



www.opstinaub.org.rs

СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ОПШТИНЕ УБ

Година XX – Број 21

Уб, 27. новембар 2019. године

Бесплатан примерак

91.

На основу члана 46. тачка 2) Закона о локалној (“Службени гласник РС” број [129/2007](#), [83/2014](#) - други закон, [101/2016](#) - други закон и [47/2018](#)), члана 60. став 1. тачка 2) Статута општине Уб (“Службени гласник општине Уб” број 4/2019),

Општинско веће општине Уб, 27. новембра 2019. године, доноси

Закључак

о прихватању предлога

Појединачног колективног уговора Предшколске установе "Уб"

1. Прихвата се предлог Појединачног колективног уговора Предшколске установе "Уб", дат у прилогу овог закључка, који чини саставни део овог закључка.

2. Даје се овлашћење председнику општине Уб да потпише, у име оснивача, колективни уговор из тачке 1. овог закључка.

Општина Уб
Општинско веће
Број: 06-60-6/2019-01

Председник Већа
Дарко Глишић, с.р.

92.

На основу члана 240. и 247. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17-одлука УС, 113/17 и 95/2018 – аутентично тумачење) – Општина Уб, коју заступа председник Дарко Глишић (у даљем тексту: оснивач), репрезентативни синдикат: Синдикална организација Установе за децу предшколског узраста „Уб“ из Уба, коју заступа председник Мирјана Хацић (у даљем тексту: синдикат) и Предшколсак установа „Уб“ из Уба, коју заступа директор Гордана Милосављевић Марковић (у даљем тексту: Послодавац), закључују:

ПОЈЕДИНАЧНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ „УБ“ УБ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту Уговор) уређују се, у складу са законом и другим прописима, права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада за запослене у Предшколској установи „Уб“, Уб, међусобни односи учесника овог уговора, поступак за закључивање, измене и допуне овог уговора, као и друга питања од значаја за оснивача, послодавца и запослене.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени овим Уговором примењују се одговарајуће одредбе закона и других прописа.

Члан 3.

Овај Уговор непосредно се примењује.

РАДНИ ОДНОС

Члан 4.

У радни однос у установи може да буде примљено лице под условима прописаним законом и ако:

1) има одговарајуће образовање;

2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом;

3) није осуђиван правоснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиља у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрнављење, за кривично дело примање мита или давање мита, за кривично дело из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није у складу са законом утврђено дискриминаторско понашање;

4) има држављанство Републике Србије;

5) зна језик на коме се остварује васпитно – образовни рад.

Услови из става 1. овог члана доказују се приликом пријема у радни однос и проверавају се у току рада.

Запосленом престаје радни однос ако се у току радног односа утврди да не испуњава услове из става 1. овог члана или ако одбије да се подвргне лекарском прегледу у надлежној здравственој установи на захтев директора.

Члан 5.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које има најмање 15 година живота и које испуњава услов психофизичке и здравствене способности, као и посебене услове за рад на одређеним пословима, утврђене законом, односно Правилником о организацији и систематизацији послова.

Послодавац може да заснује радни однос и са лицем које има утврђен статус особе са инвалидитетом, у складу са законом којим се уређује професионална рехабилитација и запошљавање особа са инвалидитетом.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем млађим од 18 година живота само уз писмену сагласност родитеља, усвојиоца или стараоца, ако такав рад не угрожава његово здравље, морал и образовање, односно ако такав рад није забрањен законом.

Лице млађе од 18 година живота може да заснује радни однос само на основу налаза надлежног здравственог органа којим се утврђује да је способно за обављање послова за које се заснива радни однос и да такви послови нису штетни за његово здравље.

Трошкови лекарског прегледа за лица из става 4. овог члана који су на евиденцији незапослених коју води републичка организација надлежна за запошљавање – сноси та организација.

Члан 6.

Кандидат је дужан, приликом заснивања радног односа да послодавцу достави исправе и друге доказе о испуњености услова за рад на пословима за које заснива радни однос, утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 7.

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 послова.

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

Члан 8.

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

Члан 9.

Одлуку о потреби заснивања радног односа са новим запосленим доноси директор, који расписује конкурс у складу са законом.

