

Примљено:		13. 07. 2015.		
ОРГАН	ОПРЕД	БРОЈ	ГЛАВН	ДНЕВН
		022-151/15		

**ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА "НАША РАДОСТ"**  
СУБОТИЦА, Антона Ашкерца 3  
БРОЈ:2012/01  
ДАНА:13.07.2015.године

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР**

за

**Предшколску установу "Наша радост" Суботица**  
**- "Naša radost" Iskolasakor Elotti Intezmény Szabadka**  
**- Predškolsku ustanovu "Naša radost" Subotica**

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

На основу члана 1. став 2., члана 3. став 1. и члана 247. став 1. Закона о раду ("Службени гласник РС" број 24/05,61/05, 54/2009, 32/2013 и 75/2014)( у даљем тексту Закон) Град Суботица као Оснивач, кога заступа градоначелник Maglai Jenő, Синдикат образовања Србије Синдикална организација Предшколске установе "Наша радост"Суботица кога заступа председник Тамара Рајновић (у даљем тексту: Синдикат), Предшколска установа „Наша радост" Суботица, Антона Ашкерца 3. Суботица, коју заступа директор Јашо Шимић, проф. дефектолог (у даљем тексту: Послодавац) закључују

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ„НАША РАДОСТ"СУБОТИЦА - "NAŠA RADOST"“ ÍSKOLÁSKOR ELŐTTI INTÉZMÉNY SZABADKA -PREDŠKOLSKU USTANOVU "NAŠA RADOST"“ SUBOTICA

#### ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Колективним уговором за Предшколску установу „Наша радост“ Суботица - "Naša radost" Ískoláskor Előtti Intézmény Szabadka - Predškolsku ustanovu "Naša radost" Subotica (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом, уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа свих запослених у Предшколској установи „Наша радост“ Суботица којима се средства за зараде обезбеђују у Буџету Града Суботице, међусобни односи учесника овог Колективног уговора, поступак измена и допуна колективног уговора, као и друга питања од значаја за запосленог и Послодавца.

##### Члан 2.

На сва питања која нису уређена овим Колективним уговором примењују се одговарајуће одредбе закона.

##### Члан 3.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи, ако се учесници Колективног уговора друкчије не споразумеју најкасније 30 дана пре истека важења Колективног уговора.

##### Члан 4.

Колективни уговор и уговор о раду не могу да садрже одредбе којима се запосленом дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом.

Колективним уговором и уговором о раду могу да се утврде већа права и повољнији услови рада од права и услова утврђених законом, као и друга права која нису утврђена законом, осим ако законом није друкчије одређено.

##### Члан 5.

Ако Колективни уговор и поједине његове одредбе утврђују неповољније услове рада од услова утврђених законом, примењују се одредбе закона.

Поједине одредбе уговора о раду којима су утврђени неповољнији услови рада од услова утврђених законом и Колективним уговором, односно које се заснивају на нетачном

# КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

обавештењу од стране послодавца о појединим правима, обавезама и одговорностима запосленог - ништаве су.

## РАДНИ ОДНОС

### 1. Заснивање радног односа

#### Члан 6.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду, који се закључује у писменом облику, који у име Послодавца закључује директор или лице које он овласти.

Лице које заснива радни однос са Послодавцем мора да испуњава законом прописане услове за рад на одређеним пословима као и посебне услове утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова ( у даљем тексту: Правилник).

#### Члан 7.

Одлуку о потреби пријема у радни однос запосленог доноси директор, у складу са одлуком о броју и структури извршилаца неопходних за реализацију предшколског програма за одређену радну годину.

Оглашавање слободних радних места врши се преко Националне службе за запошљавање објављивањем конкурса.

#### Члан 8.

Услови утврђени конкурсом морају одговарати условима утврђеним законом и Правилником.

Избор и пријем лица у радни однос на неодређено време, на основу конкурса, врши директор, под условом да се претходно преузимањем није могао засновати радни однос са лицем које испуњава услове утврђене Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији послова.

Пре пријема у радни однос на неодређено време, Послодавац је у обавези да затражи мишљење репрезентативног синдиката установе а синдикат је дужан да мишљење достави у року од 8 (осам) дана рачунајући од пријема упућеног захтева .

У поступку одлучивања о избору васпитача или стручног сарадника, директор прибавља мишљење Управног одбора након претходне провере психофизичких способности кандидата.

Проверу психофизичких способности за рад са децом врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

Директор доноси одлуку о избору васпитача и стручног сарадника у року од 8 (осам) дана од дана добијања резултата психолошке процене способности за рад са децом и ученицима.

Одлуку о избору других запослених у установи директор доноси у року од 30 дана од дана истека рока за подношење пријава на конкурс.

#### Члан 9.

Директор је дужан да при подношењу периодичних извештаја о раду Установе, обавести репрезентативни синдикат у Установи о извршеном пријему у радни однос.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

### Члан 10.

Запослени, васпитач и стручни сарадник, који је код Послодавца био у радном односу на неодређено време, а остао је нераспоређен, остварује право на преузимање стављањем на листу запослених са које се врши преузимање, у складу са законом.

## 2. Измена уговорених услова рада

### Члан 11.

Послодавац може запосленом да понуди измену уговорених услова рада (у даљем тексту: анекс уговора):

- 1) ради премештаја на други одговарајући посао, због потреба процеса и организације рада;
- 2) ради премештаја у друго место рада код истог послодавца, у складу са законом и чланом 12. Колективног уговора;
- 3) ради упућивања на рад на одговарајући посао код другог послодавца, у складу са законом;
- 4) ако је запосленом који је вишак обезбедио остваривање права из закона и члана 72. Колективног уговора;
- 5) ради промене елемената за утврђивање основне зараде, радног учинка, накнаде зараде, увећане зараде и других примања запосленог који су садржани у уговору о раду у складу са законом;
- 6) у другим случајевима утврђеним законом.

Одговарајућим послом у смислу става 1. тач. 1) и 3) овог члана сматра се посао за чије се обављање захтева иста врста и степен стручне спреме који су утврђени уговором о раду.

Потребе процеса и организације рада у смислу става 1. тачка 1) овог члана су:

- успешније и ефикасније обављање послова одређеног радног места;
- потпуније коришћење радне способности запосленог;
- усавршавање постојеће и увођење нове технологије организације рада;
- престанак потребе за радом запосленог на одређеном радном месту;
- смањење обима посла;
- отварање нових радних места;
- отклањање поремећених односа у процесу рада;
- као и премештај из објекта који се налази у приградском насељу у Град и обрнуто, ради смањења путних трошкова и др.

