



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

## ГРАДА ЧАЧКА

ГОДИНА <b>LI</b>	БРОЈ <b>22</b>	ЧАЧАК 23. октобар 2018. године	Цена овог броја је 600 динара Годишња претплата је 10.000 динара
------------------	----------------	-----------------------------------	---

393.

На основу члана 25. Одлуке о условима и начину реализације програма локалног економског развоја за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“, бр. 20/2018),

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 22. октобра. 2018. године, донело је

### РЕШЕЊЕ

**о образовању Комисије за надзор у реализацији програма локалног економског развоја**

#### I

Образује се Комисија за надзор у реализацији програма локалног економског развоја, у саставу:

Председник

- Надежда Симовић, дипломирани економиста,

Чланови

1. Мирко Муњић, дипломирани правник,
2. Драган Филиповић, дипломирани инжењер индустријског менаџмента,
3. Милена Мајсторовић, дипломирани економиста,
4. Драгана Јовановић, дипломирани правник.

#### II

Задатак Комисије је да врши контролу свих извештаја добијених од корисника средстава и периодично прати реализацију одобрених пројеката и испуњење обавезе од стране корисника средстава, а на основу извештаја добијених од корисника средстава и других информација и података до којих дође у поступку контроле извршења уговорних обавеза и праћења и друго у складу са Одлуком о условима и начину реализације програма локалног економског развоја за 2018. годину.

#### III

Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-251/2018-III

22. октобар 2018. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

394.

На основу члана 19. Одлуке о условима и начину реализације програма локалног економског развоја за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“, бр. 20/2018),

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 22. октобра 2018. године, донело је

### РЕШЕЊЕ

**о образовању Комисије за доделу средстава у реализацији програма локалног економског развоја**

#### I

Образује се Комисија за доделу средстава у реализацији програма локалног економског развоја, у саставу:

Председник

- Милун Тодоровић, градоначелник града Чачка

Чланови

5. Михаило Јовић, члан Градског већа задужен за област привреде и економског развоја,
6. Горана Танасковић, дипломирани економиста,
7. Мирослав Петковић, дипломирани правник,
8. Анђелка Новаковић, дипломирани економиста.

## II

Задатак Комисије је да предложи Градском већу града Чачка одлуке о додели средстава које треба да садрже податке о сваком пројекту и свим битним елементима за поступак уговарања доделе средстава инвеститору односно кориснику средстава, висини додељених средстава, средствима обезбеђења за додељена средства и њихов рок важења, односно разлоге због којих средства нису додељена. Комисија може да предложи Градском већу града Чачка измену рокова, смањење износа додељених средстава сразмерно смањењу уговорних обавеза, признавање делимичног испуњења уговорних обавеза, по образложеном предлогу корисника средстава, укључујући и предлоге за измене и допуне или раскид уговора о додели средстава, Комисија доноси закључке и препоруке о даљим активностима на отклањању евентуалних проблема у спровођењу пројеката и друго у складу са Одлуком о условима и начину реализације програма локалног економског развоја за 2018. годину.

## III

Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧКА

Градско веће

Број: 06-251/2018-III

22. октобар 2018. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

395.

На основу члана 27. став 10. Закона о јавној својини ("Сл.гласник РС" бр. 72/2011, 88/2013, 105/2014, 104/2016 – др. закон, 108/2016 и 113/2017), члана 33. став 2. Одлуке о прибављању, располагању и управљању стварима у јавној својини града Чачка („Сл.лист града Чачка“ бр. 14/2018) и члана 121. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 3/2008, 8/2013, 22/2013, 15/2015, 26/2016 и 11/2018),

Градско веће града Чачка на седници одржаној 22. октобра 2018. године, донело је

## РЕШЕЊЕ

**о давању на коришћење теренског возила  
марке ЛАДА НИВА**

I ДАЈЕ СЕ теренско возило марке ЛАДА 21214 ЛАДА НИВА 4X4, боје 4D љубичаста

тамна, број шасије ХТА21214051767725, које је у јавној својини града Чачка ЈАВНОМ КОМУНАЛНОМ ПРЕДУЗЕЋУ КОМУНАЛАЦ ЧАЧАК на коришћење.

II Теренско возило ближе описано тачком I овог решења произведено је 2004.године, када је и прибављено по цени од 484.000,00 динара (без пореза на промет и других трошкова), а вредност процењена на дан 29.06.2018.године је 500 еура у динарској противвредности по средњем курсу НБС.

III ЈКП КОМУНАЛАЦ ЧАЧАК је дужно да возило ближе описано тачком I овог решења користи у сврху обављања послова из области свог деловања, односно за обављање послова зоохигијене.

IV На основу овог решења Градоначелник града Чачка ће закључити уговор о давању на коришћење возила ближе описаног тачком I са директором ЈКП КОМУНАЛАЦ ЧАЧАК.

V Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧКА

Градско веће

Број: 06-251/2018-III

22. октобар 2018. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

396.

На основу члана 121. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 3/2008, 8/2013, 22/2013, 15/2015, 26/2016 и 11/2018) и члана 13. Одлуке о буџету града Чачка за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 24/2017 и 19/2018), а по предлогу Градске управе за финансије,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 22. октобра 2018. године, донело је

## РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“ број 24/2017 и 19/2018) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 32, економска класификација 499 „Средства резерве - Текућа резерва“, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 15, Опште услуге локалне самоуправе, програмска

активност 0602-0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 1.080.000,00 динара, за обезбеђење додатних средстава на апропријацији 333, за потребе Дома културе Чачак, на име учешћа у суфинансирању часописа „Градац“ у 2018. години.

2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 333, економска класификација 820, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градска управа за друштвене делатности, Индиректни корисник буџетских средстава Дом културе Чачак, Програм 13. Развој културе и информисања, ПА 1201 -0001, Јачање културне продукције и уметничког стваралаштва – средства Града.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-251/2018-III

22. октобар 2018. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

397.

На основу члана 121. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 3/2008, 8/2013, 22/2013, 15/2015, 26/2016 и 11/2018) и члана 13. Одлуке о буџету града Чачка за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 24/2017 и 19/2018), а по предлогу Градске управе за финансије,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 22. октобра 2018. године, донело је

### РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“ број 24/2017 и 19/2018) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 32, економска класификација 499 „Средства резерве - Текућа резерва“, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 15, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0602-0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се

средства у износу од 300.000,00 динара, за непланиране сврхе за које није утврђена апропријација и то за потребе Удружења радиолошких техничара и техничара нуклеарне медицине Србије- Радиологија ОБ Чачак, на име организовања прославе крсне славе Светог апостола Луке – 31. октобра 2018. године и скупа струковних медицинских радиолога, чији је домаћин ове године град Чачак и служба радиологије и отвара нова апропријација 9/3, економска класификација 481 – Дотације невладиним организацијама – Удружење радиолошких техничара и техничара нуклеарне медицине Србије, Функционална класификација 110, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава Градоначелник града, Програм 16. Политички систем локалне самоуправе, ПА 2101-0002, Функционисање извршних органа.

2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на нову апропријацију 9/3, економска класификација 481 – Дотације невладиним организацијама – Удружење радиолошких техничара и техничара нуклеарне медицине Србије, Функционална класификација 110, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава Градоначелник града, Програм 16. Политички систем локалне самоуправе, ПА 2101-0002, Функционисање извршних органа.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-251/2018-III

22. октобар 2018. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

398.

На основу члана 121. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 3/2008, 8/2013, 22/2013, 15/2015, 26/2016 и 11/2018) и члана 13. Одлуке о буџету града Чачка за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 24/2017 и 19/2018), а по предлогу Градске управе за финансије,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 22. октобра 2018. године, донело је

### РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“ број 24/2017 и 19/2018) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 32, економска класификација 499 „Средства резерве - Текућа резерва“, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 15, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0602-0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 850.000,00 динара, за непланиране сврхе за које није утврђена апропријација и то за исплату накнаде за установљавање права стварне службености проласка цеви атмосферске канализације на послужним добрима физичких лица у КО Јездина и КО Прелјина у корист повласног добра, и отвара нова апропријација 589/2, економска класификација 485 – Накнада штете за повреде или штету нанету од стране државног органа, Функционална класификација 520, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава Градска управа за урбанизам, Програм 6. Заштита животне средине, ПА 0401-0004, Управљање отпадним водама – канализација.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на нову апропријацију 589/2, економска класификација 485 – Накнада штете за повреде или штету нанету од стране државног органа, Функционална класификација 520, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава Градска управа за урбанизам, Програм 6. Заштита животне средине, ПА 0401-0004, Управљање отпадним водама – канализација.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-251/2018-III

22. октобар 2018. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

399.

На основу члана 121. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 3/2008, 8/2013, 22/2013, 15/2015, 26/2016 и 11/2018) и члана 13. Одлуке о буџету града Чачка за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 24/2017 и 19/2018), а по предлогу Градске управе за финансије,

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 22. октобра 2018. године, донело је

### РЕШЕЊЕ

1. Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“ број 24/2017 и 19/2018) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 32, економска класификација 499 „Средства резерве - Текућа резерва“, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 15, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0602-0009 - Текућа буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 4.000.000,00 динара, на име обезбеђења додатних средстава на апропријацији 532/1, за потребе ЈП „Градац“ Чачак, на име решавања преливних и подземних вода у Београдској улици, односно набавке комплетне опреме у станици за препумпавање у подвожњаку Београдске улице.
2. Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 532/1, економска класификација 512 – Машине и опрема – Одржавање саобраћајне инфраструктуре (решавање подземних и преливних вода у граду – пумпе и друга опрема) Функционална класификација 620, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава – Градска управа за финансије, Програм 7. Организација саобраћаја и саобраћајна инфраструктура, ПА – 0701-0002, Управљање и одржавање саобраћајне инфраструктуре – директно плаћање.
3. О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
4. Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број:06-251/2018-III

22. октобар 2018. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

400.

На основу члана 121. Статута града Чачка („Сл. лист града Чачка“ бр. 3/2008, 8/2013, 22/2013, 15/2015, 26/2016 и 11/2018) и члана 12. Одлуке о буџету града Чачка за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“ бр. 24/2017 и 19/2018), а по предлогу Градске управе за опште и заједничке послове

Градско веће града Чачка, на седници одржаној 22. октобра 2018. године, донело је

### РЕШЕЊЕ

- Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Чачка за 2018. годину („Сл. лист града Чачка“ број 24/2017 и 19/2018) раздео 2, Градско веће, функционална класификација 130, апропријација 33, економска класификација 499 „Средства резерве - Стална резерва“, извор финансирања 01 (Издаци из средстава буџета Града), Директни корисник буџетских средстава - Градско веће града Чачка, Програм 15, Опште услуге локалне самоуправе, програмска активност 0602-0010-Стална буџетска резерва, одобравају се средства у износу од 360.000,00 динара, на име помоћи за санацију штете настале услед елементарне непогоде – пожара, и то:

Редни број	Име и презиме	Место	Износ	Оштећење
1.	Милинко Јевтовић	Доња Горевница	150.000,00	стамбени објекат
2.	Зоран Василијевић	Међувршје	100.000,00	стамбени објекат
3.	Радојка Радмилац	Чачак	20.000,00	стамбени објекат
4.	Милица Ђунисијевић	Чачак	30.000,00	стамбени објекат
5.	Милош Радловић	Милићевци	60.000,00	стамбени објекат

- Средства из тачке 1. Решења распоређују се на апропријацију 91, економска класификација 484 - Накнада штете за повреде или штету насталу услед елементарних непогода или других природних узрока, извор финансирања 01 (издаци из буџета Града) Директни корисник буџетских средстава Градска управа за опште и заједничке послове.
- О извршењу овог решења стараће се Градска управа за финансије.
- Ово решење објавити у „Службеном листу града Чачка“.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-251/2018-III

22. октобар 2018. године

ПРЕДСЕДНИК

ГРАДСКОГ ВЕЋА

Милун Тодоровић, с.р.

401.

На основу члана 247. Закона о раду („Сл. гласник РС“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/2013, 75/14), 13/17 - одлука УС и 113/17)

Градско веће по овлашћењу Скупштине града Чачка, - оснивач,

Репрезентативни синдикат: Самостални синдикат Предшколске установе „Моје детињство“, Чачак и

Директор Предшколске установе „Моје детињство“ Чачак, дана 22.10. 2018. године, закључују

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

#### ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ПРЕДШКОЛСКОЈ УСТАНОВИ „МОЈЕ ДЕТИЊСТВО“, ЧАЧАК

#### I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### 1. Предмет колективног уговора

Члан 1.

Колективним уговором за запослене у Предшколској установи „Моје детињство“, Чачак (у даљем тексту: Уговор) у складу са законом и ратификованим међународним уговорима уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа у Предшколској установи „Моје детињство“, Чачак (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника овог уговора, поступак измена и допуна овог уговора, начин решавања спорних питања која произилазе из закључивања и примене уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

##### 2. Примена закона, колективног уговора и правилника о раду

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених која нису уређена Законом о запосленима у јавним службама, односно Законом о основама система образовања и васпитања, примењује се закон којим се уређује област рада, колективни уговор, односно правилник о раду, ако колективни уговор код послодавца није закључен.

Колективним уговором и уговором о раду утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, посебним колективним уговором, осим ако законом није другачије одређено.

#### Члан 3.

Уговор се непосредно примењује.

Колективни уговор се примењује на све запослене.

#### Члан 4.

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

### 3. Право жалбе и право на судску заштиту

#### Члан 5.

Запослени има право жалбе на решење којим послодавац одлучује о његовим правима и обавезама из радног односа Управном одбору.

Запослени има право на судску заштиту својих права из радног односа.

Послодавац је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа, у року од 15 дана од дана подношења захтева, ако се право запосленог остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок.

### 4. Право на синдикално и професионално удруживање и штрајк

#### Члан 6.

Запослени има право да буде члан синдиката и професионалног удружења и њихових органа, као и право на штрајк, у складу са законом овим Уговором.

### 5. Забрана дискриминације и злостављања на раду

#### Члан 7.

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

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

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

## II РАДНИ ОДНОСИ

### 1. Услови за заснивање радног односа

#### Члан 8.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду са лицем које, поред законом утврђених услова, испуњава и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији Предшколске установе „Моје детињство“, Чачак.

Услове из става 1. овог члана морају да испуњавају и лица ангажована по основу уговора ван радног односа код послодавца ако обављају послове за које се тражи испуњеност тих услова.

#### Члан 9.

Заснивање радног односа врши се у складу са условима и на начин како је прописано законом, колективним уговором и правилником из члана 7. став 1.

Радно место код послодавца се попуњава на један од следећих начина у складу са законом:

- 1) трајним премештајем запосленог;
- 2) на основу споразума о преузимању;
- 3) спровођењем конкурса.

### 2. Уговор о раду

#### Члан 10.

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

Уговор о раду садржи елементе прописане законом којим се уређује област рада, с тим што се као назив посла у уговору о раду наводи назив радног места из Правилника о организацији и систематизацији послова.

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

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.

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

#### Члан 11.

Запослени заснива радни однос на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Радни однос на одређено време заснива се 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 одређеног радног места на којем заснива радни однос код послодавца и да је за то време уредно испуњавао своје радне обавезе.

Запослени који је засновао радни однос на одређено време има иста права и обавезе као и запослени у радном односу на неодређено време.

### **3. Радни однос за обављање послова са повећаним ризиком**

#### **Члан 12.**

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 13.**

Уговором о раду може се уговорити пробни рад са свим запосленим који се примају у радни однос на неодређено време.

Изузетно пробни рад може се уговорити и са запосленим који се прима у радни однос на одређено време.

Пробни рад запослених који организују и реализују образовно васпитни рад (васпитач и стручни сарадник који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено или на одређено време дуже од годину дана уговара се у складу са Законом о основама система образовања.

#### **Члан 14.**

Пробни рад може да се уговори за све послове прописане Правилником о организацији и систематизацији Предшколске установе „Моје детињство“, Чачак.

Запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету пробни рад траје шест месеци.

Запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струков-

ним студијама, односно на студијама у трајању до три године пробни рад траје пет месеци.

Запосленом, са средњим степеном школске спреме пробни рад траје пет месеци.

Запосленом са осталим степеном школске спреме пробни рад траје три месеца.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

### **5. Додатни рад**

#### **Члан 15.**

Запослени, односно радно ангажовани може ван радног времена да ради за другог послодавца под условима прописаним законом уз сагласност послодавца.

### **6. Приправник**

#### **Члан 16.**

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

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.

#### **Члан 17.**

Приправнички стаж траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

Приправнику који не обавља васпитно-образовни рад, односно за чији рад није потребна лиценца приправнички стаж траје за:

- 1) високо образовање на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године - 12 месеци,
- 2) високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне

студије), студијама у трајању од три године или више образовање - 12 месеци и

3) средње образовање - 6 месеци.

Директор одређује приправнику ментора решењем.

#### Члан 18.

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа и одређује коефицијент за обрачун и исплату плате, као и сва друга права из радног односа.

#### Члан 19.

Приправнику у радном односу се одређује коефицијент који износи 80% коефицијента радног места за послове за које се приправник оспособљава и за које је закључио уговор о раду.

#### Члан 20.

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада и по савлађивању програма увођења у посао васпитача и стручног сарадника.

Приправнику, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу, престаје радни однос.

#### Члан 21.

Обавезу увођења у посао и полагање испита за лиценцу има и приправник васпитач и стручни сарадник, а који није савладао програм увођења у посао и нема лиценцу.

Васпитач и стручни сарадник са оствареним радним стажом ван установе нема својство приправника, али се уводи у посао и полаже испит за лиценцу као и приправник.

#### Члан 22.

Ментор уводи у посао приправника и то пружањем помоћи у припремању и извођењу образовно-васпитног рада, присуствовањем образовно-васпитном раду најмање 12 часова у току приправничког стажа, анализирањем образовно-васпитног рада у циљу праћења напредовања приправника и пружањем помоћи у припреми за проверу савладаности програма.