Одлуку из става 1. овог члана, као и пријаву слободног радног места, директор доставља Националној служби за запошљавање, која врши оглашавање у својој периодичној публикацији, а одлука се такође објављује и на интернет страници и огласној табли Послодавца.

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

Члан 10.

Конкурс спроводи конкурсна комисија, коју именује директор, у складу са законом.

Услови утврђени конкурсом морају одговарати условима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова радних места код Послодавца.

УГОВОР О РАДУ**Члан 11.**

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

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац. У име Послодавца уговор закључује директор.

Уговор о раду мора имати све елементе прописане Законом о раду.

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

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

Члан 12.

Радни однос код Послодавца може се засновати и споразумом о преузимању, уз сагласност запосленог, у складу са законом.

Споразумом о преузимању преузима се запослени који је у радном односу на неодређено време.

Измена уговора о раду**Члан 13.**

Послодавац може да, због потреба побољшања процеса и организације рада, понуди запосленом измену уговорених услова рада (у даљем тексту анекс уговора), у складу са законом.

Послодавац може понудити запосленом премештај на други, одговарајући посао, односно на свако радно место које одговара његовој стручној спреми и радним способностима.

Потребе побољшања процеса и организације рада у смислу овог Уговора су:

- успешније и ефикасније обављање послова одређеног радног места,
- потпуније коришћење радне способности запосленог,
- усавршавање постојеће и увођење нове технологије рада,
- престанак потребе за радом запосленог на одређеном радном месту,
- смањење обима посла,
- отварање нових радних места,
- отклањање поремећених односа у процесу рада,
- премештај у друго место рада у смислу Закона о раду.

Члан 14.

Уз понуду за закључење 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 и правне последице које могу да настану одбијањем понуде.

Запослени је дужан да се изјасни о понуди за закључивање анекса уговора у року који одреди

Послодавац, а који не може бити краћи од осам радних дана.

Ако запослени потпише анекс уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду, због одбијања закључивања анекса уговора о раду, оспорава законитост анекса уговора.

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

ПРОБНИ РАД

Члан 15.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

Пробни рад може да траје најдуже шест месеци.

Послодавац или запослени могу да откажу уговор о раду и пре истека времена за који је уговорен пробни рад са отказним роком, који не може бити краћи од пет радних дана.

У случају отказа уговора о раду у смислу става 3. овог члана од стране Послодавца, 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 раду.

Пробни рад Послодавац може да уговори са запосленим који се прима у радни однос на неодређено време.

Оцену о раду и стручним способностима запосленог даје директор.

ПРИПРАВНИК

Члан 16.

Приправник јесте лице које први пут у том својству заснива радни однос у установи и оспособљава се за самосталан образовно – васпитни, васпитни, односно стручни рад савладавањем програма за увођење у рад васпитача и стручног сарадника и полагањем испита за лиценцу.

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

За време трајања приправничког стажа, ради савладавања програма за увођење у рад васпитача и стручног сарадника, установа приправнику одређује ментора.

Приправник има право да полаже испит за лиценцу после навршених годину дана рада.

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

Програм увођења у посао васпитача и стручног сарадника, начин и поступак провере савладаности тог програма прописује министар.

Лице које савлада програм увођења у посао васпитача и стручног сарадника има право на полагање испита за лиценцу .

Програм за стицање лиценце, начин провере савладаности тог програма, трошкове полагања испита и орган управе пред којим се полаже испит за лиценцу – прописује министар.

ПРИПРАВНИК-СТАЖИСТА

Члан 17.

Послове васпитача и стручног сарадника може да обавља и приправник - стажиста.

Приправник – стажиста савладава програм увођења у посао и полагање испита за лиценцу под непосредним надзором васпитача и стручног сарадника који има лиценцу.

Установа и приправник – закључују уговор о стажирању у трајању од најмање годину, а најдуже две године.

Уговором из става 3. овог члана не заснива се радни однос.

Приправник – стажиста има право да учествује у раду стручних органа без права одлучивања.

На остваривање права из става 2. овог члана сходно се примењују одредбе закона који се односи на приправника.

СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРАВАЊЕ

Члан 18.

Запослени је дужан да се у току рада стручно усавршава.

Послодавац је дужан да запосленом омогући стручно усавршавање.