### Члан 12.

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

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

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

Запослени који одбије понуду анекса уговора у остављеном року, задржава право да у судском поступку поводом отказа уговора о раду у смислу члана 11. став 1. тачка 1)-5) овог Колективног уговора, оспорава законитост анекса уговора.

Сматра се да је запослени одбио понуду анекса уговора ако не потпише анекс уговора у року из става 1. овог члана.

### Члан 13.

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 у смислу члана 11.а. овог Колективног уговора, најдуже 45 радних дана у периоду од 12 месеци.

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

Одредбе члана 11. а. овог Колективног уговора не примењују се и у случају закључивања анекса уговора на иницијативу запосленог.

Измена личних података о запосленом и података о 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 у смислу члана 11.а. овог Колективног уговора.

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

### Члан 14.

Запослени може да буде премештен у друго место рада:

- 1) ако је делатност послодавца такве природе да се рад обавља у местима ван седишта послодавца, односно његовог организационог дела;
- 2) ако је удаљеност од места у коме запослени ради до места у које се премешта на рад мања од 50 км и ако је организован редован превоз који омогућава благовремени долазак на рад и повратак са рада и обезбеђена накнада трошкова превоза у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени може да буде премештен у друго место рада ван случајева из става 1. овог члана само уз свој пристанак.

Запослени не може да буде премештен у друго место рада ако је лице са инвалидитетом или има преко 25 година стажа осигурања (радног стажа) осим уколико на то пристане.

## 3. Пробни рад

### Члан 15.

Пробни рад се одређује уговором о раду и може да траје најдуже шест месеци.

Изузетно, пробни рад може да се уговори и у случају пријема у радни однос на одређено време дуже од годину дана.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

Пробни рад може да се уговори са васпитачем и стручним сарадником који има лиценцу и који се прима у радни однос на неодређено време.

Пробни рад може да се уговори и са запосленима који се примају у радни однос за обављање послова неге, исхране, превентивно-здравствене и социјалне заштите.

### Члан 16.

Уколико је уговорен пробни рад, директор је дужан да одреди лица која ће пратити рад запосленог за време пробног рада.

Лица која прате пробни рад запосленог морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања, као и запослени који је на пробном раду.

Запослени из става 2. овог члана, дужан је да у писменом облику директору поднесе извештај, односно да своје мишљење о резултатима пробног рада запосленог.

### Члан 17.

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

Отказни рок је 15 радних дана.

## 4. Приправници

### Члан 18.

Директор може да заснује радни однос са лицем који први пут заснива радни однос, у својству приправника, на одређено или неодређено време, за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, ако је тако предвиђено законом или Правилником.

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

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

### Члан 19.

Уговором о раду утврђују се дужина трајања приправничког стажа.

Приправнички стаж за приправнике који се осамостаљују за самосталан образовно-васпитни рад васпитача и стручног сарадника траје најдуже 2 године од дана заснивања радног односа.

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

- VII степен стручне спреме – 12 месеци,
- VI степен стручне спреме – 9 месеци,
- IV и V степен стручне спреме – 6 месеци.

### Члан 20.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

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

### Члан 21.

Послодавац може ангажовати приправника – стажисту у складу са законом.

## III. СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ

### Члан 22.

Запослени је дужан да се у току радног односа стално стручно оспособљава и усавршава.

Послодавац је дужан да запосленом омогући стручно усавршавање.

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

Лиценца се суспендује васпитачу и стручном сараднику који се није стручно усавршавао, а просветни саветник у свом извештају утврди да разлози за то нису оправдани.

Трошкови стручног усавршавања обезбеђују се из средстава буџета Града Суботица, у складу са законом и Колективним уговором.

## IV. РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОР И ОДСУСТВА СА РАДА

### 1. Пуно и непуно радно време

#### Члан 23.

Пуно радно време у радној недељи са получасовном дневном паузом износи 40 часова.

Васпитачу, медицинској сестри и стручном сараднику на почетку школске године издаје се решење о распореду 40-тог часовног радног времена.

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

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

#### Члан 24.

Запослени могу да користе дневни одмор у трајању од 30 минута једнократно или два пута по 15 минута и по правилу не може се користити у прва два сата након почетка нити у последња два сата пре завршетка радног времена.

За време трајања дневног одмора васпитача и стручног сарадника не сме се прекидати процес рада и обавезно је присуство једног васпитача у групи.

---

---

# КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

## 2. Скраћено радно време

### Члан 25.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима, утврђеним законом, на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме за личну заштиту на раду постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог, а највише 10 часова недељно (послови са повећаним ризиком).

Скраћено радно време утврђује се на основу стручне анализе, у складу са законом.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

## 3. Прековремени рад

### Члан 26.

На захтев Послодавца запослени је обавезан да ради дуже од пуног радног времена, и то у случају: више силе, изненадног повећања обима посла, извршења одређених послова када је неопходно да се у одређеном року заврше послови који нису планирани.

Прековремени рад не може да траје дуже од 4 сата дневно, односно 8 часова недељно.

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

## 4. Прерасподела радног времена

### Члан 27.

Решење о прерасподели радног времена доноси директор у случају потребе организације рада и бољег коришћења средстава рада.

Прерасподела радног времена односи се на све запослене код Послодавца.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Прерасподела радног времена не може се вршити на пословима на којима је уведено скраћено радно време, у складу са законом.

Запослени коме је радни однос истекао пре истека времена за које се врши прерасподела радног времена има право да му се часови рада дужи од уговореног радног времена остварени у прерасподели радног времена прерачунају у његово радно време и да га послодавац одјави са обавезног социјалног осигурања по истеку тог времена или да му те часове рада обрачуна и исплати као часове прековременог рада.



# КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

## 5. Годишњи одмор

### Члан 28.

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

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

1) допринос на раду

- за остварене изузетне резултате – 4 радна дана
- за врло успешне резултате – 3 дана
- за успешне резултате – 2 дана

2) услови рада

- рад са отежаним условима рада у кухињи, вешерају, магацину и на пословима возача – 3 радна дана
- редован рад суботом, недељом и рад у сменама – 2 радна дана
- рад у два и више објеката – 2 радна дана
- васпитно-образовни радници – 2 радна дана
- остали радници – 1 радни дан

3) радно искуство

- од 5 до 10 година рада – 2 радна дана
- од 10 до 17 година рада – 4 радна дана
- од 17 до 25 година рада – 6 радна дана
- преко 25 година рада – 8 радних дана

4) стручна спрема

- VII степен стручне спреме – 4 радна дана
- VI степен стручне спреме – 3 радна дана
- V и IV степен стручне спреме – 2 радна дана
- III и II степен стручне спреме – 1 радни дан

5) социјални услови

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – 2 радна дана,
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу за свако наредно малолетно дете по – 1 радни дан
- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом које има потешкоће у развоју – 3 дана
- лицу са инвалидитетом – 3 радна дана

Допринос на раду утврђује се на основу мишљења руководиоца педагошке јединице, координатора кухиње и возног парка, шефа рачуноводства и директора за педагошко психолошку службу.