Васпитач, стручни сарадник приправник присуствује активностима ментора, а по препоруци ментора и раду других васпитача и стручних сарадника у трајању од најмање 12 часова у току приправничког стажа.

Ментор подноси извештај директору о оспособљености приправника за самостално извођење васпитно-образовног рада. Ментор и приправник воде евиденцију о раду.

#### Члан 23.

Проверу савладаности програма приправника врши комисија у седишту Установе.

Комисију, у саставу директор Установе, председник, члан стручног актива и стручни сарадник (педагог, психолог), образује директор решењем.

Ментор не може да буде члан комисије, али има обавезу да присуствује провери савладаности програма.

#### Члан 24.

Оцену о савладаности програма даје Комисија у писаној форми у виду извештаја. Када комисија оцени да је приправник делимично савладао програм, даје ментору и приправнику препоруку за даљи рад са роком за поновну проверу савладаности програма.

Приправник који у потпуности савлада програм стиче право на полагање испита за лиценцу.

#### Члан 25.

Установа подноси захтев за одобравање полагања испита за лиценцу после истека приправничког стажа и савладаног програма, уз сагласност приправника надлежном министарству за послове образовања. Уз захтев Установа подноси:

- 1) препис или оверену копију дипломе о стеченом образовању;
- 2) решење о пријему у радни однос;
- 3) извештај комисије Установе о савладаном програму;
- 4) доказ о уплати трошкова за лиценцу.

#### Члан 26.

Трошкове првог полагања за лиценцу сноси Установа у којој је кандидат запослен. Трошкове поновног полагања дела или испита у целини сноси сам кандидат.

### **7. Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање**

#### Члан 27.

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

За време док се налази на стручном усавршавању на које га упуту директор запослени остварује права као да се налази на раду.



Послодавац је дужан да донесе програм усавршавања, у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника.

### **III. РАДНО ВРЕМЕ**

#### **1. Пуно радно време.**

Члан 28.

Пуно радно време износи 40 часова недељно.

Радна недеља траје пет радних дана. Радни дан траје осам часова.

Члан 29.

Директор решењем утврђује статус запосленог у погледу рада са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Распоред рада у оквиру радне недеље за васпитаче, стручне сараднике и друге запослене утврђује непосредни руководиоца.

Годишњим планом рада утврђује се време, место начин и носиоца остваривања програма образовања и васпитања.

#### **2. Непуно радно време**

Члан 30.

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

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

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

#### **3. Скраћено радно време**

Члан 31.

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 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 32.

Запослени је дужан да настави пружање услуге кориснику и након истека свог радног времена ако би прекидом рада могао да угрози живот и здравље корисника, док траје неопходност пружања услуге а најкасније док му се не обезбеди замена.

Прековремени рад у случају из става 1. овог члана може да траје дуже од ограничења утврђеног законом и обавља се на основу процене запосленог о неопходности таквог рада без налога послодавца.

О обављању прековременог рада у случају из става 1. овог члана запослени је дужан да писмено обавести непосредног руководиоца најкасније наредног дана.в послодавца

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 када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Прековремени рад у случају из става 4. не може да траје дуже од осам часова недељно. нити дуже невно укључујући прековремени рад.

#### **5. Ноћни рад и рад у сменама**

Члан 33.

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.

#### **6. Прерасподела радног времена**

Члан 34.

Ако природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима захтева, директор може извршити прерасподелу радног времена, с тим што укупно радно време запосленог у периоду

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

У случају прерасподеле радно време у току радне недеље не може да буде дуже од 60 часова.

## 7. Клизно радно време

### Члан 35.

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

Директор је дужан да обавести запослене о распореду и промени распоред радног времена најмање 5 дана унапред, осим у случају прековременог рада.

Уколико 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.

## IV. ПРЕМЕСТАЈ ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Премештај запослених због потребе рада послодавца

#### Члан 36.

Запослени на неодређено време може, због потребе рада, да буде трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место код послодавца у складу са законом.

Одговарајуће радно место јесте оно чији се послови раде у истом степену и врсти стручне спреме, односно образовања као и послови које је запослени обављао пре премештаја из става 1. овог члана и за које запослени испуњава све услове прописане Правилником.

### 2. Трајни премештај

#### Члан 37.

Запослени може да буде трајно премештен на друго одговарајуће радно место, ако то налажу организација рада, рационализација послова или други оправдани разлози који произлазе из организације посла или потребе процеса рада Послодавца.

### 3. Привремени премештај

#### Члан 38.

Запослени може да буде привремено премештен на друго одговарајуће радно место због замене одсутног запосленог или повећаног обима

посла, при чему задржава сва права на свом радном месту ако су за њега повољнија, осим ако овим законом није другачије одређено.

Привремени премештај траје најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци, после чега запослени има право да се врати на радно место на којем је радио пре премештаја.

## 4. Промена места рада услед премештаја

### Члан 39.

Ако због привременог или трајног премештаја долази до промене места рада, премештај се може извршити без сагласности запосленог само ако је место рада на које се запослени премешта удаљено мање од 50 км од места рада на којем је запослени радио пре премештаја.

Запослени може да буде премештен у друго место рада на одговарајуће радно место ван случаја из става 1. овог члана само уз своју писмену сагласност.

## 5. Решење о премештају

### Члан 40.

О привременом и трајном премештају запосленог доноси се решење о премештају којим се одређује радно место и послови на које се запослени премешта, односно место рада и које по сили закона замењује одговарајуће одредбе уговора о раду.

## V. ОДМОР И ОДСУСТВА

### 1. Одмор у току дневног рада

#### Члан 41.

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.

Одмор у току радног дана организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада (рад са децом, странкама и сл.)

## 2. Дневни и недељни одмор

### Члан 42.

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

У случају прерасподеле радног времена запослени има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

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 43.

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

Запослени 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.

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

1) доприноса на раду – до пет радна дана на основу оцене непосредног руководиоца, решењем директора на основу правилника о награђивању;

2) услова рада:

- за раднике који раде на нарочито тешким пословима у веома неповољним условима рада и који имају право на скраћено радно време – 5 радних дана,

- за рад на радним местима са повећаним ризиком, а који немају скраћено радно време - 4 радна дана и

- за рад у сменама – 2 радна дан;

3) радног искуства на сваких пет година у радном односу два радна дана;

4) стручне спреме:

- са високим образовањем стеченим на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије у складу са законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године по закону који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године – пет радних дана;

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

- са средњим образовањем – три радна дана;

- са осталим нивоима образовања – два радна дана;

5) социјални услови:

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – три радна дана

с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14. година;

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко оштећење или болест услед које је непокретан или врло слабо покретан-пет радних дана.

- родитељу са троје деце до 16 година живота – 4 радна дана.

Самохраним родитељем, у смислу овог уговора, сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права.

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне дуже од шест месеци.

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

Запослена жена са навршених 25 година стажа осигурања или 50 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Запослени мушкарац са навршених 30 година стажа осигурања или 55 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

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

## 3. Коришћење годишњег одмора

### Члан 44.

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.

Васпитно образовно и остало особље по правилу користи први део годишњег одмора за време школског распуста (јули и август) .

Дужина годишњег одмора и време коришћења годишњег одмора утврђују се решењем директора.

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.

#### Члан 45.

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

#### Члан 46.

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

Ако запослени користи 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.

#### Члан 47.

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

#### Члан 48.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању има

право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

### 4. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

#### Члан 49.

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 -три радна дана;
- 3) рођење или усвојења детета-пет радних дана;
- 3) порођај члана уже породице – један радни дан;
- 4) теже болести члана уже породице – седам радних дана;
- 5) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – пет радних дана;
- 6) селидба домаћинства на подручју места рада – два радна дана;
- 7) селидба домаћинства ван места рада – три радна дана;
- 8) организовање здравствено–рекреативног одмора , учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – седам радних дана;
- 9) за сваки случај добровољног давања крви три узастопна дана, рачунајући и дан давања крви;
- 10) смрти члана уже породице – пет радних дана;
- 11) смрти родитеља брачног друга и смрти лица која живе у заједничком породичном домаћинству – пет радних дана;
- 12) смрти сродника који није члан уже породице–један радни дан;
- 13) полагања стручног испита или стручно усавршавањезапосленог за занимање које је у непосредној вези са делатношћу послодавца – пет радних дана;
- 14) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана;
- 15) испраћај сина у војску и пунолетство детета - један радни дан;
- 16) за решавање личних потреба – два радна дана.

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

Време проведено на плаћеном одсуству, сматра се као време проведено на раду и остварују се сва права и обавезе из радног односа.

Одсуство у случају порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, организованог здравствено-рекреативног одмора и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одређене доказе, а у изузетним случајевима докази могу бити достављени у року од 5 дана од дана коришћења плаћеног одсуства.

### 5. Неплаћено одсуство

#### Члан 50.

Послодавац може запосленом да одобри неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

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

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 60 дана које се може користити једном у пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

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).

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

### 6. Мировање радног односа

#### Члан 51.

Поред утврђених права на плаћено одсуство из члана 49. 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 прописан Законом о раду.

### VI. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 52.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породилшко 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 53.

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

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

#### Члан 54.

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

#### Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди неопходне услове за безбедност и

здравље на раду, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду и колективним уговором код послодавца.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика којим, у складу са законом, утврђује опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да тога утврди радна места са повећаним ризиком.

#### Члан 56.

Директор је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да организује систематски здравствени преглед за запослене најмање једном годишње, на иницијативу синдиката.

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

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

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључивање уговора о осигурању преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката код послодавца.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима у оквиру исте премије осигурања да обезбеди додатно здравствено осигурање за лечење у здравственим установама - у државној или приватној својини са којима осигуравајућа организација има уговор, као и да за запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

#### Члан 57.

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

#### Члан 58.

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

#### Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са законом и општим актом о безбедности

и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се финансијским планом

#### Члан 60.

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

### 1. Одбор за безбедност и здравље

#### Члан 61.

Послодавац је дужан да образује Одбор за безбедност и здравље на раду.

Чланови одбора за безбедност и здравље на раду су:

- 1) два представника запослених за безбедност и здравље на раду које именује репрезентативни синдикат;
- 2) једног представника именује послодавац.

Иницијативу за формирање одбора за безбедност и здравље на раду могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикати.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 3. овог члана, образује одбор за безбедност и здравље на раду и почне са радом.

#### Члан 62.

Мандат чланова одбора за безбедност и здравље на раду траје четири године.

Послодавац, односно репрезентативни синдикат може увек променити члана одбора за безбедност и здравље на раду – представника послодавца, односно репрезентативног синдиката, уколико не извршава обавезе на начин прописан Пословником о раду.

Председника одбора за безбедност и здравље на раду бирају чланови одбора већином гласова.

Председник одбора за безбедност и здравље на раду је увек из реда представника запослених.

Пословником о раду одбор за безбедност и здравље на раду ближе уређује начин рада.

#### Члан 63.

Одбор за безбедност и здравље на раду:

- 1) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;

2) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;

3) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;

4) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама и резултатима процене ризика;

5) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;

6) упознаје се са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

7) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;

8) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;

9) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне колективног уговора у овој области;

10) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење и сугестије;

12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговором и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

#### Члан 64.

Послодавац је дужан да одбору за безбедност и здравље на раду обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

#### Члан 65.

Одбор за безбедност и здравље на раду дужан је да послодавцу и репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о своме раду.

Послодавац и репрезентативни синдикат су дужни да размотре ставове и мишљења одбора за безбедност и здравље на раду и да исти обавесте о свом ставу.

## VII. ПЛАТА И ДРУГА ПРИМАЊА

### 1. Плата

#### Члан 66.

Запослени остварују право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу законом и овим уговором.

#### Члан 67.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу и порез и доприносе који се плаћају из плате

### 2. Одређивање основне плате

#### Члан 68.

Основна плата одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата (у даљем тексту: основица) са коефицијентом, осим ако законом није другачије одређено.

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.

### 3. Утврђивање основице

#### Члан 69.

Основица се утврђује Одлуком о буџету града Чачка за одговарајућу годину, у складу са масом средстава опредељеном за обрачун и исплату плата у оквиру буџета града, уз претходно прибављено мишљење социјално-економског савета.

Основица из става 1. овог члана разматра се само у току процеса припреме буџета за наредну буџетску годину и утврђује одлуком о буџету и не може бити већа од основице која се утврђује Законом о буџету Републике Србије за одговарајућу буџетску годину.

Уговорне стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плате сваке године у поступку доношења предлога буџета града Чачка.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Уговорне стране се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

#### 4. Платне групе, платни разреди и коефицијент

##### Члан 70.

Радна места се сврставају у платне групе у складу са законом.

Вредност радних места који припадају одређеној платној групи, одређује се као једна од вредности у распону почетна три платна разреда те платне групе, полазећи од ближег разликовања послова у поступку њиховог вредновања и услова рада, односно од околности под којима се послови тог радног места обављају стално или претежним делом радног времена.

Коефицијент изражава вредност свих захтева за обављање послова радног места.

Коефицијент се утврђује у складу са платном групом и платним разредом у који се разврстава.

Сврставање радних места врши се полазећи од критеријума за вредновање послова који се обављају на одговарајућем радном месту у складу са законом у складу са посебним законом, у зависности од специфичности послова које обављају запослени код послодавца.

Платне групе и распони коефицијената платних група и платних разреда прописани су законом.

Коефицијент за обрачун плате утврђује се у висини прописаној законом.

#### 5. Увећана плата

##### Члан 71.

Запослени остварује право на увећану плату у висини утврђеној законом, и то за:

- 1) рад ноћу, ако рад ноћу није вреднован у коефицијенту посла који запослени обавља;
- 2) рад на дан празника који није радни дан;
- 3) прековремени рад;
- 4) приправност;
- 5) минули рад;
- 6) дежурство;
- 7) васпитач у васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју ;
- 8) руковођење, ако руковођење није изражено кроз коефицијент основне плате запосленог.

Запослени може да оствари увећану плату по основу постигнутих резултата рада и оствареног радног учинка изнад стандардног или очекиваног за наведено радно место, под условима и на начин прописан законом.

#### 6. Увећана плата за рад ноћу

##### Члан 72.

Увећана плата за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог.

#### 7. Увећана плата за рад на дан празника који није радни дан

##### Члан 73.

Увећана плата за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% вредности радног сата основне плате запосленог.

#### 8. Увећана плата за прековремени рад

##### Члан 74.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату у износу вредности радног сата основне плате запосленог увећаног за 26%.

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.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у току наредна три месеца.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

#### 9. Увећана плата за приправност

##### Члан 75.

Увећана плата за сваки сат приправности износи 10% вредности радног сата основне плате запосленог. План приправности доноси послодавац у складу са потребама организације рада. Запосленом, који је за време приправности позван да изврши посао, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

План приправности доноси директор на предлог руководиоца организационе јединице.

Директор је дужан да градској управи у чијем делокругу је надлежност за обезбеђење средстава за исплату плата достави тромесечан извештај о плану приправности, исплаћеним средствима по основу приправности уз образложење целисходности увођења плана приправности.



**10. Увећана плата за дежурство**

Члан 76.

Запослени остварује право на увећану плату за дежурство у висини од 26% основне плате за сваки сат дежурства, осим ако рад у дежурству није вреднован у коефицијенту радног места чије послове запослени обавља.

**11. Увећана плата за минули рад**

Члан 77.

Запослени има право на увећану плату за сваку пуну годину рада у радном односу код послодаваца у јавном сектору, у висини од 0,4 % своје основне плате.

**12. Увећана плата васпитачу**

Члан 78.

Васпитач у васпитној групи у којој има деце са сметњама у развоју има право на увећану плату у висини 5% по детету;

**13. Увећана плата за руковођење**

Члан 79.

Запослени остварује право на увећану плату за руковођење унутрашњом организационом јединицом ако руковођење није вредновано у коефицијенту радног места у складу са законом, у висини од 10% своје основне плате ако непосредно руководи радом до 20 запослених, односно у висини од 15% своје основне плате ако непосредно руководи радом најмање 20 запослених.

**14. Увећана плата због додатног оптерећења на раду**

Члан 80.

Увећана плата за додатно оптерећење од најмање пет радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење од најмање десет радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење на раду искључује увећање плате за обављање тих послова у прековременом раду.

**15. Увећање плате из сопствених прихода**

Члан 81.

Послодавац из сопствених прихода које оствари у складу са законом, може да увећава

основну плату запосленог сразмерно учешћу трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода.

Елементи за утврђивање учешћа трошкова рада запосленог у стицању сопствених прихода уређују се посебним актом послодавца у складу са законом.

**16. Међусобни однос основа за увећање плате**

Члан 82.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за увећање плате, проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа за увећање, осим увећања на прековремени рад којстава и искључује увећање за дежурство и додатно оптерећење.

**17. Вредновања резултата рада**

Члан 83.

Утврђивање резултата рада запосленог уводи се у циљу успостављања квалитетног, благовременог и ефикасног извршавања циљева и задатака јавне службе и извршења послова радног места запосленог у складу са стандардним, односно очекиваним резултатима за њихово обављање.

Вредновањем резултата рада запосленог успостављају се услови за:

- 1) напредовање кроз платне разреде по основу постигнутих резултата рада изнад стандардних или очекиваних;
- 2) процену радних и стручних способности за обављање послова радног места запосленог на пробном раду;
- 3) правилно одлучивање о упућивању запослених на стручно усавршавање и додатно образовање;
- 4) изрицање мера за неостваривање резултата рада у складу са законом;
- 5) одлучивање о другим правима и обавезама запосленог.

Правилником о вредновању резултата рада у складу са законом се ближе уређују стандардни, односно очекивани резултати рада за послове који се обављају у јавној служби, мерило и начин њиховог мерења, односно показатељ резултата рада у складу са природом тих послова, начином њиховог обављања и другим елементима који утичу на обављање послова који произилазе из закона или других прописа којима се уређује рад јавне службе.