Васпитач, медицинска сестра-васпитач и стручни сарадник са лиценцом и без лиценце, дужан је да се стално усавршава ради успешнијег остваривања и унапређивања образовно-васпитног рада и стицања компетенција потребних за рад, у складу са општим принципима за постизање циљева образовања и стандарда постигнућа.

Оснивач и Послодавац су у обавези да утврде начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања васпитача и стручних сарадника и средствима обезбеђеним у финансијском плану Послодавца.

Уколико оснивач и Послодавац не обезбеде упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити последице по овом основу.

РАДНО ВРЕМЕ

Пуно и непуно радно време

Члан 19.

Пуно радно време у радној недељи, износи 40 часова.

Радна недеља траје, по правилу, пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Непуно радно време је радно време краће од пуног радног времена.

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

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

Запослени који ради непуно радно време остварује права из радног односа у складу за Законом.

Прековремени рад

Члан 20.

На захтев директора, запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран, као и у следећим случајевима:

1. да се заврши процес рада чије се трајање није могло предвидети, а чије би обустављање и прекидање нанело штету Послодавацу,
2. због замене изненада одсутног запосленог,
3. ако су послови са роковима у којима посао не може да се обави у редовно радно време и 4. у другим случајевима које одреди Послодавац.

Прековремени рад не може да траје дуже од 8 часова недељно. Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

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

Ноћни рад

Члан 21.

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 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.

ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 22.

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 најмање 45 минута.

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

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

Члан 23.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, ако природа посла не дозвољава прекид рада, као и ако се ради са странкама.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси Послодавац.

Дневни одмор и недељни одмор

Члан 24.

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

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

Недељни одмор се, по правилу, користи недељом.

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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 25.

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

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

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

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

Члан 26.

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

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

1. Допринос на раду (успешност у раду) 1 радни дан
2. Услови на раду (ноћни рад) 2 радна дана
3. Радно искуство: на сваких 5 (пет) година рада у радном односу, по 1 радни дан.
4. Стручна спрема:
 - 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 – **4 радна 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 – **3 радна дана;**

- са средњим образовањем - **2 радна дана;**
- са осталим нивоима образовања - **1 радни дан.**

5. Социјални услови

- **инвалиду рада и војном инвалиду – 2 радна дана;**
 - **самохраном родитељу са дететом до 14 година живота – 2 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.

- родитељу са троје деце до 16 година живота – 3 радна дана;

- запослени са дететом које има сметње у психофизичком развоју

• са једним дететом 2 радна дана

• за свако наредно дете 1 радни дан

Годишњи одмор запосленог, на основу критеријума из става 1. овог Уговора, **не може бити дужи од 30 радних дана**, осим ако законом није другачије утврђено.

Дужину годишњег одмора одређује директор применом наведених критеријума.

Члан 27.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост 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 годишњих одмора за сваку календарску годину, на начин којим се не ремети процес рада.

Запослени код Послодавца, по правилу, користи годишњи одмор за време распуста (летњег, зимског, пролећног,...).

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

Члан 28.

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.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код Послодавца, Послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и вртић, односно службу у којој раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра уручено запосленима.

Члан 29.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора, ако то захтевају потребе посла, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

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

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

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

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

Сразмерни део годишњег одмора

Члан 30.

Право на сразмерни део годишњег одмора (дванаестину годишњег одмора од годишњег одмора утврђеног у складу са критеријумима из члана 26. овог уговора) има запослени за месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос, или у којој му престаје радни однос.

Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 31.

Запослени има право у току 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) 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) учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста – седам радних дана,
- 9) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви;
- 10) смрти члана уже породице – пет радних дана,

- 11) смрти родитеља брачног друга – пет радних дана,
- 12) полагања стручног испита – пет радних дана,
- 13) за решавање личних потреба – два радна дана.

Одсуство у случају смрти члана уже породице и добровољног давања крви не урачунава се у укупни број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

Неплаћено одсуство

Члан 32.

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

- 1) неговање болесног члана уже породице – до седам радних дана;
- 2) смрти сродника који није члан уже породичног домаћинства – два радна дана;
- 3) обављања приватних послова запослених – 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;
- 6) лечење о сопственом трошку – до 30 радних дана;

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

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

Мировање радног односа

Члан 33.

