

ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА
„ВЕРА ГУЦУЊА“
Број 01-283/15.
28.08.2015 год.
СОМБОР

УПРАВЕ	
27 JUL 2015	
Број	11 022-17 5-

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ „ВЕРА ГУЦУЊА“
СОМБОР

СОМБОР, 2015.

На основу члана 247. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.24/05, 61/05 и 54/09), Предшколска установа „Вера Гуцуња“ Сомбор, Град Сомбор и репрезентативни синдикат: Независни синдикат просветних радника Војводине Предшколска установа „Вера Гуцуња“ Сомбор, закључују дана _____. године следећи

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ПРЕДШКОЛСКЕ УСТАНОВЕ „ВЕРА ГУЦУЊА“ СОМБОР

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор (у даљем тексту: Уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Предшколској установи „Вера Гуцуња“ Сомбор (у даљем тексту: Послодавац), поступак измена и допуна Уговора, као и међусобни односи учесника у закључивању Уговора и друга питања.

Члан 2.

Уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, Уговор престаје да важи, ако се уговорне стране у његовом закључивању друкчије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека важења Уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 3.

Радни однос код Послодавца заснива се уговором о раду са лицем које испуњава услове прописане законом и актом о организацији и систематизацији послова након спроведеног поступка прописаног законом.

Члан 4.

Конкурс за пријем у радни однос објављује се код Националне службе за запошљавање.

Члан 5.

Конкурс за пријем у радни однос садржи податке о :

- 1) називу и адреси Послодавца;
- 2) начину подношења пријава на конкурс;
- 3) условима за пријем у радни однос;

- 4) доказима о испуњавању услова за пријем у радни однос које треба поднети;
- 5) року за подношење пријаве на конкурс;
- 6) лицу код којег заинтересовани може добити додатне информације о конкурс;
- 7) томе да неблаговремене или непотпуне пријаве неће бити узете у разматрање.

Члан 6.

Послодавац подноси Управном одбору и репрезентативним синдикатима писмену информацију о спроведеном конкурс која садржи податке о кандидатима, благовремености и исправности достављене документације, кандидатима који не испуњавају конкурсне услове и разлоге, са предлогом кандидата који би требао бити изабран и друге податке од значаја. Информација је саставни део материјала за седницу Управног одбора.

Директор је дужан омогућити члановима Управног одбора и овлашћеним представницима синдиката увид у конкурсну документацију.

Послодавац обавештава репрезентативне синдикате у установи о извршеном пријему у радни однос на самој седници Управног одбора.

III СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 7.

Право је и обавеза запосленог да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава и усавршава.

Послодавац обезбеђује средства и утврђује начин стручног оспособљавања и усавршавања запосленог, у складу са усвојеним Годишњим планом рада.

Уколико Послодавац не обезбеди упућивање запосленог на стручно оспособљавање и усавршавање, запослени не може сносити никакве штетне последице због тог пропуста.

IV РАДНО ВРЕМЕ

Члан 8.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

У оквиру пуног радног времена норма стручни сарадника, васпитача и медицинске сестре-васпитача одређује се у складу са усвојеним Годишњим планом рада.

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

Решење о прерасподели радног времена доноси послодавац у случају исказане потребе организације рада и потребе извршења одређених послова у утврђеним роковима.

Прерасподела радног времена може се увести за све запослене код Послодавца или за део процеса рада.

Члан 9.

На захтев Послодавца запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случајевима утврђеним Законом о раду.

Послодавац је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и увећању плате у складу са законом и овим Уговором.

Уколико су разлози за увођење прековременог рада хитни тако да се он мора обавити без одлагања, он се може наложити и усменим налогом Послодавца, с тим што се решење из претходног става доноси у року од три радна дана од дана увођење прековременог рада.

Члан 10.

Послодавац је дужан да, најмање квартално, доставља репрезентативним синдикатима извештај о прековременом и ноћном раду.

Члан 11.

Рад код Послодавца обавља се, по правилу, у оквиру петодневне радне недеље у трајању од 8 часова дневно у складу са усвојеним Годишњим планом рада.

V ОДМОРИ ОДСУСТВА

Члан 12.

Укупан број дана годишњег одмора не може бити већи од законског минимума, од 20 дана за приправнике и запослене до 5 година радног стажа.