Правилник из става 3 овог уговора доноси Управни одбор уз претходно прибављену

сагласност оснивача и прибављено мишљење репрезентативног синдиката код послодавца.

## **VII НАКНАДА ПЛАТЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Накнада плате**

#### **Члан 84.**

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, осим ако се одазива на позив државног органа у својству вештака или другог лица које учествује у поступку за чије учешће прима накнаду по посебном пропису.

### **2. Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад**

#### **Члан 85.**

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана (у даљем тексту: привремена спреченост за рад), 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 мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене у складу са прописима о раду, ако је привремена спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу и малигне болести.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

### **3. Накнада плате нераспоређеном запосленом**

#### **Члан 86.**

Запослени који је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у периоду за који, у складу са законом, такву накнаду остварује, у висини 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен, осим ако посебним законом није другачије одређено.

### **4. Накнада плате запосленом који је привремено удаљен са рада**

#### **Члан 87.**

Запослени који је, у складу са законом, удаљен са рада има право на накнаду плате сходном применом општих прописа о раду.

## **5. Накнада плате према посебним прописима**

#### **Члан 88.**

Запослени има право на накнаду плате у висини утврђеној посебним прописима док је привремено спречен за рад због болести и компликација у вези са одржавањем трудноће, док је на породилском одсуству, одсуству са рада ради неге детета, одсуству са рада ради посебне неге детета или другог лица, као и одсуству са рада за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца због необезбеђивања безбедности и заштите на раду, односно за време прекида рада до кога је дошло без кривице запосленог, као и у другим случајевима и у висини утврђеној у складу са законом.

## **6. Обрачун и исплата плате и накнаде плате**

#### **Члан 89.**

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

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец.
- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

## **6. Право на накнаду трошкова**

#### **Члан 90.**

Запослени има право на накнаду трошкова:

- 1) за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
- 2) накнаду трошкова на службеном путу у земљи;
- 3) накнаду трошкова на службеном путу у иностранству;
- 4) накнаду трошкова ако запослени, по налогу послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар;
- 5) трошкове за смештај и исхрану за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 5% од просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

6) за исхрану у току рада у висини која буде утврђена актом Владе у складу са законом;

7) регрес за коришћење годишњег одмора у висини, која буде утврђена актом Владе у складу са законом.

8) на накнаду трошкова који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин у висини прописаној законом

### **6.1 Накнада трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (накнада за превоз)**

#### **Члан 91.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз) у висини пуног износа превозне карте у јавном градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која мора бити исплаћена до двадесетог у месецу за претходни месец. Уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза;

Ако од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду за превоз у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну најближу релацију за коју постоји јавни превоз, односно у висини цене карте ако не постоји месечна претплатна карта или ако распоред радног времена запосленог не одговара организацији јавног превоза за који се утврђује месечна претплатна карта, а на основу потврде јавног превозника.

У случају промене места становања запосленог након заснивања радног односа, послодавац није у обавези да накнади увећане трошкове превоза настале променом места становања, осим ако наведена промена није последица премештаја запосленог на захтев послодавца због потребе посла или организације рада или ако послодавац прихвати накнаду увећаних трошкова.

У случају промене места рада запосленог на захтев послодавца у складу са законом, запослени има право на накнаду за превоз у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Ако у случају из става 4. овог члана, од места становања до места рада не постоји јавни саобраћај запослени има право на накнаду трошкова за коришћење сопственог превоза у висини која је прописана за коришћење сопственог превоза за службени пут у земљи запосленог, односно на обезбеђивање превоза од стране

послодавца ако запослени не може да користи сопствени превоз.

Ако запослени нема трошкове настале због одласка и доласка на рад зато што због близине места становања месту рада не користи јавни или сопствени превоз, запослени не остварује право на накнаду трошкова превоза.

### **6.2 Накнада трошкова на службеном путу у земљи**

#### **Члан 92.**

Директор Установе доноси одлуку о упућивању запосленог на службени пут.

Одлуком о упућивању запосленог на службени пут утврђује се дан поласка на службени пут, задатак и сврха путовања (уколико је сврха путовања рад са децом 7 и више дана потребно је донети посебну одлуку, да ли су запосленом обезбеђени исхрана, смештај и други услови боравка на службеном путу, да ли ће запослени користити службени или свој ауто, односно које ће се превозно средство користити и друга питања од значаја за остваривање задатка на службеном путу и накнаде трошкова превоза, обавеза запосленог да по завршеном службеном путовању поднесе извештај директору најкасније у року од 3 дана по повратку са службеног пута.

#### **Члан 93.**

Запосленом се накнађују трошкови смештаја, исхране, превоза и остали трошкови у вези са службеним путовањем у земљи.

#### **Члан 94.**

Запосленом се накнађују трошкови смештаја према приложеном хотелском рачуну за преноћиште и доручак, изузев за преноћиште и доручак у хотелу прве категорије (пет звездица).

Запосленом коме су обезбеђени бесплатно преноћиште и доручак не надокнађују се трошкови смештаја.

### **6.2 Дневница и умањење дневнице за службено путовање у земљи**

#### **Члан 95.**

Запосленом се исплаћује накнада трошкова - дневница за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан поласка на службено путовање.

Запосленом коме је обезбеђена бесплатна исхрана, дневница за службено путовање у земљи умањује се за 40%.

Одлуку о висини, умањењу и другим питањима у вези обрачуна и исплате дневница за службено путовање у земљи за запослене и лица која се ангажују за послове везане за организовање зимовања, рекреације, дечјих излета и сл. доноси савет родитеља.

### **6.3. Одређивање дневнице према трајању службеног путовања у земљи**

Члан 96.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Запосленом се исплаћује цела дневница за службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа, а половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

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

### **6.4. Трошкови превоза на службеном путовању у земљи**

Члан 97.

Запосленом се накнађују се трошкови превоза од места рада до места где треба да се изврши службени посао и трошкови превоза за повратак до места рада, у висини стварних трошкова превоза у јавном саобраћају.

Ако због хитности, односно потреба службеног посла запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило, он, по писменом одобрењу овлашћеног лица (у коме су наведени разлози хитности, односно потреба службеног посла), може користити сопствени аутомобил.

### **6.5. Остали трошкови службеног путовања у земљи**

Члан 98.

Остали трошкови који су у вези са службеним послом на службеном путовању (резервација места у превозном средству, превоз пртљага, телефонски разговори и сл.) надокнађују се у висини стварних трошкова, према приложеном рачуну.

### **6.6. Обрачун путних трошкова службеног путовања у земљи**

Члан 99.

Трошкови службеног путовања у земљи надокнађују се на основу обрачуна путних трошкова, уз који се прилажу одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и исхрану, рачуни за остале

трошкове и др.), а који се подноси у року од три дана од дана кад је службено путовање завршено.

### **7.1. Накнада трошкова за време проведено на службеном путовању у иностранству**

Члан 100.

Службено путовање у иностранство јесте путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, службено путовање из једне у другу државу и службено путовање из једног у друго место у иностранству држави.

### **7.2. Налог за службено путовање у иностранство**

Члан 101.

Директор Установе издаје запосленом налог за службено путовање у иностранство пре него што он пође на службено путовање.

Налог за службено путовање у иностранство садржи име и презиме запосленог који путује, назив државе и место у које се путује, циљ путовања, датум поласка на путовање и датум повратка с путовања, категорију хотела у којима је обезбеђен смештај и напомену о томе да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, врсту превозног средства којим се путује, износ аконтације који може да се исплати, податке о томе ко сноси трошкове службеног путовања и начин обрачуна трошкова путовања.

### **7.3. Накнада трошкова за време проведено на службеном путовању у иностранству**

Члан 102.

Службено путовање у иностранство јесте путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, службено путовање из једне у другу државу и службено путовање из једног у друго место у иностранству држави.

### **7.4. Налог за службено путовање у иностранство**

Члан 103.

Директор Установе издаје запосленом налог за службено путовање у иностранство пре него што он пође на службено путовање.

Налог за службено путовање у иностранство садржи име и презиме запосленог који путује, назив државе и место у које се путује, циљ путовања, датум поласка на путовање и датум повратка с путовања, категорију хотела у којима је обезбеђен смештај и напомену о томе да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, врсту превозног средства којим се путује, износ аконтације који може да се исплати, податке о томе ко сноси трошкове службеног путовања и начин обрачуна трошкова путовања.

### **7.5. Исплата аконтације**

#### **Члан 104.**

На основу налога за службено путовање у иностранство запосленом може да се исплати аконтација у висини процењених трошкова.

Ако службено путовање не започне у року од три дана од датума који је наведен у налогу за службено путовање, запослени је дужан да исплаћену аконтацију врати наредног дана од истека тог рока.

### **7.6. Сви трошкови који се накнађују**

#### **Члан 105.**

Накнада трошкова за службено путовање у иностранство, врши се под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

### **7.7. Трошкови смештаја у иностранству**

#### **Члан 106.**

Запосленом на службеном путовању у иностранство припада дневница под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Изузетно, одлуку о висини, умањењу и другим питањима у вези обрачуна и исплате дневница за службено путовање у Републику Црну Гору за летовање и одмор деце у одмаралишту „Овчар“ у Улцињу доноси Управни одбор Установе.

Средства за исплату дневница из става 2. овог члана се обезбеђују из средстава која се остваре по основу учешћа родитеља у трошковима летовања деце и не обезбеђују се у буџету града Чачка.

### **7.8. Обрачун путних трошкова службеног путовања у иностранство**

#### **Члан 107.**

Трошкови службеног путовања у иностранство накнађују се на основу обрачуна путних трошкова који се, у року од седам дана од дана кад је службено путовање завршено, подноси са писаним извештајем о службеном путовању који је оверио директор Установе.

Уз обрачун путних трошкова прилажу се одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и доручак, рачуни за остале трошкове и др.).

Ако је у документу о настанку трошкова који се прилаже уз обрачун исказан износ у националној валути у којој није утврђена дневница

за ту државу, за обрачун и признавање издатака уз документ се прилаже и писани доказ о курсу националне валуте у односу на валуту у којој је утврђена дневница за ту државу, а ако се писани доказ о курсу националне валуте не приложи уз документ о обрачуну путних трошкова, издаци по том документу се не признају.

### **8. Право на плату и накнаду трошкова за време рада у иностранству**

#### **Члан 108.**

Запослени има право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од стране послодавца, у складу са законом.

### **7. Отпремнина**

#### **Члан 109.**

Запослени има право на отпремнину при одласку у пензију.

Запослени коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протеча рока у којем је био нераспоређен у складу са законом, има право на отпремнину.

#### **7.1. Отпремнина због одласка у пензију**

##### **Члан 110.**

Запослени остварује право на отпремнину у случају престанка радног односа због испуњења услова за остваривање права на пензију у висини три просечне плате код послодавца, односно три просечне плате запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, у зависности шта је за њега повољније.

Под просечном платом из става 1. овог члана сматра се просечна плата која је остварена у последња два месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно просечна зарада у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, на дан престанка радног односа због одласка у пензију.

#### **7.2. Отпремнина запосленог који је утврђен вишком запослених**

##### **Члан 111.**

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа зато што је услед технолошких, економских или организационих промена престала потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла исплати отпремнину као меру материјалне накнаде и привременог обезбеђења њега и његове породице настале због престанка радног односа и привремене незапослености.

Висина отпремнине из става 1. овог члана утврђује се у висини збира трећине просечне плате запосленог за сваку навршену годину рада код свих послодаваца одређених законом о систему плата у јавном сектору.

За утврђивање отпремнине из става 1. овог члана рачуна се време проведено у радном односу. Запослени не може да оствари отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код послодавца у јавном сектору.

Корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 109. овог уговора, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 109. овог уговора.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Отпремнина се исплаћује пре престанка радног односа запосленог.

### **7.3. Отпремнина запосленог коме престаје радни однос услед рационализације и оптимизације**

Члан 112.

Послодавац је дужан да запосленом у случају престанка радног односа услед рационализације и оптимизације послодавца на основу одлуке оснивача да се смањи броја запослених код послодавца или престанак рада послодавца утврди право на отпремнину која се исплаћује из средстава обезбеђених у буџету оснивача.

Висина отпремнине утврђује се одлуком оснивача о рационализацији и оптимизацији најмање у висини из члана 109. овог уговора.

Корисник старосне пензије и запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на старосну пензију, има право на отпремнину у висини из члана 109. овог уговора, односно запослени који на дан престанка радног односа испуњава услове за остваривање права на превремену старосну пензију и запослени који у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености испуњава услове за остваривање

права на новчану накнаду за случај незапослености у дужем трајању од општег правила, има право на отпремнину у висини двоструког износа из члана 108. овог уговора.

Отпремнину из става 1. овог члана не може да оствари запослени који је у радном односу на одређено време.

Отпремнина се исплаћује у року од 30 дана од дана престанка радног односа, изузев у случају престанка рада послодавца када се исплаћује до дана престанка радног односа.

Под просечном платом из чл. 109. и 110. овог уговора у складу са законом сматра се просечна плата запосленог остварена у претходна три месеца пре месеца у којем је утврђен престанак радног односа. Ако запослени није остварио плату у последња три месеца пре престанка радног односа, просечном платом за одређивање висине отпремнине а сматра се основна плата коју би запослени остварио у том периоду увећана за минули рад.

### **8. Право на плату и накнаду трошкова за време рада у иностранству**

Члан 113.

Запослени има право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања за време рада у иностранству на који је упућен од стране послодавца, у складу са законом.

### **9.2. Солидарна помоћ**

Члан 114.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице - највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.\*
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице - највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.\*
- 3) здравствене рехабилитације запосленог - највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.\*
- 4) настанка трајне тешке инвалидности запосленог а највише у висини три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према

последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.\*

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице-највише до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.\*

6) помоћ малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;\*

7) накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана породице, односно члановима породице у случају смрти запосленог према приложеним рачунима, изузев трошкова хране и пића а највише до висине две месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;\*

8) помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног положаја под условом да су обезбеђена финансијска средства;

9) рођења детета у висини неопорезивог износа у скалду са законом о порезу на доходак;\*

10) помоћ запосленом приликом уписа детета у први разред основне школе – у висини неопорезивог износа у складу са законом о порезу на доходак;\*

11) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл), у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, односно од штетника – до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

12) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који погине у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;\*

Дужа болест у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 90 дана непрекидно због спречености за рад услед болести. Тежом болешћу сматра се болест која је као таква третирана прописима из здравственог осигурања.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматају се брачни или ванбрачни партнер,

деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска 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.

У случају да су оба родитеља запослена код послодавца, право из става 1. тачка 9) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца право на солидарну помоћ остварује један запослени.

Висина помоћи из става 1 тачка 8 на годишњем нивоу, утврђује се за сваког запосленог у висини производа минималне цене рада у складу са законом и просечног месечног фонда од 174 сата.

Запослени једном у току календарске године може да оствари право на солидарну помоћ по сваком од основа утврђених у ставу 1 овог члана, осим солидарне помоћи у случају става 1 тачке 7 и 11 овог члана.

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

Уз захтев за остваривање солидарне помоћи запослени прилаже доказе о основаности захтева, висини захтева (изводе из матичних књига, оригиналне рачуне, потврде, извештај лекара) и сродству.

## 10. Јубиларна награда

### Члан 115.

Запослени има право на јубиларну награду за навршене године рада оствареног у радном односу:

- 1) за 10 година рада оствареног у радном односу – једну просечну плату;
- 2) за 20 година рада оствареног у радном односу – две просечне плате;
- 3) за 30 година рада оствареног у радном односу – три просечне плате;
- 4) за 35 година рада оствареног у радном односу – три и по просечне плате;

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне

награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Право на јубиларну награду стиче се на основу рада оствареног у радном односу.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30 и 35 година рада.

Запосленима се исплаћује јубиларна награда у року од 30 дана од дана када запослени стиче право на јубиларну новчану награду у складу са законом.

#### Члан 116.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог старости до 15 година живота поклон за Нову годину – новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Уговорачи могу да обезбеде запосленом право на регресирање трошкова боравка детета у предшколској установи, односно код послодавца и регресирање трошкова летовања у одмаралишту „Овчар“ у Улцињу.

Ближе критеријуме, услове и висину регреса утврђују уговорачи актима којима се прописује регресирање трошкова боравка деце у предшколској установи и летовања.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за Дан жена – 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат у време и на начин прописан за преговоре о утврђивању основице за обрачун плате.

#### Члан 117.

Установа може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хирушких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

### VIII ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 118.

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

#### Члан 119.

Запослени одговара за:

- 1) лакшу повреду обавезе из радног односа прописану законом и овим уговором
- 2) тежу повреду обавезе из радног односа прописану законом
- 3) повреду забране из члана 110-113 Закона о основама система образовања и васпитања.
- 4) материјалну штету коју нанесе послодавцу, намерно или крајњом непажњом у складу са законом.

Одговорност за кривично дело или прекршај не искључује дисциплинску одговорност.

#### 1. Одговорност запослених за повреде обавезе из радног односа

#### Члан 120.

Запослени је одговоран за повреде обавезе из радног односа прописане законом и овим уговором.

За повреде обавеза из радног односа изричу се мере прописане законом .

#### Члан 121.

Повреде обавеза из радног односа могу бити:

- 1) лакше повреде радне обавезе, утврђене законом и овим уговором;
- 2) теже повреде радне обавезе прописане законом;
- 3) повреде забране прописане Законом о основама система образовања и васпитања.

#### 1.1 Лакше повреде обавеза из радног односа

#### Члан 122.

Лакше повреде из радног односа јесу:

- 1) неблаговремен долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или недозвољено напуштање посла у току радног времена.учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или учестали ранији одлазак с рада;
- 2) кршење одредаба закона о забрани пушења у установи
- 3) несавесно чување службених списа или података без наступања штетних последица;
- 4) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 5) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за



долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;

6) неоправдано неодржавање појединих активности и других облика васпитно-образовног рада;

7) неуредно вођење педагошке документације и евиденције;

8) обављање приватног посла за време рада;

9) прикривање материјалне штете;

10) неуљудно или недолично понашање према другим запосленим, родитељима деце корисника, ометање других запослених у раду и др.