Годишњи одмор по свим основима из става 2. овог члана не може да траје дуже од **30** радних дана.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора из става 2. овог члана (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

### Члан 29.

Распоред коришћења годишњег одмора наставног особља утврђује се годишњим планом рада Установе, а за ненаставно особље, у зависности од потребе посла, планом коришћења годишњег одмора.

О времену коришћења годишњег одмора одлучује директор, или запослени кога директор овласти, уз претходну консултацију запосленог.

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.

### Члан 30.

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.

### Члан 31.

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.

У случају коришћења колективног годишњег одмора код послодавца или у организационом делу послодавца, послодавац може да донесе решење о годишњем одмору у коме наводи запослене и организационе делове у којима раде и да исто истакне на огласној табли, најмање 15 дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора, чиме се сматра да је решење уручено запосленима.

### Члан 32.

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.

У случају да запослени кривицом послодавца не искористи годишњи одмор, послодавац је дужан да том запосленом исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора, у

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

висини просечне зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

### 6. Плаћено одсуство

#### Члан 33.

Запослени има право на плаћено одсуство у укупном трајању до 7 радних дана у календарској години, у случају:

- |  |               |
|--|---------------|
| 1) склапања брака  | 7 радних дана |
| 2) рођења детета   | 5 радних дана |
| 3) теже болести члана уже породице   | 5 радних дана |
| 4) стручног усавршавања ради похађања одобреног облика, начина и садржаја стручног усавршавања   | 3 радна дана  |
| 5) порођај ћерке или снахе   | 2 радна дана  |
| 6) смрти сродника који се по закону којим се уређују радни односи не сматра чланом уже породице  | 1 радни дан   |
| 7) селидбе запосленог :  |               |
| - на подручју истог места  | 2 радна дана  |
| - на подручју другог места   | 3 радна дана  |
| 8) заштите и отклањања штетних последица у домаћинству прузрокованих елементарним непогодама   | 5 радних дана |
| 9) учествовање на радно – производном или спортском такмичењу организованом од стране синдиката, у зависности од удаљености одржавања такмичења  | 7 радних дана |
| 10) неге оболелог члана породице од тешких облика шећерне болести, свих врста карциома, парализе и других обољења за које је неопходна посебна нега и помоћ, а лице није смештено у здравствену установу | 7 радних дана |
| 11) склапање брака сина, ћерке или усвојеника  | 3 радна дана  |
| 12) за полагање стручног испита  | 1 радни дан   |
| 13) за полагање правосудног испита   | 2 радна дана  |
| 14) полагање испита за лиценцу   | 2 радна дана  |
| 15) завршавање студија другог и трећег степена у складу са законом који регулише област високог образовања   | 5 радних дана |

Поред случајева из става 1. овог члана запослени има право на плаћено одсуство још:

- 1) 5 радних дана због смрти члана уже породице
- 2) 2 узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви.

Члановима уже породице у смислу става 1. и 2. овог члана сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Директор може запосленом да одобри плаћено одсуство у случају утврђеном у ставу 1. овог члана и у дужем трајању, када то не ремети процес рада.

Директор може запосленом да одобри плаћено одсуство и у другим случајевима за које оцени да су оправдани.

#### Члан 34.

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени уз писмени захтев приложио одговарајућу документацију којом доказује постојање разлога

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

из Члана 31. став 1. и 2. Колективног уговора, а у изузетним случајевима она мора бити достављена у року 5 дана од дана истека коришћења плаћеног одсуства.

### 7. Неплаћено одсуство

#### Члан 35.

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

Одсуство са рада, у договору са непосредним руководиоцем, одобрава директор на основу писменог захтева запосленог и одговарајуће документације којом доказује чињенице које оправдавају неплаћено одсуство.

#### Члан 36.

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

- 1) учешћа на културно-уметничким, спортским и другим јавним приредбама, скуповима и такмичењима,
- 2) неговање тешко оболелог члана уже породице,
- 3) посете сродницима и другим лицима која живе у иностранству,
- 4) обављање неопходних приватних послова у земљи или иностранству, који се без одсуствовања запосленог са рада не могу извршити,
- 5) дошколовавање или специјализација запосленог у земљи и у иностранству, чије трошкове сноси запослени у трајању од 12 месеци.

Одсуство са рада, у договору са непосредним руководиоцем, одобрава директор на основу писменог захтева запосленог и одговарајуће документације.

У случају из става 1. овог члана, запосленом права и обавезе из радног односа мирују у складу са законом.

## V. БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЖИВОТА И ЗДРАВЉА НА РАДУ

#### Члан 37.

Запослени има право на безбедност и заштиту здравља на раду, у складу са законом овим Колективним 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 здравља запосленог, да запосленог ближе упозна са условима рада, мерама заштите на раду и општим актима и да сваког запосленог оспособи за безбедан рад.

Директор је одговоран за спровођење мера заштите на раду.

#### Члан 38.

Код Послодавца се образује одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Одбор има најмање пет чланова, с тим да Синдикат предлаже најмање три представника из реда свих запослених, а директор Установе најмање два представника Послодавца.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

Број представника запослених у Одбору мора да буде већи за најмање један од броја представника Послодавца

У Одбору, мора бити изабран најмање један представник, који је стручњак из области безбедности и здравља на раду.

Одбор доноси пословник о раду и бира председника Одбора.

Мандат чланова Одбора траје четири године.

### **Члан 39.**

Послодавац је дужан да представнику запослених, односно Одбору омогући:

- 1) увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да учествују у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

### **Члан 40.**

Представник запослених, односно Одбор имају право:

- 1) да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
- 2) да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 3) да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

### **Члан 41.**

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

- 1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље.

### **Члан 42.**

Послодавац и представници запослених, односно Одбор и Синдикат, дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са законом који уређује област здравља и безбедности на раду као и другим прописима

### **Члан 43.**

Послодавац је дужан да планира и обезбеди обавезан систематски преглед за запослене на радним местима са посебним условима рада, као и за друге запослене за које оцени да је то потребно.