Годишњи одмор за запосленог до 30 година радног стажа или до 55 година живота, односно за запослену жену до 25 година радног стажа или до 50 година живота, не може бити дужи од 25 радних дана.

Годишњи одмор за запосленог са навршених 30 година радног стажа или са навршених 55 година живота, односно за запослену жену са навршених 25 година радног стажа или са навршених 50 година живота, не може бити дужи од 30 радних дана.

Радни стаж у смислу ст.1.-2. овог члана рачуна се закључно са текућом годином у којој се остварује право на годишњи одмор.

Члан 13.

Распоред коришћења годишњег одмора запослених утврђује се Планом коришћења годишњих одмора који доноси Послодавац.

Васпитачи, медицинске сестре – васпитачи, педагошки сарадници, спремачице, вешерке, помоћни кувари, кувари, магационер, разносач хране, медицинске сестре на превентиви, електричар, гл. мед. сестра, нутрициониста, по правилу користе годишњи одмор за време распуста, а директор, секретар, психолози, педагози, шеф рачуноводства, технички секретар, благајник, референт уплата, безбедности и заштите на раду у зависности од потребе посла.

Члан 14.

Запослени има право на плаћено одсуство по свим основама у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- склапање брака запосленог и члана уже породице – 7 радних дана,
- порођаја супруге - 5 радних дана,
- порођаја члана уже породице – 1 радни дан
- теже болести члана уже породице – 7 радних дана,
- селидбе у исто место становања – 2 радна дана,
- селидбе у друго место становања – 3 радна дана,
- отклањања последица елементарне непогоде – 5 радних дана,
- учествовање у културним и спортским манифестацијама – до 2 радна дана,
- коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности – до 7 радних дана,
- учествовање на синдикалним сусретима, семинарима, образовању за синдикалне активности и др. – до 7 радних дана,
- припрема за полагање испита за лиценцу и других стручних испита неопходних за рад у установи – 5 радних дана

Време проведено на полагању и припреми испита сматра се временом проведеним на раду.

-обављање приватних послова – 2 радна дана

Поред права на одсуство из претходног става овог члана, запослени има право на плаћено одсуство и у следећим случајевима:

- због смрти члана уже породице - 7 радних дана,
- за сваки случај добровољног давања крви, узимајући дан давања крви - 2 радна дана.

Уз захтев за коришћење одсуства запослени је дужан да прибави одговарајуће доказе који потврђују постојање наведеног случаја по налогу Послодавца.

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.

Члан 15.

Послодавац може да запосленом омогући право на неплаћено одсуство у случајевима:

- стручног усавршавања - од 30 дана до шест месеци;
- израде магистарског рада - до 6 месеци;
- учешћа у научноистраживачком пројекту - до окончања пројекта;
- израде докторске дисертације - до годину дана.
- неговања болесног члана уже породице – 6 месеци
- дошколовавања - од 30 дана до 3 године и
- у другим оправданим случајевима, по оцени директора, уколико то не ремети процес рада –до 1 године

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

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

VI. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТА И ОСТАЛА ПРИМАЊА

1. ЕЛЕМЕНТИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ПЛАТЕ

Члан 16.

Плате запослених утврђују се на основу:

- основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица);
- коефицијента који се множи основицом (у даљем тексту: коефицијент);
- додатака на плату;
- обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

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

Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 17.

Основицу за обрачун и исплату плата утврђује Влада Републике Србије.

2. КОЕФИЦИЈЕНТИ

Члан 18.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему и прописан је Уредбом.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Приправницима за време трајања приправничког стажа, као и запосленима који немају својство приправника а немају дозволу за рад (лиценцу), коефицијент се смањује 20%.

Члан 19.

Коефицијенти се мењају тј. усклађују у складу са позитивним прописима.

Члан 20.

Плата приправника се исплаћује у висини од 80% плате радног места на које је примљен.

3. РОК ЗА ИСПЛАТУ ПЛАТА

Члан 21.

Плата се исплаћује у једном делу и то до 05. у месецу, за предходни месец.

4. СОПСТВЕНИ ПРИХОДИ

Члан 22.