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

- 1) одласка на одслужење, односно дослужење војног рока;
- 2) упућивања на рад у иностранство од стране Послодавца, или у оквиру међународно - техничке или просветно - културне сарадње, у дипломатска, конзуларна и друга представништва,
- 3) привременог упућивања на рад код другог Послодавца,
- 4) избора, односно именована на функцију у државном органу, синдикату, политичкој организацији или другу јавну функцију чије вршење захтева да привремено престане да ради код Послодавца,
- 5) издржававање 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 одслужења, односно дослужења војног рока, престанка рада у иностранству, односно код другог послодавца, престанка функције, повратка са издржавања казне

затвора, односно мере безбедности, васпитне или заштитне мере – врати на рад код Послодавца.

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

ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 34.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом, овим уговором и другим општим актима којима се уређује и организује заштита на раду код Послодавца.

Послодавац је дужан да организује рад којим се обезбеђује заштита живота и рада запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду и општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Члан 35.

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

Члан 36.

Послодавац је дужан да упућује на санитарни преглед запослене за које је то предвиђено законом и подзаконским актима.

Члан 37.

Послодавац је дужан у складу са законом којим се уређује спречавање злостављања на раду и подзаконским актима да 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.

ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 38.

Запослени имају право на одговарајућу плату у складу са законом, овим Уговором и уговором о раду.

Плате запослених утврђују се на основу :

- основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица),
- коефицијената за обрачун и исплату плата (у даљем тексту : коефицијент),
- додатка на плату,
- обавезе које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Плате се исплаћују за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 39.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему и утврђен је за

запослене у предшколском васпитању и образовању Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама .

Основица за обрачун плата, на дан потписивања овог колективног уговора утврђена је Закључком Владе РС о утврђивању основице за обрачун и исплату плата запослених у предшколском образовању, установама културе и установама социјалне заштите чији је оснивач локална власт и пратиће промене у складу са важећим прописима.

Додатак на плату

Члан 40.

Запослени има право на додатак на плату:

- за време проведено у радном односу код послодавца за сваку пуну годину рада (минули рад) у висини 0,4% од основице,
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) у висини 26% од основице,
- за рад на дан државног и верског празника који је нерадни дан, у висини 110% од основице,
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента (од 22,00 часа до 06,00 часова) у висини 26% од основице.

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

Ако су се у исто време стекли услови за додатак на плату по више основа утврђених у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде добија се сабирањем процената по сваком од основа увећања.

Накнада плата

Члан 41.

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

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

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

Члан 42.

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

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

- у висини од 100 % од просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је она проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако Законом није другачије одређено.

ИСПЛАТА, ЕВИДЕНЦИЈА И ЗАШТИТА ПЛАТА

Члан 43.

Исплата плате може бити у једном или из два дела.

- 1) Ако је исплата у једном делу, исплаћује се до 10. у наредном месецу;
- 2) Ако се исплаћује у два дела: први део се исплаћује до 5. у наредном месецу, а други део до 20. у наредном месецу.

Члан 44.

Послодавац је у обавези да приликом сваке исплате плате и накнаде плате запосленом 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.

Обрачун зараде и накнаде зараде које је дужан да исплати послодавац у складу са Законом представља извршну исправу.

Члан 45.

Послодавац је у обавези да води месечну евиденцију исплаћених плата и накнада плата.

Евиденција садржи податке о заради, заради по одбитку пореза и доприноса из зараде и одбицима од зараде, за сваког запосленог. Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 46.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) накнаду трошкова превоза у складу са овим уговором и уговором о раду за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају или стварним трошковима превоза, ако не постоји могућност куповине претплатне карте, према приложеним превозним картама или рачунима за превоз и то само за дане у којима је долазио на посао. Запослени има право на накнаду трошкова превоза само уколико је удаљеност радног места од места пребивалишта или боравишта већа од 3 км.

Изузетно, за коришћење такси превоза у локалу, уз одобрење лица коме одговара за свој рад, у случају потребе хитног обављања посла или у случају одласка са рада након 22 часа ноћу, према приложеном рачуну.

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

- 3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

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

Члан 47.