### **Члан 44.**

Запослени на пословима за чије обављање мора да испуњава посебне здравствене услове, код кога је дошло до привременог губитка здравствене способности, утврђене од стране

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

надлежног здравственог органа, привремено се премешта на друге послове који одговарају његовој стручној спреми и радним способностима.

### Члан 45.

Запосленом инвалиду рада Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова према преосталој радној способности, у складу са законом.

## 1. Заштита материнства

### Члан 46.

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

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

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

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

Један од родитеља са дететом до три године живота може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Самохрани родитељ који има дете до седам година живота или дете које је тежак инвалид може да ради прековремено, односно ноћу, само уз своју писмену сагласност.

Послодавац може да изврши прераспodelу радног времена запосленој жени за време трудноће и запосленом родитељу са дететом млађим од три године живота или дететом са тежим степеном психофизичке ометености - само уз писмену сагласност запосленог.

Права из става. 5., 6. и 7. овог члана има и усвојилац, хранитељ, односно старатељ детета.

Послодавац је дужан да запосленој жени, која се врати на рад пре истека годину дана од рођења детета, обезбеди право на једну или више дневних пауза у току дневног рада у укупном трајању од 90 минута или на скраћење дневног радног времена у трајању од 90 минута, како би могла да доји своје дете, ако дневно радно време запослене жене износи шест и више часова.

Пауза или скраћено радно време из става 1. овог члана рачунају се у радно време, а накнада запосленој по том основу исплаћује се у висини основне зараде, увећане за минули рад.

## 2. Забрана пушења у затвореном радном простору

### Члан 47.

Пушење је забрањено у сваком затвореном радном и јавном простору (унутрашњост објекта и двориште).

---

---

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

У циљу спровођења закона на свим улазним вратима вртића и канцеларијама истаћи ће се знак „Забрањено пушење“, као и уклонити све пепељаре из канцеларија за запослене и других простора које користи Послодавац.

Лице задужено за контролу забране пушења у вртићима је главни васпитач, односно у службама руководиоци служби.

### VI. ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ОСТАЛА ПРИМАЊА

#### 1. Висина основице

##### Члан 48.

Висину основице за обрачун и исплату зараде запослених код Послодавца утврђује Влада Републике Србије.

Висину коефицијента за обрачун и исплату зараде запослених код Послодавца утврђује Влада Републике Србије уредбом којом се прописује и начин обрачуна зараде и накнаде зараде запослених у јавним службама.

#### 2. Елементи за утврђивање зараде

##### Члан 49.

Зарада се утврђује на основу основице за обрачун зараде и коефицијента са којим се множи основица, додатака на зараду и обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање у складу са законом.

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

#### 3. Зарада за обављени рад и време проведено на раду

##### Члан 50.

Зарада за обављени рад и време проведено на раду састоји се од основне зараде, дела зараде за радни учинак и увећане зараде.

Основна зарада одређује се на основу услова утврђених Правилником о систематизацији радних места код Послодавца, потребних за рад на пословима за које је запослени закључио уговор о раду и времена проведеног на раду.

#### 4. Стимулација

##### Члан 51.

Зарада запосленог може се увећати највише до 30% од износа зараде и то из сопствених прихода које оствари Послодавац, уколико запослени својим радом допринесе изузетном пословном успеху Послодавца.

Послодавац је обавезан да месечно утврђује приходе, расходе и врши расподелу средстава из претходног става и да о томе обавештава Синдикат.

# КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

## 5. Увећана зарада

### Члан 52.

Запослени има право на увећану зараду у следећим случајевима :

- за рад на дан празника који је нерадан дан – 110% од основице;
- за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде – 26% од основице;
- за прековремени рад – 26% од основице;
- по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца – 0,4% од основице.

При обрачуна минулог рада рачуна се и време проведено у радном односу код послодавца претходника у складу са законом који уређује радне односе, као и код повезаних лица са послодавцем у складу са законом.

Ако су се истовремено стекли услови за додатак на зараду по више основа утврђеним у ставу 1. овог члана, проценат увећања зараде не може бити нижи од збира процената по сваком од основа увећања.

## 6. Накнада зараде

### Члан 53.

Запослени има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци, у складу са законом и овим Колективним уговором, у следећим случајевима:

- 1) стручног усавршавања,
- 2) присуствовања седницама државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа удружења послодаваца, привредне коморе, органа управљања код послодавца, органа синдиката у својству члана,
- 3) учешћа на радно-производним такмичењима и изложбама иновација и других видова стваралаштва,
- 4) добровољног донирања органа,
- 5) коришћења годишњег одмора,
- 6) коришћење плаћеног одсуства,
- 7) одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који не ради
- 8) војне вежбе,
- 9) одазивања на позив државних органа.

Послодавац има право на рефундирање исплаћене накнаде зараде 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.

Директор је обавезан да за едукативне семинаре и сл., а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању од најмање седам радних дана годишње.

### Члан 54.

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



## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

1) најмање у висини 65% просечне зараде 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, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није друкчије одређено;

2) у висини 100% просечне зараде 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, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

Запослени има право на накнаду зараде у висини 90% просечне зараде у претходних 12 месеци, за време прекида рада, односно смањења обима рада до кога је дошло без кривице запосленог, наредбом надлежног државног органа, или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања безбедности и заштите живота и здравља, која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица, и у другим случајевима у складу са законом, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Изузетно, у случају прекида рада, односно смањења обима рада које захтева дуже одсуство, Послодавац може, уз претходну сагласност министра, упутити запосленог на одсуство дуже од 45 радних дана, уз накнаду зараде из става 2. овог члана.

### 7. Увећање зараде-радни учинак

#### Члан 55.

Послодавац може из сопствених средстава да увећа зараду запосленом по основу резултата рада (добијену множењем основице за обрачун зараде и коефицијента највише до 30%).

Одлуку о увећању зараде доноси директор у зависности од финансијских могућности Послодавца.

#### Члан 56.

Критеријуми за увећање зараде запослених из члана 55. овог Колективног уговора су:

1) квалитет и обим обављеног посла, као и однос запосленог према радним обавезама до 20% , за:

- тачност и благовременост извршавања послова,
- допринос тимском раду,
- изузетно залагање;

2) учешће у активностима које су предвиђене програмом рада Послодавца до 10%;

3) презентација тема на стручним скуповима до 20%;

4) пуна присутност деце у групама које имају већи број деце за 20% од броја деце прописаног законом који уређује предшколско васпитање и образовање;

5) стручно усавршавање васпитно образовног кадра код Послодавца које реализују Аутори програма акредитованог од стране Министарства просвете до 30%.