11) непоштовање обавезе ношења радне одеће и обуће у складу са актом о процени ризика;

12) учестала употреба и коришћење мобилног телефона у току рада

13) повреда правила струке, која није обухваћена неком од тежих повреда обавеза из радног односа предвиђених законом;

14) повреда кодекса понашања запослених која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа.

15) друге лакше повреде обавеза из радног односа утврђене законом и општим актима која нису обухваће неком од повреда (коришћење телефона, понављање лакших повреда радне дисциплине

16) непоштовање евидентирања дневне евиденције о времену доласка и одласка са посла

17) неизвршавање или неблаговремено извршавање радних обавеза

За лакше повреде из става 1. овог члана послодавац може запосленом да изрекне једну од следећих мера:

1) опомену;

2) умањење плате до 10% његове основне плате за месец у коме је донета мера, у трајању од једног месеца, које се извршава обуставом од плате, односно накнаде плате.

Послодавац је дужан да омогући запосленом да се изјасни о лакшој повреди обавезе из радног односа пре изрицања мере за лакшу повреду, односно да размотри достављено мишљење синдиката чији је запослени члан.

Изрицање мера за лакше повреде обавезе застарева у року од шест месеци од дана сазнања за учињене повреде, односно у року од годину дана од дана учињене повреде.

## 2. Удаљавање са рада

Члан 123.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреде обавеза из радног односа из

члана 164 тач.1)-4),6),9) и 17) Закона о основама система образовања и повреде забране из члана 110-113 Закона о основама система образовања и васпитања и члана 165 Закона о раду до окончања дисциплинског поступка.

## 3. Поступак пре престанка радног односа и изрицање других мера

Члан 124.

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

Директор може да образује дисциплинску комисију од три члана из реда запослених, да у његово име води дисциплински поступак.

Члан 125.

Директор је дужан да у поступку отказа, ради утврђивања чињеница које су основ за давање отказа образује комисију из реда запослених.

Комисија има председника и два члана,

Један члан дисциплинске комисије мора да има стечено високо образовање из научне области правне науке на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, а један члан комисије је овлашћени представник репрезентативног синдиката.

Председник и чланови комисије, именују се на пет година и могу да буду поново именовани.

Комисија из става 1 овог члана сачињава извештај о свим подацима и околностима које могу бити од утицаја на одлуку о отказу.

Комисија одлучује већином од укупног броја чланова.

Чланови Комисије немају право на накнаду за рад.

### 3.1. Усмена расправа

Члан 126.

У дисциплинском поступку одржава се усмена расправа на којој службеник има право да изложи своју одбрану.

Запослени може да се на расправи брани сам или преко заступника, а може да за расправу достави и писмену одбрану.

Расправа може да се одржи и без присуства запосленог ако за то постоје оправдани разлози, а запослени је на расправу уредно позван.

О покретању дисциплинског поступка и усменој расправи обавештава се репрезентативни синдикат.

Одлука о изреченој мери доставља се репрезентативном синдикату.

### 3.2. Избор и одмеравање дисциплинске мере

#### Члан 127.

При избору и одмеравању дисциплинске мере води се рачуна о степену одговорности службеника, тежини последица повреде дужности и субјективним и објективним околностима под којима је повреда дужности извршена. О томе да ли је запосленом раније већ била изречена дисциплинска мера води се рачуна само ако она није још избрисана из кадровског листа.

На остала питања покретања, вођење и изрицање дисциплинске мере, као и на рокове застарелости и друга питања у вези са дисциплинском одговорношћу примењују се одредбе Закона о основама система образовања и васпитања, Закона о раду и Закона о општем управном поступку.

#### Члан 128.

Дисциплинска казна изречена коначним решењем уписује се у кадровску евиденцију.

Дисциплинска казна брише се из кадровске евиденције ако запосленом не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду дужности.

### 4. Материјална одговорност

#### Члан 129.

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

Ако је штету проузроковало више запослених сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују подједнако.

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

#### Члан 130.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како је надокнађује, утврђује Комисија коју именује директор.

Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмерне трошкове, висина штете може да се одреди у паушалном износу.

Ако запослени одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

Директор и запослени могу да закључе писмени споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

#### Члан 131.

Запослени се ослобађа одговорности за штету коју је проузроковао извршењем налога претпостављеног, ако је претпостављеном саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

#### Члан 132.

Директор покреће решењем поступак за утврђивање одговорности запосленог за насталу штету у року од 30 дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети или личног сазнања да је штета проузрокована Послодавцу.

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

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

#### Члан 133.

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

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

#### Члан 134.

Комисија одређена за спровођење поступка за утврђивање одговорности запосленог када утврди све чињенице и околности од утицаја

на одговорност запосленог, предлаже директору или запосленом кога он овласти да донесе решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или ослобађа одговорности.

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

#### Члан 135.

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

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

#### Члан 136.

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

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

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

#### Члан 137.

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

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

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

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

#### Члан 138.

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

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

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

## IX ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### 1. Разлози за престанак радног односа

#### Члан 139.

Радни однос запосленог код Послодавца престаје наступањем разлога прописаних законом.

#### Члан 140.

Радни однос престаје независно од воље запосленог и Послодавца, на основу споразума запосленог и послодавца, отказа од стране запосленог и отказа од стране послодавца у случајевима и под условима прописаним законом и овим уговором и по сили закона.

#### Члан 141.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Уговором о раду може да се утврди и дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

#### Члан 142.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у складу са Законом о раду, писаним 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.

### 2. Достављање акта о отказу уговора о раду

#### Члан 143.

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести

послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона о раду.

### 3. Обавеза исплате плате и накнаде плате

#### Члан 144.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

### 4. Заштита од отказа уговора о раду

#### Члан 145.

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

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

#### Члан 146.

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.

### 5. Отказни рок и новчана накнада

#### Члан 147.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду, има право на отказни рок од 15 дана.

Уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, може се уговорити и дужи отказни рок али не дужи 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време обезбеђује накнада плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем почео да тече отказни рок, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

#### Члан 148.

Запосленом лицу, коме је изречена дисциплинска мера престанка радног односа, радни однос престаје даном коначности решења о изрицању мере.

## X ОТКАЗ ЗБОГ ПОТРЕБЕ ПОСЛОДАВЦА

#### Члан 149.

Запосленом на неодређено време може да престане радни однос ако за то постоји оправдани разлог који се односи на потребе послодавца и то:

- 1) ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође до смањења обима посла у јавној служби;
- 2) ако се услед рационализације и оптимизације рада јавних служби на основу одлуке оснивача утврди обавеза смањења броја запослених у јавној служби или престанак рада јавне службе;

#### Члан 150.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 147. став 1. тачка 1) овог уговора, послодавац не може на истим радним местима да запосли друго лице у року од шест месеци од дана престанка радног односа.

Ако откаже уговор о раду запосленом у случају из члана 147 став 1 .тачка 2) овог уговора, послодавац не може да на истим радним местима да запосли друго лице у периоду спровођења рационализације и једну годину након спроведене рационализације.

## XI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

### 1. Програм решавања вишка запослених

#### Члан 151.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту:

програм), 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.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Критеријуме за утврђивање вишка запослених из програма утврђује послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату у складу са законом, републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

#### Члан 152.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана доноси Управни одбор по претходно прибављеном мишљењу синдиката.

Уколико синдикат не достави мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

Уколико Управни одбор не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број

запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Мере односно начин решавања вишка запослених из претходног става овог члана су:

премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме;

рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме до максималне удаљености до 50 км од места пребивалишта запосленог;

преквалификација или доквалификација запослених;

непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;

исплата отпремнине.

Одлуку о распоређивању запослених доноси директор.

Уколико запослени не прихвати радно место на које је распоређен, престаје му радни однос.

Уколико се запослени не може распоредити у складу са ставом 1. овог члана, доноси се решење којим се утврђује да је запослени, односно постављено лице, остао нераспореден.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потпуно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно-правног статуса.

#### Члан 153.

Запослени, за чијим је радом престала потреба, вреднују се у бодовима, и то:

1) радни стаж:

за сваку годину рада у радном односу – 1 бод

2) стручна спрема:

високо образовање на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године) ..... 20 бодова

високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основне струковне студије, односно студије у трајању до три године или виша школа ..... 15 бодова.

за четврти степен стручне спреме – 5 бодова;

3) резултати рада:

однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, уредан долазак на посао, однос према другим запосленима, родитељима и деци) – до 3 бода,

узимање учешћа у организовању приредби и других активности – до 3 бода,

доприноси у педагошком и стручном раду (објављени радови, стручни радови) – до 4 бода.

4) имовно стање:

ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – до 3 бода,

ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова.

5) здравствено стање:

инвалид друге категорије – 5 бодова,

хронични и тешки болесник – 3 бода,

запослени који болују од професионалне болести – до 2 бода.

б) број деце на школовању до 26 година старости:

ако запослени има једно дете на школовању – 1 бод,

ако запослени има двоје деце на школовању – 3 бода,

ако запослени има троје или више деце на школовању – 5 бодова.

Члан 154.

На основу критеријума из претходног члана овог уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу стручне спреме, радног

стажа, резултата рада, односно социјалног статуса и то наведеним редоследом.

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

1) запосленој жени за време трудноће или са дететом до две године старости,

2) запосленом

3) самохраном родитељу (детету коме други родитељ није жив), запосленом чије дете има тешки инвалидитет,

4) ако оба брачна друга раде у истој Установи једном од брачних другова,

5) запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

Члан 155.

Директор не може, у случају отказа запосленог за чијим је радом престала потреба, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа. Ако пре истека рока од три месеца настане потреба за обављањем истих послова, предност за заснивање радног односа има запослени коме је престао радни однос.

## ХП ПРАВНА ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 156.

Директор решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима запосленог у складу са законом и колективним уговором.

Директор је дужан да одлучи о праву запосленог из радног односа у року од 15 дана од дана подношења захтева, ако се право запосленог остварује на основу његовог захтева, осим ако законом није одређен другачији рок

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 157.

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

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

Управни одбор решењем ће одбацити жалбу, уколико је неблаговремена, недопуштена или изјављена од стране неовлашћеног лица.

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

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

Против новог решења директора запослени има право на жалбу.

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

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

### **XIII МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 158.**

Мирно решавање колективних радних спорова врши се на начин и по поступку утврђеним Законом о мирном решавању радних спорова

#### **1. Колективни радни спор**

##### **Члан 159.**

Колективним радним спором, у смислу закона и овог Колективног уговора, сматра се спор поводом:

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

#### **2. Индивидуални радни спорови**

##### **Члан 160.**

Индивидуалним радним спором, у складу са законом, сматра се спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа

уговора о раду и уговарања и исплате минималне зараде (у даљем тексту: индивидуални спор).

Индивидуалним спором сматра се и спор поводом појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду - накнада трошкова за исхрану у току рада, накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, исплата јубиларне награде, исплата регреса за коришћење годишњег одмора.

Страном у индивидуалном спору, у смислу овог закона, сматра се запослени и послодавац (у даљем тексту: страна у спору).

#### **Члан 161.**

Индивидуални спор може да се решава пред миритељем арбитром, у складу са законом, ако је спор поводом:

- 1) отказа уговора о раду;
- 2) радног времена;
- 3) остваривања права на годишњи одмор;
- 4) исплате зараде/плате, накнаде зараде/плате и минималне зараде у складу са законом;
- 5) исплате накнаде трошкова за исхрану у току рада, за долазак и одлазак са рада, регреса за коришћење годишњег одмора и друге накнаде трошкова у складу са законом;
- 6) исплате отпремнине при одласку у пензију, јубиларне награде и других примања у складу са законом;
- 7) дискриминације и злостављања на раду.

Страном у индивидуалном спору, у смислу закона, сматра се запослени и послодавац, осим у случају из става 1. тачка 7) овог члана, где се стране у спору одређују у складу са законом.

Ако међу странама у индивидуалном спору тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа суд ће застати са поступком.

Стране у спору дужне су да суд обавесте о покретању поступка у складу са овим законом.

### **XIV. ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 162.**

Запослени у Установи имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором, под условом да се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује сигурност корисника услуга, имовине и запослених.

Минимум процеса рада, у смислу става 1. овог члана, утврђује оснивач, при чему се полази од природе делатности, степена угрожености

живота и здравља деце и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката.

При утврђивању минимума процеса рада у смислу става 2. овог члана, оснивач је обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката.

Минимумом процеса рада у Установи мора се обезбедити чување, нега и исхрана деце. За време штрајка све врсте и облици васпитно-образовног рада не морају се изводити.

У време штрајка сви запослени морају бити обухваћени минималним процесом рада.

Запослени у Установи су у обавези да одлуку о ступању у штрајк доставе директору и оснивачу најкасније десет дана пре почетка штрајка са одлуком о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

#### Члан 163.

Синдикат може организовати штрајк ради заштите професионалних и економских интереса запослених по основу рада.

Штрајкачки одбор, послодавац и оснивач су у обавези да у периоду од најаве штрајка до дана одређеног за почетак штрајка, понуде предлог за решавање спора и да са тим предлогом упознају запослене који су најавили штрајк, као и јавност.

#### Члан 164.

Штрајкачки одбор је дужан да за време штрајка сарађује са послодавцем ради обезбеђивања минимума процеса рада. Запослени који обављају послове минималног процеса рада дужни су да за време штрајка извршавају налоге послодавца.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви синдиката, време почетка штрајка и место одржавања штрајка и именује штрајкачки одбор који је надлежан за спровођење штрајка.

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 165.

Организовање штрајка у складу са Законом и овим Уговором не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог и не може за последицу имати престанак радног односа.

Запослени који учествује у штрајку остварује основна права из радног односа у складу са Законом о штрајку.

#### Члан 166.

Запослени и послодавац могу споразумно решавати спорна питања.

Запослени и послодавац могу спорна питања да изнесу пред арбитра.

Арбитра споразумно 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 10 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 предвиђеном за доношење одлука, не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује директора и запосленог.

#### Члан 167.

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.

### XV СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 168.

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања. Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова. Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката надлежног органа.

#### Члан 169.

Запослени приступа Синдикату потписивањем приступнице.

Установа је дужна да запосленом, који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

#### Члан 170.

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 органа синдиката.

#### Члан 171.

Синдикат има право да буде обавештен од стране послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката. Представник репрезентативног синдиката присуствује седницама органа управљања без права одлучивања.

Послодавац је дужан да позива представника синдиката да присуствује седницама органа управљања.

#### Члан 172.

Послодавац је дужан да обезбеди:

- 1) председнику репрезентативног синдиката или овлашћеном представнику репрезентативног синдиката код послодавца присуствовање седницама управног одбора на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених;
- 2) да се мишљења и предлози синдиката размотре пре доношења одлуке од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и да се у односу на њих определи.

#### Члан 173.

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

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

#### Члан 174.

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

- 1) о пријему и престанку радног односа запослених у установи за период од шест месеци пре подношења захтева;
- 2) о стању безбедности и здрављу запослених на раду;
- 3) о исплаћеним просечним платама;
- 4) о реализацији програма, као и о плановима за наредну годину;

5) о приходима оствареним ван буџета (спонзорство, донације, сопствени приходи), и о њиховом трошењу.

#### Члан 175.

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

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

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

#### Члан 176.

Синдикат је дужан да свој рад организује тако да се не омета редован рад и функционисање установе и да се не ремети прописана радна дисциплина.

#### Члан 177.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин стави у неповољан положај (премештај на друге мање плаћене послове, премештај у другу организациону целину, премештај на рад у друго место рада, премештај на рад код другог послодавца, проглашавање вишком) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом, док је у радном односу код послодавца.

#### Члан 178.

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 и уговором о раду.

#### Члан 179.

Директор је дужан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Директор је дужан да:

- 1) размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;
- 2) обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама органа управљања на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

#### Члан 180.

Директор обезбеђује организацији синдиката која окупља запослене следеће услове за његово деловање:

- 1) приступ подацима и информацијама неопходним за обављање делатности;
- 2) техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима за обављање активности синдиката сходно захтеву и могућностима Установе (одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака),
- 3) право на коришћење телефона, телефакса,
- 4) слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

#### Члан 181.

Председнику синдиката код послодавца у који је учлањено више од 50 запослених месечна плата се увећава за 12% без обзира на број синдиката код послодавца

Представник организације синдиката има право за обављање синдикалне функције сразмерно утврђени број плаћених часова месечно за обављање његових функција, и то најмање 40 плаћених часова рада месечно, ако је синдикат репрезентативан.

У време преговора о закључењу и променама Колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора, имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Ако колективни уговор није закључен, председник органа синдиката и члан органа синдиката имају право на 50 % плаћених часова из става 4. овог члана.

#### Члан 182.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима.

Представницима организација синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради оспособљавања на течајевима и семинарима-

Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

Синдикални представник, који је одређен да заступа запосленог у радном спору са Установом пред арбитром или судом, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује са рада има право на накнаду зараде која се не може утврдити у већем износу од његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

#### Члан 183.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештења организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена, и да достављају запосленима информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији вршења синдикалних активности.

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

#### Члан 184.

Запослени у Предшколској установи образују Савет запослених. Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених на начин и под условима утврђених Законом и другим питањима у складу са законом и Пословником о раду савета.

**XVI НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА**

## Члан 185.

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

За праћење примене и давање мишљења о примени овог уговора надлежна је Комисија за праћење примене Колективног уговора

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је дужна да у року од тридесет дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Комисија свој рад уређује пословником.

**XVII ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА**

## Члан 186.

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

Уговорне стране су дужне 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.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се по поступку прописаном за његово закључивање.