Запослени има право на накнаду трошкова за време проведено на службеном путу у земљи, у случају да превоз, смештај и исхрана нису организовани од стране послодавца, у висини:

- путних трошкова, према приложеним рачунима, односно трошкова превоза сопственим аутомобилом, према обрачуну пређених километара;

- трошкова ноћења у хотелу са највише 4 (четири) звезде;

- на дневницу у висини од 5% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а најмање у висини неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Запослени има право на дневницу за време проведено на службеном путу у земљи, ако су превоз, смештај и исхрана организовани од стране послодавца, у висини од 50% неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Службеним путовањем у земљи сматра се путовање ван места рада запосленог, по налогу директора, а ради извршавања одређених послова.

Члан 48.

Запослени је дужан да обрачун трошкова са службеног пута у земљи или иностранству, са извештајем и одговарајућим рачунима, поднесе на прописаном обрасцу путног налога у року од три дана од дана повратка са пута.

ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 49.

Послодавац је дужан да запосленима исплати:

1. **отпремнине приликом одласка у пензију**, у висини троструког износа последње исплаћене плате запосленог, односно две просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, зависно од тога шта је за запосленог повољније;

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

3. **накнада штете због повреде на раду или професионалног обољења**, у складу са законом;

4. **јубиларне награде** и то:

• за 10 година рада у радном односу – 50% просечне плате,

• за 20 година рада у радном односу – 100% просечне плате,

• за 30 година рада у радном односу – 150% просечне плате,

• за 35 година рада у радном односу – 200% просечне плате,

• за 40 година рада у радном односу – 200% просечне плате.

Право на јубиларну награду за 40 година рада у радном односу стиче само запослени који није остварио

право на јубиларну награду за 35 година рада у радном односу.

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

Запослени стиче право на јубиларну награду у години у којој навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада остварених у радном односу.

Члан 50.

Уколико финансијске могућности Послодавца допуштају, Послодавац може запосленом да исплати солидарну помоћ за случај дуже и теже болести или повреде на раду, куповину лекова, лечења у земљи и иностранству, здравствене рехабилитације, инвалидности запосленог, штете од елементарних непогода, накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог, као и у другим случајевима, у висини утврђеној одлуком директора.

Члан 51.

Уколико финансијске могућности Послодавца допуштају, он може запосленом да исплати солидарну помоћ за случај дуже и теже болести или повреде на раду, куповину лекова, лечења у земљи и иностранству, здравствене рехабилитације, инвалидности запосленог, штете од елементарних непогода, накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти родитеља запосленог, као и у другим случајевима, у висини утврђеној одлуком директора.

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

Члан 52.

Послодавац може, уколико му финансијске могућности допуштају обезбедити и:

- деци запосленог до 11 година живота поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана,

- поклон запосленој жени у новчаном износу за Дан жена у вредности неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 53.

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

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама, у државном или

приватном власништву, са којима осигуравајућа кућа има уговор.

ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 54.

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

Програм нарочито садржи:

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

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

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

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

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

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

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

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

Члан 55.

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

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

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир предлоге републичке организације надлежне за запошљавање и мишљење синдиката и да их обавести о свом ставу у року од 8 дана.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 56.

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

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

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету накнађују у једнаким деловима.

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

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

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује Комисија коју именује Послодавац, у којој мора бити представник синдиката. Поступак и начин накнаде штете одређује Комисија, у складу са законом и општим актом.

Запослени који је на раду или у вези са радом намерно или крајњом непажњом проузроковао штету трећем лицу, а коју је накнадио Послодавац, дужан је да Послодавцу накнади износ исплаћене штете.

ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ

Члан 57.

Запослени одговара за:

- лакше повреде радних обавеза прописане Статутом и општим актом и Законом;

- теже повреде радних обавеза и повреде забрана прописане Законом.

Члан 58.

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

О правима, обавезама и одговорностима директора одлучује Управни одбор.

Начин вођења дисциплинског поступка, врсте и начин изрицања дисциплинских мера и сва друга питања од значаја за дисциплинску одговорност запослених уређене су Законом и општим актима установе.

УДАЉЕЊЕ СА РАДА

Члан 59.

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

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Члан 60.

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

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

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

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

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

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

Решење о отказу уговора о раду садржи правни основ, образложење и поуку о правном леку.

Члан 61.

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

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

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

Члан 62.

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.

**ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА
ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 63.**

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

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

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

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

Члан 64.

Општим актом и уговором о раду може се предвидети поступак споразумног решавања спорних питања између послодавца и запосленог.

Спорна питања у смислу става 1. овог члана решава арбитар.