#### Члан 57.

На предлог непосредног руководиоца Послодавац може запосленом умањити зараду до 20%, уколико запослени не постигне одговарајуће резултате рада.

#### Члан 58.

Одлуку о испуњености услова за увећање, односно умањење зараде доноси директор на предлог непосредног руководиоца уз писмено образложење.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

За руководиоце служби испуњеност услова за повећање зараде утврђује директор.

### Члан 59.

На захтев синдиката директор је дужан да преиспита основаност увећања односно умањења зараде запосленог.

## 8. Накнада трошкова

### Члан 60.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз.

Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је цена исте саставни део трошкова из става 1. овог члана.

### Члан 61.

Запослени се, пре почетка школске године, опредељује да ли ће накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада остварити у новчаном износу, односно путем купљене месечне аутобуске карте и под материјалном и кривичном одговорношћу потписује изјаву о испуњености услова за накнаду трошкова превоза.

Запослени је дужан да, без одлагања, обавести Послодавца о променама које су од значаја за остваривање права на накнаду путних трошкова.

За запослене који заснују радни однос у току школске године накнада за превоз такође се одређује на начин утврђен ставом 1. овог члана.

Уколико се укаже потреба за променом начина накнаде превоза за наредни период запослени је дужан о томе писменим путем обавестити послодавца најкасније 8 дана пре истека месеца.

### Члан 62.

Запослени остварују право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада ако станују на удаљености од најмање 1,5 километара или даље од места рада.

Удаљеност из претходног става утврђује се као најкраћа удаљеност који запослени мора прећи од места становања до места рада.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у оквиру редовног рада за одлазак на терен и повратак по обављеном послу.

### Члан 63.

Трошкови превоза у јавном саобраћају ради доласка и одласка са рада надокнађују се:  
- у градском јавном саобраћају - у висини цене превозне карте  
- у приградском и међуградском саобраћају - у висини најповољније цене превозне карте превозника којег запослени може да користи за адекватан долазак и одлазак са посла

Уколико не постоји редован превоз у случају из претходног става овог члана, накнада се одређује у висини просечне цене два превозника, за исту удаљеност.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

### **Члан 64.**

За запослене који се одреде за накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у новчаном износу накнада припада за дане када су на послу.

Накнада трошкова за долазак и одлазак са рада обрачунава се за претходни месец и исплаћује се запосленом до петог у месецу за претходни месец.

### **Члан 65.**

Уколико запослени за долазак и одлазак са рада мора да користи две или више аутобуских линија, припада му месечна аутобуска карта која важи за све линије, а уколико накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада добија у готовини, припада му накнада трошкова за линију која је повољнија за запосленог.

### **Члан 66.**

Послодавац доставља списак запослених којима ће се обезбедити месечне аутобуске карте за следећи месец, потписан од стране директора, на оверу Секретаријату за друштвене делатности Градске управе Града Суботице.

### **Члан 67.**

За запослене којима се накнада трошкова превоза исплаћује у новчаном износу Послодавац доставља Захтев са списком запослених са тачно утврђеним и обрачунатим бројем превоза за претходни месец.

Захтеви са потребном документацијом се достављају Секретаријату за друштвене делатности Градске управе Града Суботице.

### **Члан 68.**

За тачност података из спискова наведених у члану 66. и 67. овог Колективног уговора, одговоран је Послодавац.

Послодавац, односно лице које директор овласти, извршиће проверу података битних за остваривање права на накнаду путних трошкова, а у случају сумње у њихову тачност директор покреће дисциплински поступак против запосленог који је свесно дао нетачне податке у циљу остваривања права на накнаду путних трошкова

Проверу тачности података из члана 66. и 67. овог Колективног уговора врши Секретаријат за друштвене делатности Градске управе Града Суботице.

### **Члан 69.**

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи, за време проведено на путу у трајању од 8 до 12 сати, исплаћује се 50% накнада трошкова, дуже од 12 сати исплаћује се пун износ накнаде трошкова.

Накнада трошкова превоза и накнада трошкова смештаја и исхране исплаћује се према приложеним рачунима.

Накнада трошкова из става 2. овог члана износи 5% просечне месечне зараде по запосленом у привреди Републике према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

За време проведено на службеном путу са ученицима у иностранству запослени има право на накнаду трошкова, под условима на начин и у висини утврђено прописима којима се уређују накнаде трошкова државних службеника.

### 9. Коришћење приватног аутомобила у службене сврхе

#### Члан 70.

Запосленом се могу одобрити трошкови употребе приватног аутомобила у службене сврхе, али највише до неопорезивог износа утврђеног Законом о порезу на доходак грађана, на основу одлуке директора.

### 10. Отпремнина

#### Члан 71.

Послодавац је дужан да исплати запосленом отпремнину при престанку радног односа ради коришћења права на пензију, у висини од три зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније.

Послодавац је дужан да износ отпремнине исплати у року од 30 дана од престанка радног односа.

### 11. Солидарна помоћ

#### Члан 72.

Послодавац је дужан да запосленом, по основу солидарности, исплати помоћ у случају:

- 1) смрти брачног друга или детета - у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа,
- 2) настанка трајне тешке инвалидности - у висини две просечне зараде,
- 3) боловања дужег од три месеца – у висини једне просечне зараде, једном у календарској години
- 4) у случају набавке медицинских помагала или лекова која су дефинисана правилником о медицинско-техничким помагалима која се обезбеђују из средстава осигурања – у висини једне просечне зараде.

У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа, само код једног послодавца.

Просечна зарада из става 1.овог члана је просечна зарада по запосленом остварена код Послодавца у претходном месецу, односно просечна зарада исплаћена у Републици Србији у претходном месецу у односу на месец исплате солидарне помоћи, према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике ако је то повољније за запосленог.

### 12. Јубиларна награда

#### Члан 73.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

Јубиларна награда исплаћује се запосленом у години када наврши 10, 20, 30 и 35 година рада оствареног у радном односу.

Висина јубиларне награде износи :

- за 10 година рада оствареног у радном односу - 50% просечне зараде,
- за 20 година рада оствареног у радном односу - једну просечну зараду,
- за 30 година рада оствареног у радном односу - једну и по просечну зараду.
- за 35 година рада оствареног у радном односу - две просечне зараде

Просечна зарада из става 3. овог члана је просечна зарада по запосленом остварена код Послодавца 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 за послове статистике ако је то повољније за запосленог.