Плата запосленог може се увећати највише до 30% и то из сопствених прихода које оствари Установа, у складу са овим Уговором.

Радни учинак запосленог оцењује директор на основу следећих мерила и критеријума:

- рада на унапређењу васпитно-образовног рада унутар установе (уређење простора, учешће у различитим видовима јавних манифестација, смотрама, такмичењима),
- успешне сарадње с другим установама у оквиру јединице локалне самоуправе, а од заједничког интереса,
- презентовања васпитно-образовног рада установе на научно-стручним скуповима у земљи и иностранству у оквиру конкурса ликовног, музичког, драмског стваралаштва.
- освајање награда у земљи и иностранству
- посебних резултата које остваре запослени из реда ненаставног особља.

Одлуку о висини увећања зараде доноси директор.

5. ДОДАТАК НА ПЛАТУ

Члан 23.

Запослени има право на додатак на плату у следећим случајевима:

- по основу временаведеног на раду за сваку пуну годину рада, остварену у радном односу (минули рад) – 0,4% од основице.
- за рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан - 110% од основице;
- за рад ноћу (између 22,00 и 6,00 часова наредног дана). - 26% од основице;
- за прековремени рад - 26% од основице;

Додатак на плату из става 1. овог члана обрачунава се и исплаћује у висини утврђеној Колективним уговором.

6. НАКНАДА ПЛАТЕ

Члан 24.

Запослени има право на накнаду плате у истом износу као да је радио, а у складу са законом и овим Уговором, у следећим случајевима:

- за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан,
- годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе,
- стручног усавршавања које је одобрио Послодавац,
- присуствовања, у својству члана, седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, управног одбора, органа синдиката код Послодавца и виших органа синдиката,
- давање органа у хуманитарне сврхе.

Члан 25.

Увећање зараде за рад ментора по основу вршења послова увођења у посао приправника у складу са Правилником о дозволи за рад наставника, васпитача и стручних сарадника, врши се у висини од 10% од основне плате ментора.

Један васпитач може да буде ментор само једном приправнику.

Члан 26.

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

- у висини од 65% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду;
- у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако законом није друкчије одређено.

7. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 27.

Запослени чије је место становања на територији Града Сомбора (град Сомбор и насељена места), има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада, у висини цене превозне карте у јавном саобраћају.

Установа ће запосленом обезбедити трошкове превоза куповином месечне претплатне карте или ће исплатити цену превоза у висини месечне претплатне карте у

готовом новцу. Претплатна карта се обезбеђује у текућем месецу за наредни, а противвредност претплатне карте у текућем месецу за претходни.

Запослени остварује право из ст. 1. овог члана на основу изјаве о адреси становања.

Послодавац може тражити и фотокопију личне карте.

Запослени је обавезан да послодавца обавести о промени места становања

Непријављивање промене адресе становања представља повреду радне обавезе и подлеже дисциплинској одговорности.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза у градском саобраћају ради одласка на рад и повратка са рада у висини неопорезованог износа, а на основу евиденције о присутности запослених на раду.

Члан 28.

Када је запослени упућен на службено путовање у земљи има право на накнаду трошкова превоза у пуном износу, дневницу и накнаду пуног износа смештаја и исхране.

За време provedено на службеном путу у трајању од 8 до 12 сати запосленом припада 50% дневнице, а за дуже од 12 сати пун износ дневнице.

Дневница за службено путовање утврђује се највише до износа утврђеног у складу са Законом о порезу на доходак грађана, као неопорезован износ.

За време службеног пута у иностранству запослени има право на накнаду трошкова под условима и у висини прописаној посебним прописима.

8. ДРУГА ПРИМАЊА

А) Отпремнина

Члан 29.

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

Б) Солидарна помоћ

Члан 30.

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

- смрти брачног друга или детета – у висини трошкова сахране према приложеним рачунима до неопорезивог износа. Захтев за исплату трошкова запослени подноси у року од 15 дана од дана настанка смртног случаја. Уз захтев запослени подноси исправан рачун и извод из Матичне књиге умрлих

- У случају смрти запосленог, породица има право на накнаду трошкова сахране према приложеним рачунима, до неопорезивог износа.