**XVIII ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА**

## Члан 187.

Овај Колективни уговор може престати споразумом уговорних страна или отказом једне уговорне стране.

У случају отказа, овај Уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа.

**XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ****Доношење прописа о накнади трошкова, отпремнини и другим примањима**

## Члан 188.

Одредбе овог уговора о накнади трошкова за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз), за време које је провео на службеном путу у земљи или иностранству, за смештај и исхрану док ради и борави на терену и отпремнини запосленом коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протекла рока у којем је био нераспоређен у складу са законом и при одласку у пензију, чланови 91-110 примењују се до доношења закона којим ће се уредити накнада трошкова, отпремнина и другим примања, услови за остваривање права на накнаду трошкова, отпремнину, топли оброк и регрес, њихова висина и начин на који се остварују, као и право на друге накнаде трошкова који произлазе из специфичности радноправног положаја запосленог и друга примања.

## Члан 189.

Одредбе уговора које се односе на вредновање радне успешности, рационализацију и оптимизацију и отказ запосленом услед рационализације и оптимизациј по одлуци оснивача, напредовање и право на увећање коефицијента по основу напредовања, отказ због неостваривања очекиване радне успешности примењују се почев од 1. јануара 2020. године.

Одредбе уговора које се односе на отпремнину запосленог коме престаје радни однос услед услед рационализације и оптимизације примењују се до 1. јануара 2020. године.

Одредбе овог уговора које се односе на платне групе, платне разреде и напредовање запослених примењују се након доношења акта Владе о сврставању радних места запослених у платне групе и платне разреде и одређивању почетног коефицијента.

## Члан 190.

Основица за обрачун и исплату плата утврдиће се у складу са законом и овим уговором почев од припреме и доношења Одлуке о буџету града за 2019. годину у складу са законом и овим уговором.

Одредбе уговора које се односе на увећање плате по основу додатног оптерећења на раду и

увећања плата васпитачу примењују се почев од 1. јануара 2019. године.

Одредбе члана 43. став 5. 6 и 7. овог уговора примењују се почев од остваривања права на годишњи одмор за календарску 2019. годину.

Годишњи одмор за календарску 2018. годину по свим утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 30 радних дана.

#### Члан 191.

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

#### Члан 192.

Овај Колективни уговор биће објављен у „Службеном листу града Чачка” и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

#### ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-251/2018-III

22. октобар 2018. године

#### ПОТПИСНИЦИ:

Колективног уговора

#### 1. ЗА ОСНИВАЧА:

Милун Тодоровић, с.р.

#### 2. ЗА САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ:

Данијела Василијевић, с.р.

#### 3. ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ:

Сузана Симеуновић, с.р.

402.

На основу члана 247. Закона о раду („Службени гласник РС” бр. 24/05, 61/05, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – Одлука УС и 113/2017), Закона о основама система васпитања и образовања („Службени гласник РС” бр. 88/2017 и 27/2018-др. закон), и Закона о предшколском васпитању и образовању („Службени гласник РС” бр. 18/2010 и 101/2017), Градско веће града Чачка, овлашћени орган оснивача,

Репрезентативни синдикат: Самостални синдикат Предшколске установе „Радост”, Чачак, и

Директор Предшколске установе „Радост”, Чачак, дана 22.10.2018. године, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ "РАДОСТ" ЧАЧАК

#### 1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Колективним уговором Предшколске установе „Радост” Чачак (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених (у даљем тексту: запослени) у предшколској установи „Радост”, Чачак (у даљем тексту: Послодавац), међусобни односи учесника Колективног уговора и друга питања од значаја за запосленог и послодавца.

##### Члан 2.

Колективни уговор се примењује на све запослене код Послодавца.

На питања која нису уређена овим уговором, уговором о раду, посебним и општим колективним уговором примењују се одредбе закона.

О појединачним, правима, обавезама и одговорностима запослених одлучује директор или запослени кога директор овласти .

##### Члан 3.

Уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени овим уговором и законом.

##### Члан 4.

Одредбе уговора о раду којима су утврђена мања права и неповољнији услови рада од услова утврђених законом, овим уговором и посебним колективним уговором, а које се заснивају на нетачном обавештењу 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 ништавности не застарева.

##### Члан 5.

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

##### Члан 6.

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

## Члан 7.

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

## Члан 8.

Овим колективним уговором уређују се:

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

## 2. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

## Члан 9.

Радни однос код Послодавца може да се заснује 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 Установе.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду.

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

Уговор о раду закључује запослени и директор Установе или лице које он овласти на неодређено или одређено време, са пуним или непуним радним временом у складу са законом.

Уговор о раду се сматра закљученим када га потпишу запослени и послодавац.

## Члан 10.

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

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

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

Кандидати из става 3. овог члана, који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом и ученицима коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

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

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 5. овог члана и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења из става 6. овог члана.

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

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

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

Решење из става 6. овог члана оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

### 2. 1. Уговор о раду

## Члан 11.

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

Пријем у радни однос врши се на основу:

1) споразума о преузимању уз претходну сагласност запосленог, и то преузимање запослених за чијим радом је у потпуности или делимично престала потреба и преузимање запослених са непуним радним временом (у даљем тексту: преузимање са листе);

2) преузимања или конкурса, ако се није могло извршити преузимање са листе, и то на основу коначне одлуке директора о избору кандидата по конкурсу.

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

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

Уколико нису испуњени услови из ст. 2-4. овог члана, радни однос у установи може се засновати на основу конкурса на неодређено време и одређено време, у складу са законом или преузимањем из друге јавне службе, на начин прописан законом којим се уређују радни односи у јавним службама.

Запослени који је у установи у радном односу на неодређено време, а за чијим радом је у потпуности престала потреба, сматра се нераспоређеним и остварује право на преузимање са листе.

Запослени из става 6. овог члана остварује право на накнаду плате у висини од 65% плате коју је примио за месец који претходи месецу у коме је остао нераспоређен до преузимања са листе, а најкасније до 15. септембра наредне школске године.

Запосленом из става 6. овог члана који није преузет са листе у року из става 7. овог члана, престаје радни однос и остварује право на отпремнину, у складу са законом.

Запосленом из става 6. овог члана, који без оправданих разлога одбије преузимање са листе, престаје радни однос без права на отпремнину.

Запослени за чијим радом је делимично престала потреба и запослени који је засновао

радни однос са непуним радним временом, стављањем на листу запослених са које се врши преузимање, остварује право на преузимање са листе и не остварује друга права која има запослени за чијим радом је у потпуности престала потреба.

Посебна радна група, коју образује министар, прати и контролише преузимање са листе и даје мишљење о оправданости разлога одбијања преузимања са листе из става 9. овог члана.

Установа је у обавези да Министарству достави податке о потреби за ангажовањем запослених, одлуку о расписивању конкурса, као и одлуку о преузимању запослених са листе ради објављивања на званичној интернет страници Министарства.

Запослени који се преузима мора да испуњава услове радног места за који се преузима и да има проверену психофизичку способност у складу са чланом 139. став 3. Закона о основама система васпитања и образовања.

Радни однос се заснива даном ступања на рад.

Запослени ступа на рад даном утврђеним уговором о раду

Права и обавезе из радног односа и по основу рада настају даном ступања на рад.

#### Члан 12.

Уговор о раду закључује се у најмање три примерка од којих се један обавезно предаје запосленом, а два задржава послодавац.

Уговор о раду у коме није утврђено време на које се закључује сматра се уговором о раду на неодређено време.

Уговор о раду закључује се пре ступања запосленог на рад, у писаном облику.

Ако послодавац са запосленим не закључи уговор о раду у складу са законом и овим уговором, сматра се да је запослени засновао радни однос на неодређено време даном ступања на рад.

#### Члан 13.

Уговор о раду садржи:

- 1) назив и седиште послодавца;
- 2) лично име запосленог, место пребивалишта, односно боравишта запосленог;

- 3) врсту и степен стручне спреме, односно образовања запосленог, који су услов за обављање послова за које се закључује уговор о раду;
- 4) назив и опис послова које запослени треба да обавља;
- 5) место рада;
- 6) врсту радног односа (на неодређено или одређено време);
- 7) трајање уговора о раду на одређено време и основ за заснивање радног односа на одређено време;
- 8) дан почетка рада;
- 9) радно време (пуно, непуно или скраћено);
- 10) новчани износ основне зараде на дан закључења уговора о раду;
- 11) елементе за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и друга примања запосленог;
- 12) рокове за исплату зараде и других примања на која запослени има право;
- 13) трајање дневног и недељног радног времена.

## 2.2. Ступање на рад

### Члан 14.

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

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором 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 друкчије договором.

### Члан 15.

Послодавац је дужан да уговор о раду, односно други уговор у складу са овим законом или њихову копију држи у седишту или другој пословној просторији послодавца или на другом месту, у зависности од тога где запослени или радно ангажовано лице ради.

### Члан 16.

Пријем у радни однос на одређено време може се извршити без конкурса:

- 1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;
- 2) до преузимања запосленог, односно до коначности одлуке о избору кандидата по конкурс, а најкасније до 31. августа текуће године;
- 3) до избора кандидата - када се на конкурс не пријави ниједан кандидат или ниједан од

пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће године;

Послодавац прима у радни однос на одређено време по расписаном огласу лице:

- ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;
- у својству приправника;
- за обављање сезонских послова;
- због повећања обима посла које траје одређено време и у другим случајевима у складу са законом.

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

## 2.3. Пробни рад

### Члан 17.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

Пробни рад запослених који организују и реализују образовно васпитни рад (васпитач и стручни сарадник који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено или на одређено време дуже од годину дана уговара се у складу са Законом о основама система образовања и васпитања.

Пробни рад може да се уговори за све послове прописане Правилником о организацији и систематизацији.

Запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету пробни рад траје шест месеци.

Запосленом 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 пробни рад траје пет месеци.

Запосленом, са средњим степеном школске спреме пробни рад траје пет месеци.

Запосленом са осталим степеном школске спреме пробни рад траје три месеца.

Пре истека времена за који је уговорен пробни рад послодавац или запослени може да откаже уговор о раду са отказним роком који не

може бити краћи од пет радних дана. Послодавац је дужан да образложи отказ уговора о раду.

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

#### **2.4. Правилник о организацији и систематизацији радних места**

##### **Члан 18.**

У радни однос може се примити лице које, поред општих услова предвиђених Законом, испуњава и посебне услове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији радних места код Послодавца.

Правилником се утврђују организациони делови код Послодавца, назив и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, и други посебни услови за рад на тим пословима и број извршилаца.

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

#### **2.5. Приправник**

##### **Члан 19.**

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника у складу са законом и правилником из члана 13. овог уговора.

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

##### **Члан 20.**

Приправнички стаж траје најдуже две године од дана заснивања радног односа.

Приправнику који не обавља васпитно – образовни рад, односно за чији рад није потребна лиценца приправнички стаж траје за:

- високо образовање на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године - 12 месеци,

- високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или више образовање - 12 месеци и

- средње образовање - 6 месеци.

Приправнику директор одређује ментора.

##### **Члан 21.**

Уговором о раду утврђује се дужина приправничког стажа.

За време трајања приправничког стажа приправник има право на плату у висини 80% од плате утврђене за послове за које се приправник оспособљава, као и сва друга права из радног односа.

##### **Члан 22.**

За време трајања приправничког стажа Послодавац приправнику одређује ментора.

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада и по савлађивању програма увођења у посао васпитача и стручног сарадника.

Приправнику, који у року од две године од дана заснивања радног односа не положи испит за лиценцу, престаје радни однос.

##### **Члан 23.**

Обавезу увођења у посао и полагање испита за лиценцу има и приправник васпитач и стручни сарадник, а који није савладао програм увођења у посао и нема лиценцу.

Васпитач и стручни сарадник са оствареним радним стажом ван установе нема својство приправника, али се уводи у посао и полаже испит за лиценцу као и приправник.

##### **Члан 24.**

Послодавац пријављује министарству надлежном за послове образовања приправника најкасније у року од 15 дана од дана његовог пријема у радни однос.

За рад са приправником одређује се ментор. Ментора одређује директор решењем, почев од дана пријема у радни однос приправника, а по претходном мишљењу стручног органа.

##### **Члан 25.**

Ментор уводи у посао приправника и то пружањем помоћи у припремању и извођењу образовно-васпитног рада, присуствовањем образовно-васпитном раду најмање 12 часова у току приправничког стажа, анализирањем



образовно-васпитног рада у циљу праћења напредовања приправника и пружањем помоћи у припреми за проверу савладаности програма.

Васпитач, стручни сарадник приправник присуствује активностима ментора, а по препоруци ментора и раду других васпитача и стручних сарадника у трајању од најмање 12 часова у току приправничког стажа.

Ментор подноси извештај директору о оспособљености приправника за самостално извођење васпитно-образовног рада. Ментор и приправник воде евиденцију о раду.

#### Члан 26.

Проверу савладаности програма приправника врши комисија у седишту Установе. Комисију, коју чине директор Установе као председник, члан стручног актива и педагог, образује директор решењем.

Ментор не може да буде члан комисије, али има обавезу да присуствује провери савладаности програма.

#### Члан 27.

Оцену о савладаности програма даје Комисија у писаној форми у виду извештаја. Када комисија оцени да је приправник делимично савладао програм, даје ментору и приправнику препоруку за даљи рад са роком за поновну проверу савладаности програма.

Приправник који у потпуности савлада програм стиче право на полагање испита за лиценцу.

#### Члан 28.

Установа подноси захтев за одобравање полагања испита за лиценцу после истека приправничког стажа и савладаног програма, уз сагласност приправника надлежном министарству за послове образовања. Уз захтев Установа подноси:

- препис или оверену копију дипломе о стеченом образовању;
- решење о пријему у радни однос;
- извештај комисије Установе о савладаном програму;
- доказ о уплати трошкова за лиценцу.

#### Члан 29.

Трошкове првог полагања за лиценцу сноси Установа у којој је кандидат запослен. Трошкове поновног полагања дела или испита у целини сноси сам кандидат.

### 3. РАДНО ВРЕМЕ

#### Члан 30.

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

Радно време је временски период у коме је запослени дужан односно расположив да обавља послове према налозима послодавца на месту где се послови обављају, у складу са Законом.

#### 3. 1. Пуно и непуно радно време

#### Члан 31.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова.

Радна недеља траје пет радних дана. Радни дан траје осам часова.

#### Члан 32.

Запослени који ради са непуним радним временом има сва права из радног односа сразмерно времену проведеном на раду, осим ако за поједина права није другачије одређено.

Запослени који ради са непуним радним временом у Установи може за остатак радног времена да заснује радни однос код другог послодавца и да на тај начин оствари пуно радно време.

#### Члан 33.

Годишњим планом рада утврђују се време, место, начин и носиоци остваривања програма образовања и васпитања.

Васпитачу, медицинској сестри и стручном сараднику и другом запосленом директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу распореда утврђеног програмом образовања и васпитања и годишњег програма рада.

Распоред рада у оквиру радне недеље за васпитаче, стручне сараднике и друге запослене утврђују непосредни руководиоци.

Васпитач, стручни сарадник и други запослени који је распоређен за део прописане педагошке норме има статус запосленог са непуним радним временом.

Запослени који је остао нераспоредан остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба у Установи, у складу са Законом.

#### Члан 34.

Васпитачи и медицинске сестре које раде у васпитним групама, у оквиру четрдесеточасовне

радне недеље, имају 30 сати непосредног рада са децом, а стручни сарадници 30 сати непосредног рада са децом. Остало радно време распоређује се на припрему за рад са децом, стручно усавршавање, инструктивни и саветодавни рад са васпитачима, сарадњу са породицом и друге активности.

Пуно радно време у радној недељи са полчасовном паузом осталих запослених износи 40 часова.

Непосредни руководиоци одређују распоред рада радника у току радне недеље.

Вашпитачи који остварују припремни предшколски програм у оквиру пуног радног времена остварују 50% радног времена у непосредном раду. Остало радно време распоређује се на припрему за рад са децом, стручно усавршавање, сарадњу са породицом и друге активности.

#### Члан 35.

Директор је дужан да размотри захтев запосленог са непуним радним временом за прелазак на пуно радно време, као и запосленог са пуним радним временом за прелазак на непуно радно време.

Директор је дужан да синдикату достави годишњи план рада и извештај о раду у коме је утврђен статус свих запослених.

Директор може запосленог са пуним радним временом распоредити на послове са непуним радним временом само уз сагласност запосленог и обавештавање синдиката.

### 3. 2. Прерасподела радног времена

#### Члан 36.

За запослене који раде у две смене, или ноћу или кад природа посла или организација рада то захтева, радна недеља може се на други начин организовати.

Директор или непосредни руководиоца запосленог дужан је да обавести запосленог о распореду и промени радног времена најмање седам дана пре почетка рада, осим ако разлог за промену радног времена наступи изненада.

#### Члан 37.

Уколико природа посла, организација рада, боље коришћење средстава рада, рационалније коришћење радног времена и извршење одређеног посла у утврђеним роковима захтева, директор може извршити прерасподелу радног времена, с тим што укупно радно време запосленог у периоду од 6 месеци у току календарске године, у просеку

не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

#### Члан 38.

У случају прерасподеле радног времена, радно време у току радне недеље не може да буде дуже од 60 часова.

#### Члан 39.

Запослени који у одређеном периоду у току календарске године ради дуже, а другом краће од пуног радног времена, коришћење дневног и недељног одмора може се одредити на други начин и у другом периоду, под условом да му се дневни и недељни одмор обезбеди у обиму утврђеном Законом.

За време рада на пословима из става 1. овог члана, запослени има право на одмор између два радна дана у трајању од најмање десет часова непрекидно.

#### Члан 40.

Прерасподела радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености, може се извршити само уз писмену сагласност запосленог.

#### Члан 41.

Запослени коме је радни однос престао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена, има право да му се часови прековременог рада прерачунају у пуно радно време и признају у пензијски стаж или да му се рачунају као часови рада дужег од пуног радног времена.