### 13. Друга примања

#### Члан 74.

Деци запослених до 11 година старости припада право на пригодан поклон за Нову годину у складу са одлуком Послодавца, уз претходно прибављено мишљење Синдиката.

Запосленима се може признати право на Годишњу награду у једнаком износу, која се исплаћује једном годишње.

#### Члан 75.

Стране уговорнице сагласне су да запосленима код Послодавца, осим примања наведених у члану 75. и 76. овог Колективног уговора, припада и свако друго примање одређено актом надлежног органа Републике Србије а које се односи на запослене у области образовања и то у висини и динамици предвиђеној тим актом.

Ради остварења права на примање из става 1. овог члана, стране уговорнице прихватају да ће извршити усаглашавање овог Колективног уговора са одредбама акта из става 1. овог члана у року од 30 дана од дана ступања на снагу одредаба акта којим се утврђују примања из става 1. овог члана.

#### Члан 76.

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

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату зараде, односно накнаде зараде.

Уз обрачун из става 2. овог члана послодавац је дужан да запосленом достави и обавештење да исплата зараде, односно накнаде зараде, није извршена и разлоге због којих није извршена исплата.

Обрачун зараде, односно накнаде зараде, из става 2. овог члана Послодавац је дужан да запосленом достави најдоцније до краја месеца за претходни месец.

Обрачун из става 1. овог члана на основу кога је исплаћена зарада, односно накнада зараде у целости може се доставити запосленом у електронској форми.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

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

Запослени коме је зарада и накнада зараде исплаћена у складу са обрачуном из ст. 1. и 2. овог члана, задржава право да пред надлежним судом оспорава законитост тог обрачуна.

Послодавац је дужан да води месечну евиденцију о заради и накнади зараде. Евиденцију потписује лице овлашћено за заступање или друго лице које оно овласти.

### Члан 77.

Зараде, накнаде зараде и остала примања исплаћују се у складу са законом, Уредбом Владе Републике Србије и овим Колективним уговором, а у оквиру расположивих средстава утврђених Финансијским планом предшколског образовања Града Суботице, за Предшколску установу „Наша радост“ и финансијског плана Предшколске установе „Наша радост“.

## 14. Рокови за исплату зарада

### Члан 78.

Зарада се исплаћује у два дела, и то:  
- први део до 5. у наредном месецу,  
- други део до 20. у наредном месецу.

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

## VII. ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ-ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 79.

Послодавац код кога се, због технолошких, економских или организационих промена утврдило да има више запослених него што је потребно за реализацију програма рада и других послова који су неопходни за несметано функционисање и рад Послодавца, може утврдити одређени број запослених као вишак у складу са Законом о раду.

Код утврђивања вишка запослених, Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених(у даљем тексту: програм) у складу са законом.

Програм садржи критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Критеријуме из програма утврђује Послодавац у сарадњи са синдикатом.

### Члан 80.

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 и 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.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

### Члан 81.

Запослени за чијим је радом престала потреба а коме није могло да се обезбеди ни једно од права утврђених законом и овим Колективним уговором, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина у висини која је утврђена Законом о раду.

### 1.Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба

### Члан 82.

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

1. рад остварен у радном односу:

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

2. образовање:

1) 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. септембра 2005. године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10. септембра 2005. године - 20 бодова,

2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно основне струковне студије), студијама у трајању од три године или вишим образовањем - 15 бодова,

3) за специјалистичко образовање након средњег образовања - 13 бодова,

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

5) за средње образовање у трајању од 3 године - 10 бодова,

6) за основно образовање и оспособљеност за рад у трајању од једне или две године - 5 бодова;

3. такмичења:

1) број бодова за општинско такмичење и смотре:

-за освојено прво место - 2 бода,

-за освојено друго место - 1,5 бод,

-за освојено треће место - 1 бод;

2) број бодова за окружно, односно градско такмичење и смотре:

-за освојено прво место - 4 бода,

-за освојено друго место - 3 бода,

-за освојено треће место - 2 бода;

3) број бодова за републичко такмичење и смотре:

-за освојено прво место - 8 бодова,

-за освојено друго место - 6 бодова,

-за освојено треће место - 4 бода;

4) број бодова за међународно такмичење:

-за освојено прво место - 15 бодова,

-за освојено друго место - 12 бодова,

-за освојено треће место - 10 бодова.

Вреднује се резултат остварен у највишем рангу такмичења и смотри. Бодовање по оствареним резултатима на такмичењу и смотри врши се уколико у тој категорији запослени имају могућност учешћа у такмичењу. Приликом бодовања вреднују се резултати остварени у току рада оствареног у образовању;

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

4. педагошки допринос у раду:

1) рад на изради уџбеника који су одобрени решењем министра:

- аутор - 7 бодова,

- сарадник на изради уџбеника - илустратор - 5 бодова,

- рецензент - 4 бода;

2) објављен рад из струке у стручној домаћој или страниј литератури - 1 бод;

5. имовно стање:

1) ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - 0,5 бодова,

2) ако су укупна примања домаћинства по члану испод републичког просека према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - 1 бод.

Код бодовања имовног стања, под породичним домаћинством сматрају се: брачни друг, деца и родитељи које запослени издржава;

6. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе, односно надлежног фонда пензијског и инвалидског осигурања:

1) инвалид друге категорије - 3 бода,

2) тешка болест запосленог на основу конзилијарног налаза лекара надлежне здравствене установе - 3 бода,

3) запослени који болује од професионалне болести - 2 бода

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

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

1) ако запослени има једно дете - 1 бод,

2) ако запослени има двоје деце - 3 бода,

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

### Члан 83.

На основу критеријума из члана 67. Уговора сачињава се ранг листа према редоследу бодова, почев од највећег.

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

Уколико више запослених има исти број бодова, предност има запослени који је остварио већи број бодова по основу рада оствареног у радном односу, образовања, такмичења, педагошког доприноса у раду, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

### Члан 84.

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



## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

Комисија из става 1. овог члана утврђује предлог на основу листе која је сачињена према критеријумима из члана 82. Колективног уговора.

### 2. Мере за запошљавање

#### Члан 85.

Решењем директора Послодавца, запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- распоређен на друго радно место код Послодавца;
- распоређен на радно место са непуним радним временом код Послодавца али не краће од половине пуног радног времена;
- распоређен на рад у другу установу или код другог послодавца;
- упућен на преквалификацију или докавалификацију.