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

Послодавац може да запосленом, по основу солидарности исплатити помоћ и у случајевима:

- настанка трајне тешке инвалидности – у висини две просечне плате;
- боловања дужег од три месеца – у висини једне просечне плате;
- у случају набавке медицинских помагала или лекова – у висини једне просечне плате.

Послодавац може да по основу солидарности, исплати помоћ и у случају:

- накнаде превоза за здравствену рехабилитацију запосленог у Бањи Јунаковић и Бањи Бездан - у висини дневне аутобуске карте за тај правац
- за санирање штете настале елементарном непогодом - у висини стварне величине штете, а максимално 3 просечне месечне зараде.

Ц) Јубиларна награда

Члан 31.

Послодавац је дужан да запосленом исплатити јубиларну награду под условима и на начин утврђен овим Уговором.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20 и 30 година рада оствареног у радном односу код Послодавца.

Јубиларна награда исплаћује се у висини:

- половине просечне плате по запосленом у установи - за 10 година рада оствареног у радном односу,
- једне просечне плате по запосленом у установи - за 20 година рада оствареног у радном односу,
- две просечне плате по запосленом у установи - за 30 година рада оствареног у радном односу.

У случају да је просечна плата по запосленом у установи мања од просечне зараде у Републици Србији примењује се просечна зарада у Републици Србији.

Јубиларна награда се исплаћује најкасније до краја године у којој су испуњени услови из ст.2 овог члана.

Д) Друга примања

Члан 32.

Послодавац је дужан, да обезбедити деци запослених до 12 година старости пригодан поклон за Нову годину.

Послодавац може да исплати новогодишњу награду у једнаком износу.

Послодавац може, запосленој жени да обезбедити поклон или новчани износ за дан жена.

VII ПРЕСТАНАК ПОТРЕБЕ ЗА РАДОМ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 33.

Послодавац је дужан да донесе програм решавања вишка запослених у случајевима, по поступку и са садржином утврђеним у Закону о раду.

Члан 34.

На услове и поступак утврђивања вишка запослених, односно запослених за чијим је радом престала потреба, као и на утврђивање права таквих запослених, примењују се одредбе Закона о раду и овог Уговора.

На утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба из реда наставног особља, поред Закона о раду и овог Уговора примењују се и одредбе Закона о основама система образовања и васпитања.

1. КРИТЕРИЈУМИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА

Члан 35.

Критеријуми за утврђивање запослених за чијим је радом престала потреба вреднују се у бодовима и то:

1. радни стаж:
 - за сваку годину рада оствареног у радном односу – 1 бод,
 - за сваку годину рада оствареног у радном односу код Послодавца – 1 бод,
2. стручна спрема:
 - 1) за високо образовање на студијама другог степена (дипломске академске студије-мастер, специјалистичке академске студије или специјалистичке струковне студије) у складу са Законом о високом образовању, почев од 10.09.2005.године и на основним студијама у трајању од најмање четири године, по пропису који је уређивао високо образовање до 10.09.2005.године – 20 бодова
 - 2) за високо образовање на студијама првог степена (основне академске, односно 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. резултати рада:
 - однос према радним обавезама и пословима (реализација програма и задатака, долазак на посао, однос према другим запосленима, родитељима, деци) – 3 бода,
 - учествовање на такмичењима и остварени резултати – 3 бода,

- доприноси у педагошком раду (објављени радови, стручни радови...) – 4 бода,
- 4. имовно стање:
 - ако су укупна примања домаћинства по члану на нивоу републичког просека – 2 бода,
 - ако су укупна примања домаћинства по члану од 50 – 70% од републичког просека – 3 бода,
 - ако су укупна примања домаћинства по члану испод 50% републичког просека – 5 бодова,
- 5. здравствено стање на основу налаза надлежне здравствене установе:
 - инвалид – 5 бодова,
 - хронични и тешки болесник – 3 бода,
 - запослени који болује од професионалне болести – 2 бода,
- 6. број деце на редовном школовању:
 - ако запослени има једно дете на школовању – 1 бод,
 - ако запослени има двоје деце на школовању – 3 бода,
 - ако запослени има троје или више деце на школовању – 5 бодова.

Бодовање запослених по резултатима рада, из ст. 1. т. 3., врши директор на основу увида у радну документацију (књиге рада) и персонални досије, за период од најмање годину дана, и доставља комисији.