### 3. 3. Ноћни рад и рад у сменама

#### Члан 42.

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

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

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.

### 3. 4. Прековремени рад

#### Члан 43.

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

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

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

### 3. 5. Клизно радно време

#### Члан 44.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Радни дан по правилу траје 8 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).

Директор је дужан да обавести запослене о распореду и промени распореда радног времена најмање 5 дана унапред, осим у случају прековременог рада.

Изузетно, директор може да обавести запослене о распореду и промени распореда у року краћем од 5 дана, али не краћем од 48 часова унапред, у случају потребе посла услед наступања непредвиђеног рада.

Уколико 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.

### 4. РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ ЛИЦА И ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

#### Члан 45.

Распоредивање запослених врши директор Установе у складу са законом, актом о

организацији и систематизацији радних места и годишњим планом рада.

#### Члан 46.

Директор може понудити запосленом измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора) уз достављање понуде за закључење анекса уговора и то:

- ради премештаја на други одговарајући посао, због потребе процеса и организације рада;
- ради премештаја у друго место рада, на удаљености мањој од 50 км и ако је организован редован превоз;
- ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, сходно члану 174. Закона о раду;
- ако се за запосленог који је вишак обезбеди остваривање неког од права мера за запошљавање;
- ако се измени од неких услова из уговора о раду,
- као и у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 47.

Запослени је дужан да обавља послове који не одговарају његовој стручној спреми, знању и способностима у случају:

1. Више силе која је већ наступила или се очекује (епидемија, земљотрес, пожар, поплава и др. елементарне непогоде);
2. Када треба спречити материјалну штету која прети Послодавцу;
3. Када су угрожени људски животи и здравље људи.

Запослени је дужан да послове из става 1. овог члана обавља док се не отклоне последице таквих околности и док се не успостави несметан рад у Установи, а за то време прима зараду као да је радио на радном месту за које је засновао радни однос.

### 5. ОДМОР И ОДСУСТВА

#### 5. 1. Одмор у току дневног рада

#### Члан 48.

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

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

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

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

Одмор у току радног дана организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као што је непосредан рад са децом, и запослени који раде са странкама имају право на одмор у току рада, уколико не могу да обезбеде замену.

Време одмора из става 1-3. овог члана рачуна се у радно време.

### 5.2. Дневни одмор

#### Члан 49.

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

У случају прерасподеле радног времена запослени има право на одмор у оквиру 24 часа у непрекидном трајању од најмање 11 часова.

### 5.3. Недељни одмор

#### Члан 50.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, којем се додаје време одмора из члана 51., ако законом није друкчије одређено.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора ако природа посла и организација рада то захтева.

Ако запослени ради на дан свог недељног одмора, послодавац је дужан да му обезбеди један дан одмора у току наредне недеље.

### 5. 4. Годишњи одмор

#### Члан 51.

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

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

Запослени 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 52.

За сваку календарску годину запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Запослена жена са навршених 25 година стажа осигурања или 50 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Запослени мушкарац са навршених 30 година стажа осигурања или 55 година старости има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу доприноса на раду, услова рада, радног искуства, стручне спреме запосленог и других критеријума утврђених овим уговором или уговором о раду.

#### Члан 53.

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

1. По основу доприноса на раду:

- по оцени непосредног руководиоца .....  
..... пет радних дана.

2. По основу услова рада у складу са актом о процени ризика до пет радних дана;

- остали запослени ..... два радна дана

3. По основу радног искуства:

- од 20 до 25 година рада у радном односу – десет радних дана;

- од 15 до 20 година рада у радном односу – осам радних дана;

- од 10 до 15 година раа у радном односу – шест радних дана;

- од 5 до 10 година рада у радном односу – четири радна дана;

- од 1 до 5 година – три радна дана.

4. По основу стручне спреме:

- високо образовање стечено на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године) ..... 5 радних дана;

- високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основне струковне студије, односно студије у трајању до три године ..... 3 радна дана;

- запослени са средњом стручном спремом ..... три радна дана;

- осталим запосленима ..... два радна дана.

5. По основу социјално здравствених критеријума:

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота.....три радна дана;

- родитељу који има троје и више деце до 16 година живота.....три радна дана;

- инвалиду рада и војном инвалиду ..... 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.

Годишњи одмор запосленог, по основу напред наведених критеријума, не може бити дужи од 35 радних дана.

#### Члан 54.

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

#### Члан 55.

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

Ако запослени користи 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.

#### Члан 56.

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

#### Члан 57.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремене спречености за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању – има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

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

Васпитно образовно особље код Послодавца по правилу користи годишњи одмор у јулу или августу, а остали запослени у зависности од потребе посла и плана коришћења годишњег одмора.

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

Дужина годишњег одмора и време коришћења годишњег одмора утврђују се решењем директора.

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

Ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора му се 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 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора може се доставити запосленом у електронској форми, а на захтев запосленог решење му се мора доставити и у писаној форми.

У случају престанка радног односа послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

### 5. 5. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

#### Члан 58.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у току календарске године уз накнаду плате (плаћено одсуство) највише до седам радних дана и то у случају:

- склапања брака ..... седам радних дана;
- порођај члана уже породице ..... један радни дан;
- рођења детета ..... пет радних дана;
- смрти члана уже породице (брачни друг, родитеља, брата или сестре запосленог ..... пет радних дана;
- смрти родитеља брачног друга и смрти лица која живе у заједничком породичном домаћинству ..... пет радних дана;
- смрти сродника који није члан уже породице ..... један радни дан;
- теже болести члана уже породице ..... седам радних дана;
- за сваки случај добровољног давања крви ..... два узастопна радна дана рачунајући и дан давања крви;
- селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места ..... два радна дана;
- селидбе сопственог домаћинства из једног у друго насељено место..... три радна дана;
- склапање брака детета ..... три радна дана;
- пунолетство детета ..... два радна дана;
- испраћај сина у војску и пунолетство детета ..... један радни дан;
- полагање стручног испита ..... пет радних дана;
- стручно усавршавање запосленог за занимање које је у непосредној вези са делатношћу Установе или полагање стручног испита .... пет радних дана;
- учествовање на синдикалним сусретима, такмичењима и другим активностима која организује синдикат ..... седам радних дана;
- организовање здравствено – рекреативног одмора – до седам радних дана;

- ради отклањања штете проузроковане елементарном непогодом ..... пет радних дана;
- за решавање личних потреба ..... два радна дана.

Време проведено на плаћеном одсуству, сматра се као време проведено на раду и остварују се сва права и обавезе из радног односа. Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате остварене у претходних 12 месеци.

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

Директор Установе решењем одобрава коришћење и дужину плаћеног одсуства.

Одсуство у случају порођаја супруге запосленог, смрти члана уже породице, организованог здравствено – рекреативног одмора и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства.

Плаћено одсуство се одобрава на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајуће доказе, а у изузетним случајевима докази могу бити достављени у року од 5 дана од дана коришћења плаћеног одсуства.

Уговором о раду може се утврдити право на плаћено одсуство у дужем трајању од утврђеног овим чланом.

### 5. 6. Одсуство без накнаде (неплаћено одсуство)

#### Члан 59.

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

Одсуство са рада, по претходно прибављеном мишљењу непосредног руководиоца, одобрава директор Установе на основу писаног захтева запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајући доказ о основаности коришћења неплаћеног одсуства.

За време одсуствовања са рада без накнаде запосленом мирују права и обавезе из радног односа, ако законом није другачије одређено.

#### Члан 60.

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

- учешћа на културно-уметничким, спортским и другим јавним приредбама, скуповима и такмичењима,

- неговање тешко оболелог члана уже породице,
- посете сроднику који живи у иностранству,
- обављања неопходних приватних послова у земљи и иностранству, који се без одсуствова запосленог са рада не могу извршити,

Послодавац може одобрити одсуство без накнаде (неплаћено одсуство) у случају дошколовавања или специјализације запосленог у земљи и у иностранству, чије трошкове сноси запослени у трајању до 12 месеци.

Одсуство са рада, по претходно прибављеном мишљењу непосредног руководиоца, одобрава директор на основу писаног захтеа запосленог уз доказе којим се доказује основаност захтева.

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

## 5. 7. Мировање радног односа

### Члан 61.

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

- одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- привременог упућивања на рад у иностранство од послодавца или у оквиру међународно-техничке или просветно-културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва;
- избора, односно именованја на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код послодавца;
- издржавања казне затвора, односно изречене мере безбедности, васпитне или заштитне мере, у трајању до шест месеци.

Запослени коме мирују права и обавезе из става 1. овог члана има право да се у року од 15 дана од дана престанка разлога због којих му је мировао радни однос врати на посао.

## 6. ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

### 6.1. Безбедност и здравље на раду

#### Члан 62.

Општа заштита запослених, заштита омладине, заштита материнства, остваривање права на породилско одсуство и одсуство са рада

ради неге детета, одсуство са рада 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 о раду.

#### Члан 63.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду, Колективног уговора и општих аката у организовању и спровођењу безбедности и здравља на раду.

Право на безбедност и здравље на раду имају и друга лица која учествују у радним процесима, а нису у радном односу код послодавца, као и лица која се затекну у радној околини код послодавца.

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

#### Члан 64.

Послодавац је дужан да у складу са Законом о спречавању злостављања на раду и правилником о понашању послодавца и 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.

#### Члан 65.

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

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

#### Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом пружи обавештења о условима рада, о правима и

обавезама која произилазе из прописа о безбедности и заштити здравља на раду, да утврди програм оспособљавања запослених и обезбеди оспособљавање запослених за безбедан и здрав рад, као и да обезбеди запосленима коришћење средстава и опреме за личну заштиту на раду.

#### Члан 67.

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

Послодавац је дужан да запослене осигура од повреда на раду, професионалних обољења и обољења у вези са радом, ради обезбеђивања накнаде штете.

#### Члан 68.

Послови са повећаним ризиком утврђују се Правилником о процени ризика.

Послодавац је дужан да на основу извршене процене ризика, актом из става 1. овог члана утврди радна места на којима постоји повећани ризик од повреда и/или оштећења здравља, као и да утврди мере за њихово отклањање.

#### Члан 69.

Послодавац је дужан да служби медицине рада коју ангажује, обезбеди услове за самостално обављање послова заштите здравља запослених.

Послодавац је дужан да организује систематски преглед за запослене најмање једном годишње, на иницијативу синдиката.

#### Члан 70.

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности и здрављу на раду како не би угрозио своју безбедност и здравље, безбедност и здравље запослених и других лица, као и да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности која би могла да утиче на безбедност и здравље на раду.

#### Члан 71.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима на којима ради, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

Запослени има право да одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због тога што нису примењене прописане мере за безбедност и здравље на радном месту на коме

ради, као и у другим случајевима утврђеним законом.

#### Члан 72.

Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор) који се образује код Послодавца има 5 чланова које бирају запослени.

Начин рада одбора утврђује се Пословником о раду који доноси Одбор.

Одбор има право да учествује у разматрању свих питања која се односе на безбедност и здравље на раду, као и друга права у складу са Законом.

Одбор је дужан да запосленима и синдикату до краја марта текуће године достави извештај о стању и преузетим мерама безбедности у области безбедности и здравља на раду за претходну годину.

### 6. 2. Забрана пушења у затвореном простору

#### Члан 73.

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

У циљу спровођења Закона на свим улазним вратима вртића и канцеларијама истиче се знак забране пушења и уклањају пепеларе из канцеларија за запослене и других просторија које користи Установа.

Директор решењем именује лице задужено за контролу забране пушења. Лице задужено за контролу забране пушења у вртићима је руководилац вртића, а у службама руководиоци служби.

### 7. ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

#### 7. 1. Плата

#### Члан 74.

Плате, накнаде плата и остала примања обрачунавају се и исплаћују у складу са законом, подзаконским прописом којим се уређују плате запослених и овим Колективним уговором у оквиру расположивих средстава утврђених финансијским планом предшколског образовања града Чачка за Установу и финансијског плана Установе.

#### Члан 75.

Плата запосленог код Послодавца утврђује се на основу:

1. основице за обрачун плате;



2. коефицијента који се множи са основицом;

3. додатка на плату;

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

Ако је плата запосленог, која је утврђена на основу основице за обрачун и коефицијента на основу прописа о коефицијентима за обрачун и исплату плата, за пуно радно време и остварени стандардни учинак, нижа од минималне плате, плата запосленог утврђена на напред описани начин се исплаћује у висини минималне плате.

#### Члан 76.

Основицу за обрачун и исплату плате утврђује Влада Републике Србије.

Основица за обрачун и исплату плата из става 1. овог члана у Установи може бити увећана из прихода установе који нису јавни приходи, у смислу закона којим се уређују јавни приходи и расходи до висине оствареног прихода, а највише до 30% по запосленом.

Уговорене стране преговарају о висини основице за обрачун и исплату плате сваке године у поступку доношења предлога буџета Града Чачка.

Иницијативу за преговоре покреће синдикат.

Уговорене стране се обавезују да преговоре започну у року од 10 дана од дана покретања иницијативе, те да преговори буду завршени у року од 30 дана од дана покретања иницијативе.

#### Члан 77.

Коефицијент за обрачун и исплату плате запосленог утврђује се у висини прописаној Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

#### Члан 78.

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

Плата се исплаћује у два дела:

- аконтација плате до 20. у месецу за текући месец.
- други део плате по коначном обрачуну до петог у месецу за претходни месец.

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

#### Члан 79.

Запослени има право на додатак на плату и то за:

- време проведено на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца (у даљем тексту: минули рад) – 0,4 %;
- рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан - 110% од основице
- рад ноћу (између 22,00 - 06,00 часова), ако такав рад није вреднован при утврђивању основне плате - 26% од основице;
- за прековремени рад - 26% од основице;

Увећана плата за додатно оптерећење од најмање пет радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење од најмање десет радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Увећање плате за додатно оптерећење на раду искључује увећање плате за обављање тих послова у прековременом раду.

Послодавцем у смислу става 1. тачка 1. овог члана, сматра се предшколска установа, основна и средња школа и високошколска установа и то као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа које се финансирају из буџетских средстава.

Основицу за обрачун додатка на плату чини основна плата утврђена законом којим се уређују плате запослених у јавним службама које се финансирају из буџета Републике и јединице локалне самоуправе Колективним уговором.

#### Члан 80.

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

### 7.2. Накнада плате

#### Члан 81.

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

- 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;

- у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене Законом, ако је спреченост за рад наступила:

- због повреде на раду;
- због професионалне болести.
- због малигне болести.

#### Члан 82.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци, уследећим случајевима:

- коришћења годишњег одмора;
- коришћења плаћеног одсуства;
- престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим;
- одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни;
- стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца;
- учешћа на спортским и културним манифестацијама, као и семинарима и другим видовима едукације на које је упућен од стране синдиката или послодавца;
- војне вежбе;
- одазивање на позив државног органа;
- присуствовање седницама државних органа и органа локалне самоуправе, у складу са законом.

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 позив се запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

#### Члан 83.

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

Запослени има право на накнаду плате од 80% за време прекида рада до кога је дошло наредбом државног органа или наредбом

Управног одбора, због необезбеђивања безбедности и заштите здравља на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и деце која бораве у Установи и у другим случајевима у складу са законом.

### 7.3. Накнада трошкова

#### Члан 84.

Запослени у Установи има право на накнаду трошкова и то:

1. за долазак и одлазак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз;
2. накнаду трошкова на службеном путу у земљи;
3. накнаду трошкова на службеном путу у иностранству;
4. накнаду трошкова ако запослени, по налогу послодавца, користи сопствени аутомобил у службене сврхе, у висини 30% цене литра погонског горива за сваки пређени километар;
5. трошкове за смештај и исхрану за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 5% од просечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику.

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

Запослени има право на накнаду трошкова превоза само за дане проведене на раду.

Ако се накнада исплаћује у новцу, Установа је дужна да накнаду исплати најкасније до петог у месецу за претходни месец.

### 7.4. Накнада трошкова на службеном путу у земљи

#### Члан 85.

Директор Установе доноси одлуку о упућивању запосленог на службени пут.

Одлуком о упућивању запосленог на службени пут утврђује се дан поласка на службени пут, задатак и сврха путовања (уколико је сврха путовања рад са децом седам и више дана потребно је донети посебну одлуку, да ли су запосленом обезбеђени исхрана, смештај и други услови боравка на службеном путу, да ли ће запослени користити службени или свој ауто, односно које ће се превозно средство користити и друга питања од значаја за остваривање задатка на службеном путу и накнаде трошкова превоза, обавеза запосленог да по завршеном службеном

путовању поднесе извештај директору најкасније у року од три дана по повратку са службеног пута.

Члан 86.

Запосленом се накнађују трошкови смештаја, исхране, превоза и остали трошкови у вези са службеним путовањем у земљи.

Члан 87.

Запосленом се накнађују трошкови смештаја према приложеном хотелском рачуну за преноћиште и доручак, изузев за преноћиште и доручак у хотелу прве категорије (пет звездица).

Запосленом коме су обезбеђени бесплатно преноћиште и доручак не накнађују се трошкови смештаја.

**7.5. Дневница и умањење дневнице за службено путовање у земљи**

Члан 88.

Запосленом се исплађује накнада трошкова - дневница за службено путовање у земљи у висини 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан поласка на службено путовање.

Запосленом коме је обезбеђена бесплатна исхрана, дневница за службено путовање у земљи умађује се за 40%.

Одлуку о висини, умањењу и другим питањима у вези обрачуна и исплате дневница за службено путовање у земљи за запослене и лица која се ангађују за послове везане за организовање зимовања, рекреације, дечјих излета и сл. доноси савет родитеља.

Средства за исплату дневница из става 3. овог члана не обезбеђују се у буџету града Чачка.

**7.6. Одређивање дневнице према трајању службеног путовања у земљи**

Члан 89.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања.