#### Члан 86.

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

- запосленој за време трудноће или са дететом до две године старости,
- запосленом самохраном родитељу,
- запосленом чије дете има тешки инвалидитет,
- ако оба брачна друга раде у истој установи, једном од брачних другова,
- запосленом мушкарцу који има најмање 35 година стажа осигурања и запосленој жени која има најмање 30 година стажа осигурања, без њихове сагласности.

Самохраним родитељем, у смислу овог члана, 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.

#### Члан 87.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а коме није могло да се обезбеди ниједно од права утврђеним чланом 70. овог Колективног уговора, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина, и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду, у складу са социјалним програмом, према сопственом избору запосленог.

Исплата отпремнине и других евентуалних заосталих примања врши се најкасније до дана престанка радног односа.

### VIII. МИРНО РЕШАВАЊЕ РАДНИХ СПОРОВА

#### Члан 88.

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

#### 1. Колективни радни спорови

---

---

---

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

### Члан 89.

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.

## 2. Индивидуални радни спорови

### Члан 90.

Индивидуалним радним спором, у смислу овог Колективног уговора, сматра се спор настао поводом повреде или угрожавања појединачног права, обавезе или интереса из радног односа, односно поводом радног односа.

### Члан 91.

Мирно решавање индивидуалних радних спорова, осим спорова поводом престанка радног односа или исплате минималне плате, врши се по поступку пред арбитром, у складу са правилима утврђеним посебним законом.

## IX. НАКНАДА ШТЕТЕ

### Члан 92.

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 93.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује директор у складу са законом и овим Колективним уговором.

### Члан 94.

Комисија за утврђивање одговорности запосленог (у дањем тексту: Комисија), коју 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 95.

Решење из члана 95. 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 96.

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

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

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 97.

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 98.

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

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

### Члан 99.

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 100.

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 101.

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.

Ради утврђивања висине штете коју запослени претрпи на раду или у вези са радом, сходно се примењују правила за утврђивање висине штете прописана члановима од 94. до 98. овог Колективног уговора.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

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

### Члан 102.

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

## Х. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 103.

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.

### 1. Дисциплински поступак

#### Члан 104.

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

Дисциплински поступак покреће се писменим закључком на који приговор није допуштен, а који садржи податке о запосленом, опис повреде забране, односно радне обавезе, време, место и начин извршења и доказе који указују на извршење повреде.

Запослени мора бити саслушан, са правом да изложи своју одбрану, сам или преко заступника, а може за расправу да достави и писмену одбрану.

Изузетно, расправа може да се одржи и без присуства запосленог, под условом да је запослени на расправу уредно позван.

На остала питања вођења дисциплинског поступка сходно се примењују правила управног поступка.

Дисциплински поступак је јаван, осим у случајевима прописаним законом којим се уређује општи управни поступак.

По спроведеном поступку доноси се решење којим се запослени може огласити кривим, у ком случају му се изриче и дисциплинска мера, ослободити од одговорности или се поступак може обуставити.

Покретање дисциплинског поступка застарева у року од три месеца од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно у року од шест месеци од дана када је повреда учињена, осим ако је учињена повреда забране дискриминације, забране насиља, злостављања и занемаривања и забрана страначког организовања у смислу закона којим се уређују основи образовања и васпитања, када покретање дисциплинског поступка застарева у року од две године од дана када је учињена повреда забране.

Вођење дисциплинског поступка застарева у року од шест месеци од дана покретања дисциплинског поступка.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

Ако повреда радне обавезе садржи обележја кривичног дела, покретање дисциплинског поступка застарева протеком шест месеци од дана сазнања за повреду радне обавезе и учиниоца, односно протеком рока у коме застарева кривично гоњење за то кривично дело, уколико је тај рок дужи од шест месеци.

Застарелост не тече ако дисциплински поступак не може да се покрене или води због одсуства запосленог или других оправданих разлога.

### 2. Дисциплинске мере

#### Члан 105.

Мере за повреду радне обавезе јесу престанак радног односа и новчана казна.

#### Члан 106.

Лакше повреде радних обавеза запослених су:

- 1) неостваривање резултата рада,
- 2) неблагоприятни долазак на посао и одлазак са посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање са посла за време када је обавезна присутност,
- 3) несавесно чување службених података и радне књиге,
- 4) неоправдан изостанак са посла један радни дан,
- 5) необавештавање родитеља о важним активностима у којима се очекује њихово учешће
- 6) недолично понашање између самих запослених (повреда прописа злостављања на раду – мобинг )

За повреде из става 1. овог члана може се изрећи новчана казна у висини од 20% до 35% од јеномесечног износа плате исплаћене за месец у коме је одлука донета.

#### Члан 107.

Теже повреде радних обавеза су :

- 1) извршење кривичног дела на раду или у вези са радом;
- 2) неспровођење мера безбедности деце и запослених;
- 3) подстрекавање на употребу алкохолних пића код деце, или њено омогућавање, давање или непријављивање набавке и употребе;
- 4) ношење оружја код Послодавца или у кругу Послодавца;
- 5) неовлашћена промена података у евиденцији, односно јавној исправу, брисањем, додавањем, прецртавањем или изостављањем података;
- 6) уништење, оштећење, скривање или изношење евиденције, односно обрасца јавне исправе или јавне исправе;
- 7) непотпуно, неблагоприятно и несавесно вођење евиденције;
- 8) долазак на рад у припитом или пијаном стању, употреба алкохола или других опојних средстава који смањују радну способност;
- 9) одбијање пријема и давања на увид евиденције лицу које врши надзор над радом Послодавца, родитељу, односно старатељу;
- 10) незаконит рад или пропуштање радњи чиме се спречава или онемогућава остваривање права детета, или другог запосленог;
- 11) неизвршавање или несавесно, неблагоприятно или немарно извршавање послова или налога директора у току рада, односно за време незаконите обуставе рада или штрајка;
- 12) злоупотреба права из радног односа;
- 13) незаконито располагање средствима, простором, опремом и имовином Послодавца;

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

- 14) неоправдано одсуство са рада најмање два узастопна радна дана;
- 15) друге повреде радне обавезе у складу са посебним законом.

За повреде радне обавезе из става 1. овог члана , тачка 1) - 5) изриче се мера престанка радног односа и лиценца се суспендује на шест месеци.

Мера престанка радног односа изриче се запосленом и за повреду радне обавезе става 1. овог члана , тачка б)-14), ако је повреда учињена умишљајем или из свесног нехата и ако нису утврђене олакшавајуће околности за запосленог.