За критеријум за који запослени не достави потребну документацију у наведеном року за утврђивање листе запослених за чијим је радом у потпуности или делимично престала потреба, не остварује бодове по том основу.

Члан 36.

Образложене оцене послодавца, засноване су на следећим елементима :

- квалитет обављеног посла,
- самосталност у раду и иновације,
- ефикасност рада,
- однос према раду, радним задацима и средствима рада,
- дужина неплаћених одсустава,
- квалитет односа запосленог према другим запосленима, родитељима и деци,
- редовност доласка на посао према евиденцији.

2. ПОСТУПАК ЗА УТВРЂИВАЊЕ ВИШКА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 37.

Поступак за утврђивање запосленог за чијим је радом престала потреба обавезно се спроводи и у случају када за радом запосленог делимично престане потреба.

Члан 38.

На основу критеријума из члана 35. овог Уговора сачињава се ранг листа запослених који раде на радном месту на којем се смањује број извршилаца, 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, резултата рада, имовног стања, здравственог стања, броја деце, и то наведеним редоследом.

У случају да се запослени за чијим радом престаје потреба не може одредити ни применом методологије из претходног става, одлуку о избору између двоје или више запослених с једнаким најмањим бројем бодова доноси послодавац, по својој процени, која мора бити образложена.

Члан 39.

Ранг листу сачињава Комисија коју именује Управни одбор (у даљем тексту: Комисија), на предлог репрезентативног синдиката.

Комисија се бира за сваки случај утврђивања вишка запослених.

Комисија има три члана, и то:

- два члана из реда наставног особља,
- једног члана из реда ненаставног особља.

Управни одбор именује и три заменика чланова Комисије, по истом критеријуму.

Рад у Комисији сматра се радном обавезом.

Члан 40.

Комисија ради у пуном саставу, а одлуке доноси већином гласова.

Радом Комисије руководи председник, којег бирају чланови Комисије из својих редова, на почетку прве њене седнице.

Рад Комисије је хитан.

На остала питања у вези са радом Комисије сходно се примењују одредбе Пословника о раду Управног одбора.

Члан 41.

Након бодовања, Комисија саставља ранг листу и доставља је директору. На основу предлога Комисије, директор без одлагања доноси решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог и такође без одлагања доставља запосленом.

Запослени има право да поднесе приговор, у року од 8 дана од дана пријема решења, Управном одбору Предшколске установе „Вера Гуцуња“ Сомбор.

Члан 42.

На основу предлога Комисије, послодавац без одлагања доноси решење којим се утврђује да је престала потреба за радом запосленог и, такође без одлагања, доставља га запосленом.

Члан 43.

Запосленим за чијим је радом престала потреба не могу бити проглашени:

- председник синдиката код Послодавца,
- представник запослених у Управном одбору,
- члан извршног одбора и члан надзорног одбора синдиката код Послодавца,
- именовани или изабрани синдикални представник у више органе синдиката на локалном, покрајинском или републичком нивоу у складу са општим актом синдиката,
- запослена за време трудноће или са дететом до две године старости,
- запослени самохрани родитељ,
- запослени чије дете има тешки инвалидитет,
- један од брачних другова, ако оба брачна друга раде код Послодавца,
- запослени мушкарац који има најмање 35 година стажа осигурања и запослена жена која има најмање 30 година стажа осигурања, под условом да не испуњава ниједан од услова за пензију,
- инвалид рада који је инвалидност стекао радом код Послодавца.

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 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.

Наведени запослени неће бити бодовани нити стављени на ранг листу за одређивање запосленог за чијим је радом престала потреба.

3. МЕРЕ ЗА ЗАПОШЉАВАЊЕ

Члан 44.

Запослени за чијим је радом престала потреба може бити:

- распоређен на други одговарајући посао код Послодавца,
- распоређен на други одговарајући посао с непуним радним временом код Послодавца, али не краћим од половине пуног радног времена,
- упућен на преквалификацију или доквалификацију.

4. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА И ПРАВА ЗАПОСЛЕНОГ ЗА ЧИЈИМ ЈЕ РАДОМ ПРЕСТАЛА ПОТРЕБА

Члан 45.

