доставља информације, билтене, публикације и друга документа која су у функцији вршења синдикалних активности, као и да синдикат може да истиче своја обавештења у просторијама послодавца на местима која су приступачна и за то одређена;

5) да запосленима који су чланови синдиката, на име синдикалне чланарине, одбије износ од плате и да тај износ уплати на одговарајуће рачуне синдиката у складу са статутом синдиката;

6) да посредством служби установе, по захтеву синдиката врши и друге обуставе члану синдиката, на основу сагласности запосленог коме се обустава врши;

7) обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

Члан 70.

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

Члан 71.

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

Члан 72.

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

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

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

Члан 73.

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

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

1) ако је одређен за колективно преговарање, односно одређен за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;

2) када је одређен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 74.

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

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

Члан 75.

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 76.

Синдикални представник репрезентативног синдиката учесника у закључивању овог колективног уговора који одсуствује са рада у складу са чл. 73. и 74. Уговора има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

Члан 77.

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

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

Послодавац је дужан да председнику, односно поверенику окружног, односно регионалног, градског, покрајинског и републичког органа синдиката, репрезентативног на нивоу Републике, потписнику овог уговора, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%.

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

XIV ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 78.

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

Члан 79.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења.

Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат.

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

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви синдиката односно запослених, време почетка штрајка, место одржавања штрајка и именује се штрајкачки одбор који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк.

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

Члан 80.

Минимум процеса рада утврђује оснивач.

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

Одлука оснивача садржи обављање послова којима се обезбеђује: пријем и боравак деце, нега и превентивно-здравствена заштита деце, обављање васпитно образовног рада, безбедност деце, запослених и објеката у време трајања штрајка.

Ради обезбеђивања минимума процеса рада у складу са ставом 3. овог члана, најмање 30%, а највише 50% запослених, односно организационих целина/капацитета у предшколској установи су дужни да раде за време штрајка.

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

Начин обезбеђивања минимума процеса рада, у смислу става 3. овог члана, утврђује се општим актом послодавца, у складу са колективним уговором.

Минимум процеса рада утврђује се одређивањем броја и структуре запослених који су дужни да раде.

Запослене, који су дужни да раде за време штрајка ради обезбеђења минимума процеса рада у смислу овог члана, по прибављеном мишљењу штрајкачког одбора, директор одређује најкасније пет дана пре почетка штрајка, водећи рачуна да се сваком запосленом омогући право на штрајк, као и да се организацијом рада омогући остваривање циљева штрајка.

Ако се најдоцније пет дана пре почетка штрајка не обезбеде услови из овог члана, надлежни државни орган, односно надлежни орган локалне самоуправе, до дана одређеног за почетак штрајка, утврдиће мере и начин за испуњење тих услова.

Члан 81.

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

Члан 82.

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

Члан 83.

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

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

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

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

У преговорима синдикат заступа штрајкачки одбор.

Члан 84.

За време трајања штрајка, запослени који су у штрајку и чланови штрајкачког одбора не смеју спречавати или ометати запослене који не учествују у штрајку да раде.

Члан 85.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је организован у складу са законом којим се уређује право на штрајк, не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање радне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа запосленог.

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

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

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

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

XV НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 86.

Уговорне стране се обавезују да ће Уговор примењивати у доброј вери и у складу са начелима социјалног партнерства и дијалога.

Спорна питања у примени овог уговора решава арбитража коју образују Уговорне стране у року од 15 дана од дана настанка спора.

Одлука арбитраже о спорним питањима обавезује Уговорне стране.

Арбитражу чине по три представника Синдиката и Владе и један представник којег заједнички одреде Уговорне стране из реда стручњака за област која је предмет спора.

Уговорне стране могу пред надлежним судом да остваре заштиту права утврђених Уговором.

XVI ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

Члан 87.

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

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

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

1) ако наступе околности које онемогућавају његово спровођење;

2) због измена, односно допуна прописа и ако су одредбе овог уговора у супротности са одредбама тих прописа;

3) ако Уговорне стране утврде да овај уговор из других разлога треба мењати, као и да приступе преговорима о предложеним изменама и допунама у року од 30 дана од дана пријема предлога.

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

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

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

XVII ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 88.

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

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

XVIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 89.

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

Учесници овог колективног уговора именују комисију која прати примену Уговора и заузима ставове о разматраним питањима, најмање једном годишње.

Комисија из става 2. овог члана има по једног представника које именују министарства надлежна за области просвете, финансија, рада и државне управе, и по једног представника које именују репрезентативни синдикати потписници овог уговора.

Комисија из става 2. овог члана свој рад уређује Пословником о раду.

Представници репрезентативних синдиката једном у шест месеци разматрају актуелна питања која се односе на:

1) материјални и социјални положај запослених;

2) међусобне односе репрезентативних синдиката и послодаваца;

3) потребу измена и допуна Уговора;

4) праксу и мишљења у вези са применом Уговора.

Синдикати заузимају ставове о разматраним питањима и у зависности од природе проблема сазивају чланове комисије из наведених министарстава да би заједнички заузели ставове како наведене проблеме разрешити.

Члан 90.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику Републике Србије”, а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.