Запосленом се исплађује цела дневница за службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа, а половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

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

**7.7. Трошкови превоза на службеном путовању у земљи**

Члан 90.

Запосленом се накнађују се трошкови превоза од места рада до места где треба да се изврши службени посао и трошкови превоза за повратак до места рада, у висини стварних трошкова превоза у јавном саобраћају.

Ако због хитности, односно потреба службеног посла запослени не може користити ни превоз у јавном саобраћају ни службено возило, он, по писменом одобрењу овлашћеног лица (у коме су наведени разлози хитности, односно потреба службеног посла), може користити сопствени аутомобил.

**7.8. Остали трошкови службеног путовања у земљи**

Члан 91.

Остали трошкови који су у вези са службеним послом на службеном путовању (резервација места у превозном средству, превоз пртљага, телефонски разговори и сл.) накнађују се у висини стварних трошкова, према приложеном рачуну.

**7.9. Обрачун путних трошкова службеног путовања у земљи**

Члан 92.

Трошкови службеног путовања у земљи накнађују се на основу обрачуна путних трошкова, уз који се прилажу одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и исхрану, рачуни за остале трошкове и др.), а који се подноси у року од три дана од дана кад је службено путовање завршено.

**7.10. Накнада трошкова за време проведено на службеном путовању у иностранству**

Члан 93.

Службено путовање у иностранство јесте путовање из Републике Србије у страну државу и обратно, службено путовање из једне у другу државу и службено путовање из једног у друго место у иностранству држави.

**7.11. Налог за службено путовање у иностранство**

Члан 94.

Директор Установе издаје запосленом налог за службено путовање у иностранство пре него што он пође на службено путовање.

Налог за службено путовање у иностранство садржи име и презиме запосленог који путује, назив државе и место у које се путује, циљ путовања, датум поласка на путовање и датум повратка с путовања, категорију хотела у којима је обезбеђен смештај и напомену о томе да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, врсту превозног средства којим се путује, износ аконтације који може да се исплати, податке о томе ко сноси трошкове службеног путовања и начин обрачуна трошкова путовања.

### **7.12. Исплата аконтације**

#### **Члан 95.**

На основу налога за службено путовање у иностранство запосленом може да се исплати аконтација у висини процењених трошкова.

Ако службено путовање не започне у року од три дана од датума који је наведен у налогу за службено путовање, запослени је дужан да исплаћену аконтацију врати наредног дана од истека тог рока.

### **7.13. Сви трошкови који се накнађују**

#### **Члан 96.**

Накнада трошкова за службено путовање у иностранство, врши се под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

### **7.14. Трошкови смештаја у иностранству**

#### **Члан 97.**

Запосленом на службеном путовању у иностранство припада дневница под условима и на начин утврђен прописима којима се регулише службени пут државних службеника и намештеника.

Изузетно, одлуку о висини, умањењу и другим питањима у вези обрачуна и исплате дневница за службено путовање у Републику Црну Гору за летовање и одмор деце у одмаралишту „Овчар“ у Улцињу доноси Управни одбор Установе.

Средства за исплату дневница из става 2. овог члана не обезбеђују се у буџету града Чачка.

### **7.15. Обрачун путних трошкова службеног путовања у иностранство**

#### **Члан 98.**

Трошкови службеног путовања у иностранство накнађују се на основу обрачуна путних трошкова који се, у року од седам дана од дана кад је службено путовање завршено, подноси

са писаним извештајем о службеном путовању који је оверио директор Установе.

Уз обрачун путних трошкова прилажу се одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и доручак, рачуни за остале трошкове и др.).

Ако је у документу о настанку трошкова који се прилаже уз обрачун исказан износ у националној валути у којој није утврђена дневница за ту државу, за обрачун и признавање издатака уз документ се прилаже и писани доказ о курсу националне валуте у односу на валуту у којој је утврђена дневница за ту државу, а ако се писани доказ о курсу националне валуте не приложи уз документ о обрачуну путних трошкова, издаци по том документу се не признају.

## **8. ДРУГА ПРИМАЊА**

### **8.1. Отпремнина**

#### **Члан 99.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три просечне плате запосленог које је остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, односно три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, зависно од тога шта је за запосленог повољније.

#### **Члан 100.**

Послодавац је дужан да исплати отпремнину пре отказа Уговора о раду запосленом ако услед технолошких, организационих промена престане потреба за обављањем одређеног посла или дође смањења обима посла.

Отпремнина се исплаћује у висини збира половине (1/2) плате запосленог за сваку годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена.

### **8.2. Солидарна помоћ**

#### **Члан 101.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице ако је одсутан са рада најмање 90 дана непрекидно услед болести;

- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице (само за она помагала за које накнаду трошкова признаје фонд за обавезно социјално осигурање)
- 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;
- 7) помоћ породици за случај смрти запосленог у висини трошкова погребних услуга, трошкова закупа гробног места и свих осталих трошкова сахране изузев хране;
- 8) помоћ запосленом за случај смрти члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;
- 9) рођења детета у висини неопорезивог износа у складу са законом о порезу на доходак;
- 10) помоћ запосленом ради ублажавања неповољног материјалног положаја под условом да су обезбеђена материјална средства - висина помоћи на годишњем нивоу утврђује се за сваког запосленог у висини минималне цене рада и просечног фонда сати (174 сата).
- 11) помоћ запосленом приликом уписа детета у први разред основне школе у висини неопорезивог износа у складу са законом о порезу на доходак;
- 12) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.), у породичном домаћинству у ком живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања, односно од штетника, до висине три месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 13) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који погине у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице сматрају се брачни друг, деца, браћа и сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) – 8). овог

члана признаје се на основу уредне документације у складу са средствима обезбеђеним у буџету, а највише до висине три просечне нето зараде по запосленом у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

### 8.3. Осигурање запосленог

#### Члан 102.

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

Финансијска средства за осигурање из става 1. овог члана падају на терет Послодавца, а одређују се у зависности од нивоа ризика од повређивања, професионалног обољења или обољења у вези са радом на радном месту и радној околини.

О утврђивању ризика осигурања Послодавац је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката.

### 8.4. Јубиларна награда

#### Члан 103.

Запослени има право на јубиларну награду за навршене године рада оствареног у радном односу:

- за 10 година рада оствареног у радном односу – једну просечну плату;
- за 20 година рада оствареног у радном односу – две просечне плате;
- за 30 година рада оствареног у радном односу – три просечне плате;
- за 35 година рада оствареног у радном односу – три и по просечне плате;

Просечна плата из става 1. овог члана је просечна плата по запосленом у установи у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате јубиларне награде, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то повољније по запосленог.

Право на јубиларну награду стиче се на основу рада оствареног у радном односу.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30 и 35 година.

Запосленима се исплаћује јубиларна награда у року од 30 дана од дана када запослени стиче право на јубиларну новчану награду.

Изузетно од става 5. овог члана, запосленима који су стекли право на јубиларну награду у 2018. години до дана ступања на снагу овог уговора, исплата јубиларне награде извршиће се до краја 2018. године.

Запослени који је остварио право на јубиларну награду по основу рада не може остварити право на јубиларну награду по основу радног стажа.

Под временом проведеним у радном односу подразумева се остварени радни стаж запосленог.

#### Члан 104.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог старости до 15 година живота, пригодан поклон за Нову годину-новчану честитку, уз претходно прибављено мишљење репрезентативног синдиката, у вредности неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може из сопствених прихода да запосленој жени обезбеди новчани износ за Дан жена у вредности неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленима да исплати новогодишњу новчану награду у једнаком износу. О висини и динамици исплате ове награде оснивач и репрезентативни синдикат преговарају сваке године.

Уговарачи могу да обезбеде запосленом право на регресирање трошкова боравка детета у предшколској установи, односно код послодавца и регресирање трошкова летовања у Дечјем одмаралишту "Овчар" у Улцињу.

Ближе критеријуме, услове и висину регресирања утврђују уговарачи актима којима се прописује регресирање трошкова боравка деце у предшколској установи и летовања.

#### Члан 105.

Установа може запосленима уплаћивати премију за добровољно додатно пензијско осигурање, колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, а у циљу спровођења квалитетне додатне социјалне заштите.

## 9. ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

### Члан 106.

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

### Члан 107.

Запослени је дисциплински одговоран за повреду забрана, радних обавеза и дужности и материјално је одговоран за штету на раду или у вези са радом коју је намерно или из крајње непажње проузроковао Послодавцу.

Одговорност за кривично дело или прекршај не искључује дисциплинску одговорност.

### 9.1. Дисциплинска одговорност

#### Члан 108.

Запослени је дисциплински одговорни за повреде дужности из радног односа прописаних Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду и овим колективним уговором.

#### Члан 109.

Повреде радних обавеза запослених у Установи могу бити:

- 1) лакше повреде радне обавезе, утврђену овим уговором;
- 2) теже повреду радне обавезе прописане законом;
- 3) повреде забране прописане чл. 110-113. Законом о основама система образовања и васпитања.

### 9.2. Лакше повреде

#### Члан 110.

Лакше повреде радне дужности из радног односа јесу:

- 1) учестало закашњавање, неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак с рада;
- 3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;
- 4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;

6) необавештење о пропустима у вези са заштитом на раду;

7) повреда кодекса понашања запослених која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа.

За повреде из става 1. овог члана може се изрећи новчана казна у висини од 20% од једномесечног износа плате исплаћене за месец у коме је одлука донета.

### 9.3. Удаљавање са рада

#### Члан 111.

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене теже повреде радне обавезе из чл. 164. тач. 1) – 4), 6), 9) и 17) и повреде забране из чл. 110-113. Закона о основама система образовања и васпитања до окончања дисциплинског поступка.

Васпитачу и стручном сараднику коме је суспендована лиценца на основу члана 149. став 2. тачка 1) Закона о основама система образовања и васпитања укида се суспензија уколико у року од шест месеци од достављања решења министра поново положи испит за лиценцу, а ако не положи, престаје му радни однос.

Васпитачу и стручном сараднику коме је суспендована лиценца на основу члана 149. став 2. тачка 2) Закона о основама система образовања и васпитања укида се суспензија уколико у року од шест месеци од суспензије достави доказ о одговарајућем стручном усавршавању.

Ако директор не удаљи запосленог, Управни одбор је дужан да донесе одлуку о удаљењу.

### 9.4. Дисциплински поступак

#### Члан 112.

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

На покретање, вођење и изрицање дисциплинске мере, као и на рокове застарелости и друга питања у вези са дисциплинском одговорношћу запосленог примењују се одредбе Закона о основама система образовања и васпитања.

Дисциплински поступак се покреће и води за учињену тежу повреду радне обавезе из члана 164. и забране из чл. 110-113. Закона.

#### Члан 113.

Мере за тежу повреду радне обавезе из члана 164. и повреду забране из чл. 110-113.

Закона су новчана казна, удаљење са рада и престанак радног односа.

Запосленом који изврши повреду забране прописане чл. 110-113. Закона о основама система образовања и васпитања, односно који други пут изврши повреду забране прописане чланом 112. овог Закона и запосленом који учини повреду радне обавезе из члана 164. тач. 1) – 7) Закона изриче се мера престанка радног односа. Запосленом престаје радни однос од дана пријема коначног решења директора.

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

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

#### Члан 114.

Дисциплинска казна изречена коначним решењем уписује се у кадровску евиденцију.

Дисциплинска казна брише се из кадрове евиденције ако државном службенику не буде изречена нова дисциплинска казна у наредне две године од изречене дисциплинске казне за тежу повреду дужности.

### 9.5. Материјална одговорност

#### Члан 115.

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

Ако је штету проузроковало више запослених сваки запослени је одговоран за део штете коју је проузроковао, а ако се не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују подједнако.

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

#### Члан 116.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како је надокнађује, утврђује Комисија коју именује директор.

Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмерне трошкове, висина штете може да се одреди у паушалном износу.

Ако запослени одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

Директор и запослени могу да закључе писмени споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, који има снагу извршне исправе.

#### Члан 117.

Запослени се ослобађа одговорности за штету коју је проузроковао извршењем налога претпостављеног, ако је претпостављеном саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

#### Члан 118.

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

### 10. ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

#### Члан 119.

Запослени не може да ради у своје име и за свој рачун, као и за рачун другог правног и физичког лица, без сагласности директора Установе.

Запослени је у обавези да тражи сагласност директора за обављање послова који су истоветни са пословима које обавља у Установи.

Уколико запослени прекрши забрану конкуренције, директор има право да тражи накнаду штете од запосленог.

### 11. ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

#### Члан 120.

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

Уз понуду за закључивање анекса уговора послодавац је дужан да запосленом у писаном облику достави и разлоге за понуду, рок у коме запослени треба да се изјасни о понуди, који одреди Послодавац који не може бити краћи од 8 дана и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

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, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у остављеном року.

#### Члан 121.

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

У случају премештања запослени задржава плату утврђену за посао са кога се премешта, ако је то повољније за запосленог.

Одредбе члана 172. Закона о раду не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и послодавцу и других података којима се не мењају услови рада може да се констатује анексом уговора на основу одговарајуће документације, без спровођења поступка за понуду анекса.

#### Члан 122.

Запослени може бити премештен у друго место рада:

- ако је делатност послодавца такве природе да се обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела,
- ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 km и ако је организован редован превоз који омогућава редован долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може бити премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

### 12. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

#### 12.1.Разлози за престанак радног односа

#### Члан 123.

Радни однос запосленог код Послодавца престаје наступањем разлога прописаних Законом о основама система образовања и васпитања, Законом о раду и у другим случајевима прописаним законом.

#### Члан 124.

Радни однос престаје независно од воље запосленог и Послодавца, на основу споразума запосленог и послодавца, отказа од стране



запосленог и отказа од стране послодавца у случајевима и под условима прописаним законом и овим уговором.

#### Члан 125.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

Отказ уговора о раду запослени доставља послодавцу у писаном облику, 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Уговором о раду може да се утврди и дужи отказни рок али не дужи од 30 дана.

#### Члан 126.

Послодавац је дужан да, пре отказа уговора о раду, у случају из члана 179. ст. 2. и 3. Закона о раду, писаним 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 послодавцу доставља и синдикату чији је запослени члан.

### 12.2. Достављање акта о отказу уговора о раду

#### Члан 127.

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

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

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

Запослени је дужан да наредног дана од дана пријема решења у писаном облику обавести послодавца ако жели да спор решава пред арбитром у смислу члана 194. Закона.

### 12.3. Обавеза исплате плате и накнаде плате

#### Члан 128.

Послодавац је дужан да запосленом, у случају престанка радног односа, исплати све неисплаћене плате, накнаде плате и друга примања које је запослени остварио до дана престанка радног односа.

Исплату обавеза из става 1. овог члана, послодавац је дужан да изврши најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

### 12.4. Заштита од отказа уговора о раду

#### Члан 129.

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

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је уговором засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о отказу уговора о раду ништаво је ако је на дан доношења решења о отказу уговора о раду послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

#### Члан 130.

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.

### 12.5. Отказни рок и новчана накнада

#### Члан 131.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада, односно нема потребна знања и способности у смислу члана 179. став 1. тачка 1) Закона о раду, има право на отказни рок од 15 дана.

Уговором о раду, у зависности од стажа осигурања, може се уговорити и дужи отказни рок али не дужи 30 дана.

Отказни рок почиње да тече наредног дана од дана достављања решења о отказу уговора о раду.

Запослени може, у споразуму са Послодавцем, да престане са радом и пре истека отказног рока, с тим што му се за то време

обезбеђује накнада плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем почео да тече отказни рок, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду.

#### Члан 132.

Запосленом лицу, коме је изречена дисциплинска мера престанка радног односа, радни однос престаје даном коначности решења о изрицању мере.

### 13. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 133.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: програм), 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.

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге престанка потребе за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код послодавца;
- 3) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;
- 4) критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- 5) мере за запошљавање: премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- 6) средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- 7) рок у коме ће бити отказан уговор о раду.

Критеријуме за утврђивање вишка запослених из програма утврђује послодавац у сарадњи са репрезентативним синдикатом.

Послодавац је дужан да предлог програма достави синдикату у складу са законом, републичкој организацији надлежној за запошљавање, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога програма, ради давања мишљења.

Програм у име и за рачун послодавца доноси надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца

#### Члан 134.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених.

Програм из става 1. овог члана доноси Управни одбор по претходно прибављеном мишљењу синдиката.

Уколико синдикат не достави мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

Уколико Управни одбор не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених.

Мере односно начин решавања вишка запослених из претходног става овог члана су:

1. премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме;
2. рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме до максималне удаљености до 50 км од места пребивалишта запосленог;
3. преквалификација или доквалификација запослених;
4. непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;
5. исплата отпремнине.

Одлуку о распоређивању запослених доноси директор.

Уколико запослени не прихвати радно место на које је распоређен, престаје му радни однос.

Уколико се запослени не може распоредити у складу са ставом 1. овог члана, доноси се решење којим се утврђује да је запослени, односно постављено лице, остао нераспоређен.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потпуно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно-правног статуса.

#### Члан 135.

Послодавац је дужан да запосленом пре отказа уговора о раду исплати отпремнину у висини збира  $\frac{1}{2}$  зараде запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код ког остварује право на отпремнину.

Зарадом се сматра просечна месечна зарада запосленог исплаћена за последња 3 месеца која претходе месецу у коме се исплаћује.

За утврђивање висине отпремнине рачуна се и радно време проведено код послодавца претходника у смислу статусне промене и промене послодавца у смислу члана 147. Закона о раду, као и повезаног лица са послодавцем у складу са законом.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

#### Члан 136.

Запослени, за чијим је радом престала потреба, вреднују се у бодовима, и то:

##### 1) радни стаж:

- за сваку годину рада у радном односу – 1 бод

##### 2) стручна спрема:

- високо образовање на студијама другог степена (мастер, академске студије, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању почев од 10.09.2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005. године) .....20 бодова

- високо образовање на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основне струковне студије, односно студије у трајању до три године или виша школа ..... 15 бодова.