Запосленом за чијим је радом престала потреба, а којем није могло да се обезбеди ниједно од права утврђених у члану 44. овог Уговора, може престати радни однос под условом да му се претходно исплати отпремнина и то најмање у висини која је утврђена Законом о раду или у складу са посебним програмом за решавање вишка запослених у установама у области образовања и васпитања, у процесу рационализације броја запослених, према избору запосленог.

Исплата отпремнине и свих заосталих потраживања од стране запосленог врши се најкасније у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

VIII СИНДИКАТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 46.

Послодавац је дужан да синдикату обезбеди просторно-техничке услове, и то:

- право на коришћење просторије за рад синдиката и одговарајући простор за одржавање синдикалних састанака
- право на коришћење телефона, телефакса и других техничких средстава и опреме
- слободу доставе синдикалних саопштења и објављивања извештаја на огласним таблама синдиката за редовне синдикалне активности, а у време штрајка и на другим местима по одлуци синдиката.

Послодавац је дужан да на основу достављеног списка чланова синдиката изврши обрачун и уплату чланарине на рачуне синдиката, изради завршни рачун синдиката код Послодавца, врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива, те врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Синдикална организација је дужна да директору Установе достави акт о упису у регистар синдиката и одлуку о избору председника и чланова органа синдиката, у складу са Законом.

Члан 47.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у Установи, који припада репрезентативном синдикату потписнику овог уговора, у коју је учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну плату у висини од 12%, из сопствених средстава.

Уколико је у репрезентативну синдикалну организацију установе, која припада репрезентативном синдикату, потписнику овог уговора, учлањено мање од 50% запослених, овлашћени представник из ст.1 овог члана има право на сразмерно увећану месечну плату до 12%.

Члан 48.

Послодавац је дужан омогућити представнику репрезентативног синдиката присуство седница управног одбора и других тела на којима се доносе одлуке од значаја за положај запослених достављањем позива и комплетног материјала припремљеног за седницу.

Представник синдиката има право да учествује у раду органа из претходног става, износи ставове синдиката, без права одлучивања.

Члан 49.

Послодавац је дужан да синдикат обавештава о свим питањима која су важна за положај запослених :

- годишњем и другим плановима и програмима рада Послодавца
- пословању Послодавца
- просечној плати, исплаћеним платама по коефицијентима
- броју новопримљених запослених и на које послове су распоређени.

Члан 50.

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 обавеза за које је законом другачије одређено.

Запослени коме права и обавезе из радног односа мирују има право да се у року од 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 51.

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 52.

Послодавац је обавезан да представницима синдиката омогући одсуствовање са рада ради реализације програмских активности и присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама, семинарима, 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 представницима синдиката који заступају чланове синдиката организоване у посебна удружења у оквиру синдиката (рекреација, каса узајамне помоћи и сл.) омогући рад у складу са правилницима тих удружења.

Члан 53.

Послодавац је обавезан да овлашћеним представницима синдиката омогући приступ свим радним местима, ако је то потребно у циљу заштите права запослених, утврђених законом или овим Уговором, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

IX ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 54.

Колективни уговор може престати да важи и пре истека рока из члана 2. став 1. овог Уговора, на основу сагласности свих уговорних страна.

У периоду од три године ни један од потписника овог Уговора не може исти једнострано отказати сем у случају немогућности реализације појединих одредби овог Уговора због промене закона, промене у раду Послодавца или других објективних околности које онемогућавају његову примену.

Члан 55.

Спорна питања поводом закључивања, измена и допуна или примене овог Уговора решавају се по поступку прописаном законом.

X ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 56.

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

Члан 57.

Уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници уговорних страна.

Члан 58.

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи Појединачан колективни уговор Предшколске установе „Вера Гуцуња” Сомбор бр. 01-75/98. од 20.03.1998. године.

Члан 59.

Овај Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Сомбора“ и на огласној табли Послодавца.

Број: 01-299/15

У Сомбору, 28.08.2015.



За НСПРВ ПУ “Вера Гуцуња”

СОМБОР

Весна Крстић, председник



За ПУ “Вера Гуцуња”

СОМБОР

Александра Перовић, послодавац



За Град Сомбор

Снежана Тодоровић

Снежана Тодоровић, градоначелник