Уколико се запосленом због повреде радне обавезе не изрекне мера престанка радног односа може му се изрећи мера новчане казне у висини од 20% до 35% од плате исплаћене за месец у коме је одлука донета у трајању од 3 до 6 месеци.

### **Члан 108.**

Запослени се привремено удаљава са рада због учињене повреде забране дискриминације, забране насиља, злостављања и занемаривања и забрана страначког организовања у смислу закона којим се уређују основи образовања и васпитања и теже повреде радне обавезе до окончања дисциплинског поступка.

### **Члан 109.**

Запослени може да буде удаљен са рада и :

- 1) ако је против њега покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом или ако је учинио повреду радне обавезе која угрожава имовину веће вредности утврђене Колективним уговором или уговором о раду.
- 2) ако је природа повреде радне обавезе, односно кршење радне дисциплине и понашање запосленог такво да не може да настави рад код послодавца према роковима у складу са законом.

### **Члан 110.**

Решење о привременом удаљавању запосленог са рада доноси директор.

### **Члан 111.**

Запослени коме је одређен притвор удаљује се са рада од првог дана притвора док притвор траје.

### **Члан 112.**

У случају удаљавања због повреде радне обавезе која угрожава имовину веће вредности, под имовином веће вредности подразумева се новчани износ од најмање три просечне зараде запосленог у Републици Србији, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике.

## **XI. ПРАВО НА ШТРАЈК**

### **Члан 113.**

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

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

### **Члан 114.**

Минимум процеса рада, у складу са актом о оснивању Послодавца, пре ступања у штрајк

---

---

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

заједнички утврђују представници оснивача, репрезентативног синдиката и директор Послодавца.

О утврђивању минимуму процеса рада обавештавају се и сви корисници преко Послодавца и средстава јавног информисања, имајући у виду да се ради о делатности од јавног интереса.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења доносе одбори организације синдиката запослених.

Штрајк се мора најавити у складу са законом.

### Члан 115.

Минимум процеса рада за време штрајка код Послодавца подразумева остваривање делатности у најмање 50% објеката које одређује Послодавац скраћеним радним временом свих запослених, у складу са Законом о штрајку.

### Члан 116.

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,
- предлог за договор око обезбеђења објеката, запослених и деце у време трајања штрајка,
- предлог за отпочимање преговора око поднетих захтева.

Штрајчки одбор дужан је да штрајк најави достављањем Послодавцу и оснивачу одлуке о ступању у штрајк, најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

### Члан 117.

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

Организовање штрајка, или учешће у штрајку у складу са овим Колективним уговором не представља повреду радне обавезе.

### Члан 118.

Послодавац не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим Колективним уговором.

## XII. СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 119.

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

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена административним актом Послодавца.

### Члан 120.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

### Члан 121.

Послодавац је дужан да члану синдиката без накнаде, посредством служби Послодавца :

- одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада сходно статуту синдиката,
- врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива ( штрајкачи фонд, фонд солидарности и сл. ),
- даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

## 1. Техничко-просторни услови

### Члан 122.

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

- одвојену просторију за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака,
- право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме,
- слободу поделе синдикалних саопштења, извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката,
- обрачун и уплату чланарине на рачун синдиката, уз обрачун и исплату зарада.

### Члан 123.

Синдикат има право да буде обавештен од стране директора Послодавца о економским и радно-социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката.

Послодавац је дужан да представнику синдиката омогући приступање седницама органа управљања Послодавца, без права одлучивања, и о том смислу дужан је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу органа управљања.

## 2. Права синдикалних преставника

### Члан 124.

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 125.

Послодавац је дужан да председника синдиката Послодавца, у коју је учлањено више од 50% запослених, за обављање његове функције ослободи радних обавеза најмање 10 плаћених часова месечно.



## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

Уколико директор Послодавца није у могућности да председника синдикалне организације ослободи радних обавеза, у смислу става 1. овог члана, дужан је да му исплаћује увећану месечну зараду у висини до 12%.

Председник синдикалне организације код Послодавца, у коју је учлањено мање од 50% запослених, има право на сразмеран број плаћених часова месечно.

### Члан 126.

Запосленом који је изабран на плаћену професионалну функцију у репрезентативном синдикату, мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада, осим права и обавезе за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року 15 дана, од дана престанка функције, врати на рад код Послодавца на исте послове, а ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

### Члан 127.

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

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

Време проведено у вршењу синдикалне функције, у смислу става 1. овог члана сматра се временом проведеним на раду.

### Члан 128.

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

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

Послодавац је обавезан да преставницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебним удружења у оквиру синдиката(рекреација, касе узајамне помоћи и сл.)омогући рад, у складу са правилницима тих удружења.

### Члан 129.

Послодавац не може донети решење о престанку радног односа представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у дугу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и годину дана по престанку функције, ако представник запослених поступа у складу са законом и овим уговором и то :

1. председнику синдиката код послодавца,
2. представнику запослених у управном одбору,
3. именованом или изабраном синдикалном представнику.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

---

---

### **Члан 130.**

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

### **ХИИ. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

### **Члан 131.**

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

Тумачење овог Колективног уговора врши Комисија за праћење и спровођење Колективног уговора (у даљем тексту Комисија).

Комисију чине по један представник репрезентативног синдиката, потписника овог уговора и по један представник Послодавца и Града Суботица, од којих најмање један представник мора да буде дипломирани правник.

### **Члан 132.**

Уговорне стране су сагласне да се поступак измене и допуне овог Колективног уговора врши у следећим случајевима :

- 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 његовог доношења.

### **Члан 133.**

Поступак за измене и допуне овог уговора може покренути свака уговорна страна, уз обавезу обавештења друге уговорне стране писменим путем.

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

### **Члан 134.**

Овај Колективни уговор може престати да важи на основу споразума уговорних страна или отказом.

У случају отказа, Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, када Уговор престаје да важи.

### **Члан 135.**

Уколико је нека одредба овог Колективног уговора супротна Закону примењиваће се одговарајуће одредбе Закона.

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

### Члан 136.

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

### Члан 137.

Овај Колективни уговор ступа на снагу 8 дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца, а примењује се даном ступања на снагу.



СИНДИКАТ ОБРАЗОВАЊА СРБИЈЕ  
СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ПУ "НАША РАДОСТ"

РАЈМОВИЋ  
ТАМАРА РАЈНОВИЋ, ПРЕДСЕДНИК ООСС