- за четврти степен стручне спреме – 5 бодова;

##### 3) резултати рада:

- однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, уредан долазак

на посао, однос према другим запосленима, родитељима и деци) – до 3 бода,

- узимање учешћа у организовању приредби и других активности – до 3 бода,

- доприноси у педагошком и стручном раду (објављени радови, стручни радови) – до 4 бода.

##### 4) имовно стање:

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода,

- ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – до 2 бода,

- ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – до 2 бода,

- ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 до 70% републичког просека – до 3 бода,

- ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова.

##### 5) здравствено стање:

- инвалид друге категорије – 5 бодова,

- хронични и тешки болесник – 3 бода,

- запослени који болују од професионалне болести – до 2 бода.

6) број деце на школовању до 26 година старости:

- ако запослени има једно дете на школовању – 1 бод,

- ако запослени има двоје деце на школовању – 3 бода,

- ако запослени има троје или више деце на школовању – 5 бодова.

#### Члан 137.

На основу критеријума из претходног члана овог уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу стручне спреме, радног стажа, резултата рада, односно социјалног статуса и то наведеним редоследом.

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

- запосленој жени за време трудноће или са дететом до две године старости,

- запосленом самохраном родитељу (детету коме други родитељ није жив),
- запосленом чије дете има тешки инвалидитет,
- ако оба брачна друга раде у истој Установи једном од брачних другова,
- запосленом мушкарцу који има најмање 30 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 25 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

Критеријум за утврђивање вишка запослених не може да буде одсуствовање запосленог због привремене спречености за рад, трудноће, породилског одсуства, неге детета и посебне неге детета.

#### Члан 138.

Директор не може, у случају отказа запосленог за чијим је радом престала потреба, на истим пословима да запосли друго лице у року од три месеца од дана престанка радног односа. Ако пре истека рока од три месеца настане потреба за обављањем истих послова, предност за заснивање радног односа има запослени коме је престао радни однос.

#### Члан 139.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

- 1) ако је против њега започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;
- 2) ако непоштовањем радне дисциплине или повредом радне обавезе угрожава имовину веће вредности;
- 3) ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине или је понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца пре истека рока из члана 180. став 1. Закона о раду.

Удаљење запосленог са рада може да траје најдуже три месеца, а по истеку тог периода послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру у складу са законом.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правоснажног окончања тог кривичног поступка.

#### Члан 140.

Запосленом за време привременог удаљења са рада припада разлика између износа

накнаде зараде примљене по основу удаљења и пуног износа зараде остварене за месец пре привременог удаљења увећаног за просечан пораст плата запослених код Послодавца за време у коме му припада накнада и то:

- 1) ако кривични поступак против њега буде обустављен правоснажном одлуком, или ако правоснажном одлуком буде ослобођен оптужбе, или ако оптужба против њега буде одбијена, али не због ненадлежности;
- 2) ако се не утврди одговорност запосленог за повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине из члана 179. став 2. и 3. Закона о раду.

### 14. ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 141.

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

Овлашћење из става 1. Овог члана издаје се у писаном облику.

Директор или друго овлашћено лице, решењем одлучује о правима, обавезама и одговорностима запосленог у складу са законом и колективним уговором.

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Против сваког решења или другог акта којим је одлучено о његовим правима и обавезама, запослени има право да поднесе приговор.

Приговор се подноси Управном одору у року од осам дана од доношења решења. Управни одбор је дужан да одлучи по приговору у року од 15 дана.

Ако Управни одбор не одлучи по приговору у утврђеном року, или ако запослени није задовољан другостепеном одлуком, може да се обрати надлежном суду у року од 15 дана.

### 15. МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

#### Члан 142.

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

#### 15. 1. Колективни радни спорови

#### Члан 143.

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

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

## 15. 2. Индивидуални радни спорови

### Члан 144.

Индивидуалним радним спором, у складу са законом, сматра се спор поводом дискриминације и злостављања на раду, отказа уговора о раду и уговарања и исплате минималне зараде (у даљем тексту: индивидуални спор).

Индивидуалним спором сматра се и спор поводом појединачних права утврђених колективним уговором, другим општим актом или уговором о раду - накнада трошкова за исхрану у току рада, накнада трошкова за долазак и одлазак са рада, исплата јубиларне награде, исплата регреса за коришћење годишњег одмора.

Страном у индивидуалном спору, у смислу овог закона, сматра се запослени и послодавац (у даљем тексту: страна у спору).

### Члан 145.

Индивидуални спор може да се решава пред арбитром, у складу са законом, ако је предмет спора:

- 1) отказ уговора о раду;
- 2) уговарање и исплата минималне зараде;
- 3) дискриминација и злостављање на раду;
- 4) накнада трошкова за исхрану у току рада;
- 5) накнада трошкова за долазак и одлазак са рада;
- 6) исплата јубиларне награде;
- 7) исплата регреса за коришћење годишњег одмора.

Ако међу странама у индивидуалном спору тече судски поступак из истог чињеничног и правног основа суд ће застати са поступком.

Стране у спору дужне су да суд обавесте о покретању поступка у складу са овим законом.

### Члан 146.

Запослени и послодавац могу споразумно решавати спорна питања.

Запослени и послодавац могу спорна питања да изнесу пред арбитра.

Арбитра споразумно 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 10 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 предвиђеном за доношење одлука, не донесе одлуку, решења о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује директора и запосленог.

### Члан 147.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду прав, 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.

## 16. НАКНАДА ШТЕТЕ

### Члан 148.

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

### Члан 149.

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

### Члан 150.

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

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

## Члан 151.

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

## Члан 152.

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

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

## Члан 153.

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

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

## Члан 154.

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

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

## Члан 155.

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

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

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

## Члан 156.

У оправданим случајевима запослени се може делимично или потпуно ослободити од

накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

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

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

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

## Члан 157.

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

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

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

## 17. ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

## Члан 158.

Запослени у Установи имају право на штрајк у складу са Законом о штрајку и овим Колективним уговором, под условом да се обезбеди минимум процеса рада којим се обезбеђује сигурност корисника услуга, имовине и запослених.

Минимум процеса рада, у смислу става 1. овог члана, утврђује оснивач, при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља деце и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката.

При утврђивању минимума процеса рада у смислу става 2. овог члана, оснивач је обавезан је да узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге синдиката.

Минимумом процеса рада у Установи мора се обезбедити чување, нега и исхрана деце. За време штрајка све врсте и облици васпитно-образовног рада не морају се изводити.

У време штрајка сви запослени морају бити обухваћени минималним процесом рада.

Запослени у Установи су у обавези да одлуку о ступању у штрајк доставе директору и

оснивачу најкасније десет дана пре почетка штрајка са одлуком о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

#### Члан 159.

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

#### Члан 160.

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 у предшколској установи доноси надлежни орган синдиката или већина запослених.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се захтеви синдиката, време почетка штрајка и место одржавања штрајка и именује се штрајкачки одбор који је надлежан да спроведе штрајк.

Одлука о ступању у штрајк се доставља послодавцу, оснивачу и вишим органима синдиката најкасније 10 дана пре почетка штрајка, достављањем одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада.

#### Члан 161.

Оснивач је дужан да у складу са чланом 10. Закона о штрајку („Службени лист СРЈ”, број 29/96 и „Службени гласник РС”, бр. 101/05 – др. закон и 103/12 – УС), при утврђивању минимума процеса рада узме у обзир мишљење, примедбе и предлоге репрезентативног синдиката потписника овог уговора који се односе на скраћење радног времена послодавца за време трајања штрајка.

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

#### Члан 162.

Запослени који учествује у штрајку остварује права из радног односа у складу са Законом о штрајку.

#### Члан 163.

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 164.

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 писаном 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 165.

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 166.

Организовање штрајка, односно учешће у штрајку који је организован у складу са Законом о штрајку, 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 о штрајку, не смеју спречавати запосленог да учествује у штрајку нити мору 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 о штрајку, 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.

**18. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 167.**

Запосленима се јамчи слобода синдикалног организовања и деловања. Синдикати се оснивају ради заштите права и унапређивања професионалних и економских интереса њихових чланова.

Синдикат се оснива без одобрења, уз упис у регистар синдиката надлежног органа.

У свом деловању и раду синдикат је независан од државног органа и послодавца.

**Члан 168.**

Запослени приступа Синдикату потписивањем приступнице.

Установа је дужна да запосленом, који је члан синдиката, на име синдикалне чланарине одбије износ од зараде на основу његове писмене изјаве и да тај износ уплати на одговарајући рачун синдиката.

**Члан 169.**

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 органа синдиката.

**Члан 170.**

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

Послодавац је дужан да представнику репрезентативног синдиката омогући присуствовање седницама органа управљања без права одлучивања.

**Члан 171.**

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 и уговором о раду.

**Члан 172.**

Директор је обавезан да синдикату омогући деловање у складу са његовом улогом и задацима.

Директор је дужан да:

1) Размотри и заузме ставове о покренутим иницијативама, захтевима и предлозима синдиката, а посебно по одлукама од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених;

2) Обавештава синдикат о питањима која су од битног значаја за материјални и социјални положај запослених и да доставља позиве са материјалима ради присуствовања седницама органа управљања на којима се разматрају његова мишљења, предлози, иницијативе и захтеви, односно на којима се одлучује о појединачним правима запослених.

**Члан 173.**

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

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

**Члан 174.**

Директор обезбеђује организацији синдиката која окупља запослене следеће услове за његово деловање:

- приступ подацима и информацијама неопходним за обављање делатности;

- техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима за обављање активности синдиката сходно захтеву и могућностима Установе (одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака, право на коришћење телефона, телефакса, слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката);

- да председнику синдиката установе доставља податке одговарајућих стручних служби ради пружања релевантних информација и података у поступку преговарања и закључивања колективног уговора и сл.;



- да председнику синдиката 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 установе на местима која су приступачна и за то одређена;
- да средства од чланарине уплаћују на рачун синдиката;
- обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

#### Члан 175.

Представник организације синдиката има право за обављање синдикалне функције сразмерно утврђени број плаћених часова месечно за обављање његових функција, и то најмање 40 плаћених часова рада месечно, ако је синдикат репрезентативан.

У време преговора о закључењу и променама Колективног уговора, представници организације синдиката која је учесник колективног уговора, имају право на увећан број плаћених часова за 50%.

Ако колективни уговор није закључен, председник подружнице и члан органа синдиката имају право на 50 % плаћених часова из става 1. овог члана.

Председнику синдиката код послодавца у који је учлањено више од 50 запослених, месечна плата се увећава за 12% без обзира на број синдиката код послодавца.

#### Члан 176.

Представницима организације синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради присуствовања састанцима организације синдиката, конференцијама, седницама и конгресима. Представницима организација синдиката мора се омогућити одсуствовање са посла ради оспособљавања на течајевима и семинарима - пет радних дана. Представницима организације синдиката обезбеђује се приступ свим радним местима код послодавца када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговором.

Синдикални представник, који је одређен да заступа запосленог у радном спору са Установом пред арбитром или судом, има право на плаћено одсуство са рада за време заступања.

Синдикални представник који одсуствује са рада има право на накнаду зараде која се не

може утврдити у већем износу од његове просечне зараде у претходних 12 месеци.

#### Члан 177.

Представници организације синдиката могу да истичу обавештења организације синдиката у просторијама послодавца на местима која су приступачна запосленима и која су за то одређена, и да достављају запосленима информације, билтене, публикације, летке и друга документа организације синдиката, која су у функцији вршења синдикалних активности.

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

#### Члан 178.

Запослени у Предшколској установи образују Савет запослених. Савет запослених даје мишљење и учествује у одлучивању о економским и социјалним правима запослених на начин и под условима утврђених Законом и другим питањима у складу са законом и Пословником о раду савета.

### 19. НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

#### Члан 179.

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

За праћење примене и давање мишљења о примени овог уговора надлежна је Комисија за праћење примене Колективног уговора

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је дужна да у року од тридесет дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Комисија свој рад уређује пословником.

### 20. ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ УГОВОРА

#### Члан 180.

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

Уговорне стране су дужне 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.

Измене и допуне овог Колективног уговора врше се по поступку прописаном за његово закључивање.

## 21. ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ УГОВОРА

Члан 181.

Овај Колективни уговор може престати споразумом уговорних страна или отказом једне уговорне стране.

У случају отказа, овај Уговор се примењује шест месеци од дана подношења отказа.

## 22. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 182.

Директор Установе ће закључити са запосленима уговоре о раду у року од 15 дана од дана ступања на снагу Колективног уговора.

Члан 183.

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

Члан 184.

Запослени који су стекли право на солидарну помоћ из члана 101. став 1. тачка 11) за 2018. годину остварују право на исплату по овом основу уколико су обезбеђена финансијска средства.

Члан 185.

Овај Колективни уговор биће објављен у „Службеном листу града Чачка” и ступа на снагу осмог дана од дана објављивања.

ГРАД ЧАЧАК

Градско веће

Број: 06-251/2018-III

22. октобар 2018. године

ПОТПИСНИЦИ:

Колективног уговора

1. ЗА ОСНИВАЧА:

Милун Тодоровић, с.р.

2. ЗА САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ:

Нада Дилпарић, с.р.

3. ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ:

Вера Јовановић, с.р.

нацрт

## ОДЛУКА О УТВРЂИВАЊУ РОДНЕ КУЋЕ ВЛАДИСЛАВА ПЕТКОВИЋА ДИСА У ЗАБЛАЋУ СА ОКОЛИНОМ ЗА ЗНАМЕНИТО МЕСТО

1. Родна кућа Владислава Петковића Диса у Заблаћу са околином утврђује се за знаменито место.

2. Родна кућа Владислава Петковића Диса са околином налази се у Заблаћу, на територији Града Чачка, у приватном власништву, на катастарским парцелама број 1393/1, 1393/2 и 1393/3, све К.О. Заблаће.

Родна кућа песника Владислава Петковића Диса у Заблаћу, налази се у центру села и спада у ред зграда које нису карактеристичне за сеоско подручје, већ представља грађанску кућу са краја XIX века. У време рођења будућег песника била је подељена на два дела: стамбени и сеоску механу. Владислав Петковић Дис својом поезијом јединствене и непоновљиве лепоте, заузео је истакнуто место у књижевности XX века. Он је песник сновиђења и халуцинације, суморних расположења и очаја, који у својим песмама исповеда интимну муку и патњу, са којом се суочава током читавог живота, истовремено саосећајући са околином којој припада. Својом поезијом отворио је пут српским модернистичким токовима, несвесно следећи идеје француског симболизма. Због, у то доба, неприхваћених тема и веома модерне поезије, којом је стајао раме уз раме са најзначајнијим светским песницима, Дис је био на удару оштрог пера критичара. Данас се његове песме сматрају дубокоумним, а поруке су јаке и универзалне.

3. Заштићена околина знаменитог места обухвата катастарске парцеле број 1392 К.О. Заблаће, у приватној својини и катастарске парцеле број 1394/1 и 1394/2 К.О. Заблаће, у јавној својини.

4. Утврђују се следеће мере заштите знаменитог места:

- Очување хоризонталних и вертикалних габарита родне куће Владислава Петковића Диса, као и облика, нагиба и материјализације кровних равни;

- Дозвољава се изградња објеката сталног и привременог карактера, који својом величином и местом неће угрозити сагледивост знаменитог места, а који су у функцији презентације;

- Хортикултурно, партерно и комунално опремање, уређење и редовно одржавање знаменитог места;

- Постављање зидане ограде уз ивице парцела знаменитог места, односно онемогућавање приступа знаменитом месту, осим кроз постављену капију;

- Постављање расвете и информативне табле са подацима о знаменитом месту;

- Забрана одлагања, складиштења и депоновања отпадних и штетних материја.

5. Утврђују се следеће мере заштите заштићене околине знаменитог места:

- Забрана промене облика и намене терена или коришћења заштићене околине на начин који би угрозио знаменито место или његову заштићену околину;

2) Забрана градње и постављања трајних или привремених објеката, који својом наменом и волуменом могу угрозити или деградирати знаменито место и његову заштићену околину;

3) Урбанистичко, комунално и хортикултурно опремање, уређење и редовно одржавање заштићене околине знаменитог места;

4) Забрана одлагања, складиштења и депоновања отпадних и штетних материја.

6. Ову одлуку објавити у „Службеном гласнику Републике Србије“.

## САДРЖАЈ

393. Решење о образовању Комисије за надзор у реализацији програма локалног економског развоја .....	2957
394. Решење о образовању Комисије за доделу средстава у реализацији програма локалног економског развоја .....	2957
395. Решење о давању на коришћење теренског возила марке ЛАДА НИВА .....	2958
396. Решење Градског већа о употреби средстава текуће буџетске резерве .....	2958
397. Решење Градског већа о употреби средстава текуће буџетске резерве .....	2959
398. Решење Градског већа о употреби средстава текуће буџетске резерве .....	2959
399. Решење Градског већа о употреби средстава текуће буџетске резерве .....	2960
400. Решење Градског већа о употреби средстава текуће буџетске резерве .....	2961
401. Колективни уговор за запослене у Предшколској установи „Моје детињство“ Чачак .....	2961
402. Колективни уговор Предшколске установе „Радост“ Чачак .....	2992
- Нацрт Одлуке о утврђивању родне куће Владислава Петковића Диса у Заблаћу са околином за знаменито место .....	3022

**ИЗДАВАЧ:** Скупштина града Чачка, **АДМИНИСТРАЦИЈА:** Стручна служба Скупштине. Адреса е-поште: [strucniposlovi@cacak.org.rs](mailto:strucniposlovi@cacak.org.rs). **ГЛАВНИ И ОДГОВОРНИ УРЕДНИК:** Мирослав Петковић, секретар Скупштине града Чачка. Жиро рачун за претплату: рачун буџета града Чачка број: 840-745141843-30 код управе за трезор Чачак. Штампана: „Офис сервис“ - Чачак