Арбитар споразумом одређује 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 из става 5. овог члана не донесе одлуку, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Одлука арбитра је коначна и обавезује послодавца и запосленог.

Члан 65.

Против решења којим је повређено право запосленог, или кад је запослени сазнао за повреду права, запослени, односно 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.

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 66.**

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

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

Активности синдиката се финансирају из чланарине и других прихода.

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

Члан 67.

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, односно уговором о раду.

Члан 68.

Послодавац је дужан да обавештава синдикат о питањима из своје надлежности, а које 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 69.

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

Члан 70.

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

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

6. обраду периодичног обрачуна и завршног рачуна.

Члан 71.

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

Послодавац је дужан да представнику синдиката омогући плаћено одсуство ради обављања синдикалне функције.

Члан 72.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију ван установе у вишем органу репрезентативног синдиката, потписника овог уговора, мирују права и обавезе из радног односа док обавља функцију у том органу. По престанку вршења функције на коју је изабран запослени има право да се у року од 15 дана од дана престанка функције врати на рад код Послодавца.

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

Члан 73.

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

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

1. ако је одређен за колективно преговарање, односно за члана одбора за колективно преговарање за време преговарања;
2. када је одређен да заступа запосленог у радном спору са Послодавцем пред арбитром или судом за време заступања.

Члан 74.

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

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

Члан 75.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање

на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком и сл.) представника запослених (председник синдикалне организације, синдикалне придружнице, синдикални повереник, чланови органа синдиката, председник окружног, градског, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције и по престанку функције, у складу са законом.

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

Члан 76.

Синдикални представник репрезентативног синдиката учесника у закључивању овог колективног уговора који одсуствује са рада у складу са чланом 70. и 71. Уговора има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци.

ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 77.

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

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку, Посебним колективним уговором и овим уговором.

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

Члан 78.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Штрајк се може организовати и као штрајк упозорења. Штрајк упозорења може трајати најдуже један сат.

Члан 79.

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

Одлука о ступању у штрајк мора да садржи:

- захтеве запослених са образложењем,
- време почетка штрајка
- место окупљања учесника у штрајку, ако се штрајк испољава окупљањем запослених,
- састав штрајкачког одбора, који заступа интересе запослених и у њихово име води штрајк,
- начин обезбеђивања минимума процеса рада,
- предлог за отпочињање преговора око поднетих захтева.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави достављањем Послодавцу и оснивачу одлуке о ступању у штрајк и изјаве о начину обезбеђивања минимума процеса рада, најкасније 10 радних дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

Одлука мора бити у писаном облику и мора се доставити на одговарајући начин (формално, преко писарнице).

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

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

У преговорима синдикат заступа штрајачки одбор.

Члан 80.

Оснивач је дужан да у складу са Законом о штрајку, при утврђивања 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 процења рада мора се поштовати.

Члан 81.

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

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 82.

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

Организовање штрајка, или учешће у штрајку, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим колективним уговором 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.

Члан 83.

Послодавац и друга одговорна лица не смеју спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим Уговором, нити могу употребљавати мере принуде ради окончања штрајка.

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

Члан 84.

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

Члан 85.

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

НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА

Члан 86.

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

Мирно решавање индивидуалних спорова врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

Спорови који настану у закључивању, измени и допуни или примени овог колективног уговора решавају се пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова.

Одлука арбитраже обавезује учеснике у закључивању Колективног уговора.

Учесници овог колективног уговора ће трошкове арбитраже сносити солидарно.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 87.

Овај Уговор закључује се на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, овај Уговор престаје да важи, ако се учесници овог Уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења овог Уговора.

Члан 88.

Важење овог Уговора може престати споразумом свих учесника или отказом овог Уговора у целости или делимично.

Отказ овог Уговора у целости или делимично подноси се у писаној форми, са образложењем и мора да садржи предлог нових одредби.

У случају отказа, или истека, овај Уговор се примењује до закључења новог колективног уговора, односно шест месеци од дана подношења отказа.

Члан 89.

Учесници су дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 90.

Измене и допуне овог колективног уговора врше се анексом, на начин и по поступку за његово закључивање.

Члан 91.

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи Правилник о раду дел.бр. 54/01. од 29.01.2015.

Члан 92.

Овај колективни уговор се закључује у шест примерака од којих свака уговорна страна задржава по два примерка.

Члан 93.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном гласнику општине УБ”.

ПОТПИСНИЦИ:

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА УСТАНОВЕ
ЗА ДЕЦУ ПРЕДШКОЛСКОГ УЗРАСТА „УБ“
Председник

Мирјана Хацић, с.р.

ПОСЛОДАВАЦ
Директор

Гордана Милосављевић Марковић, с.р.

ОСНИВАЧ
Председник општине Уб

Дарко Глишић, с.р.

93.

На основу члана 6. ст. 5. до 7 и члана 7а Закона о порезима на имовину (Службени гласник РС", број 26/2001, 42/2002 Одлука СУС, 80/2002, 80/2002 - други закон, 135/2004, 61/2007, 5/2009, 101/2010, 24/2011, 78/2011, 57/2012 - Одлука УС РС, 47/2013, 68/2014 - други закон, 95/2018 и 99/2018 - Одлука УС РС) и члана 53. Статута општине Уб ("Службени гласник општине Уб" број 12/2008 и 6/2013),

Општинско веће општине Уб, 27. новембра 2019. године, доноси

Одлука

о утврђивању просечних цена квадратног метра одговарајућих непокретности за утврђивање пореза на имовину за 2020. годину на територији општине Уб

Члан 1.

Овим актом/одлуком утврђују се просечне цене квадратног метра одговарајућих непокретности за утврђивање пореза на имовину за 2020. Годину на територији општине Уб.

Члан 2.

На територији општине Уб одређено је 7 (седам) зона за утврђивање пореза на имовину, у зависности од комуналне опремљености и опремљености јавним објектима, саобраћајној повезаности са централним деловима општине односно са радним зонама и другим садржајима у насељу, и то: 1 (прва), 2 (друга), 3 (трећа), 3а (трећа а), 4 (четврта), 5 (пета), 6 (шеста), а зона 1 (прва) зона је најопремљенија зона у општини Уб.

Просечне цене квадратног метра, у динарима, непокретности за утврђивање пореза на имовину за 2019. годину на територији општине Уб износе:

Групе непокретности	1	2	3а	3	4	5	6
1. Грађевинско земљиште	3.420	2.850	2.508	2.280	513	342	256
2. Пољопривредно земљиште	125,40	114	102,60	91,20	57,28	39,93	27,03
3. Шумско земљиште	125,40	114	102,60	91,20	58,62	46,57	27,03
4. Станови	71.119	45.000	55.396	27.500	18.500	17.800	17.000
5. Куће за становање	40.250	40.000	32.200	27.219	19.930	15.390	13.800
6. Пословне зграде и други (надземни и подземни) грађевински објекти који служе за обављање делатности	71.119	60.000	57.500	51.300	28.500	22.800	19.380
7. Гараже и гаражна места	15.960	15.000	14.500	13.500	12.500	12.000	11.400
8 Друго земљиште							

Члан 3.

Неизграђено грађевинско земљиште, које се користи искључиво за гајење биљака, односно садног материјала, односно шума, за сврху утврђивања основице пореза на имовину за 2020. Годину разврстава се у пољопривредно, односно у шумско земљиште.

Гајењем биљака, односно садног материјала, односно шума, сматра се гајење (једногодишњих, двогодишњих, односно вишегодишњих) биљака, односно гајење садног материјала, односно гајење шума, које је класификовано у области пољопривреда, шумарство и рибарство, у складу са прописом којим се уређује класификација делатности.

Члан 4.

Ступањем на снагу ове одлуке престаје да важи Одлука о утврђивању просечних цена квадратног метра одговарајућих непокретности за утврђивање пореза на имовину за 2019. Годину на територији општине Уб "Службени гласник општине Уб" број 15/2018.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном гласнику општине УБ", а примењује се од 1 јануара 2020. Године.

Општина Уб
Општинско веће
Број: 06-60-3/2019-01

Председник Већа
Дарко Глишић

С а д р ж а ј

91.	Закључак о прихватању предлога Појединачног колективног уговора Предшколске установе “УБ”	1
92.	Појединачни колективни уговор за Предшколску установу "УБ"	2
93.	Одлука о утврђивању просечних цена квадратног метра одговарајућих непокретности за утврђивање пореза на имовину за 2020. годину на територији општине Уб	13
