



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ВРЊАЧКА БАЊА



ГОДИНА XVI – БРОЈ 74– ВРЊАЧКА БАЊА – 30.12.2020. ГОДИНЕ

## ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ 365.

Председник општине Врњачка Бања, на основу чл. 44. Закона о локалној самоуправи („Сл. гласник РС“ бр. 129/07, 83/2014 – др. Закон, 101/16 и 47/18), Закона о комуналним делатностима („Сл. гласник РС“ бр.88/11 и 104/16), Закона о сахрањивању и гробљима („Сл. гласник СРС“ бр.20/77, 24 /85 - др. закон, 6 /89 - др. закон, „Службени гласник РС”, бр. 53 /93 - др. закон, 67 /93 - др. закон, 48 /94 - др. закон, 101 /05 - др. закон, 120 /12 - УС, 84 /13 - УС), Одлуке о комуналним делатностима („Сл. лист Општине Врњачка Бања, бр. 6/13), чл. 55. Статута општине Врњачка Бања („Сл. лист Општине Врњачка Бања, бр. 12/19) доноси

ОДЛУКУ О  
СТАВЉАЊУ ВАН СНАГЕ ОДЛУКЕ о  
давању на коришћење објеката гробља јавном  
предузећу за обављање комуналних делатности  
„Бањско зеленило и чистоћа“ бр.46-54/17 од  
20.7.2017.године

### Члан 1.

Овом Одлуком ставља се ван снаге Одлука о давању на коришћење објеката гробља јавном предузећу за обављање комуналних делатности „Бањско зеленило и чистоћа“ бр.46-54/17 од 20.7.2017.године, којом је дато на коришћење обављање комуналне делатности управљање гробљима и погребне услуге ЈП „Бањско зеленило и чистоћа“ у насељеним местима општине Врњачка Бања у јавној својини Општине.

### Члан 2.

Облигациони односи које су проистекле из чл.4 Одлуке о давању на коришћење објеката гробља јавном предузећу за обављање комуналних делатности „Бањско зеленило и чистоћа“ бр.46-54/17 од 20.7.2017.године („Сл. лист општине Врњачка Бања“ бр.21/17) остају на снази, уз обавезу обавезу анексирања уговора у складу са Одлуком о сахрањивању и гробљима на територији општине Врњачка Бања („Сл. Лист општине Врњачка Бања“ бр.13/14-пречишћен текст и 22/16).

### Члан 3.

Ова Одлука ступа на снагу даном објављивања у Службеном листу општине Врњачка Бања.

ОПШТИНА  
ВРЊАЧКА БАЊА  
Број: 46-911/20 од 29.12.2020.године

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ  
Бобан Ђуровић, с.р.

## 366.

Председник општине Врњачка Бања, на основу чл.100.став 1 тач.2.Закона о планирању и изградњи ("Сл. Гласник РС", бр.72/09, 81/09-испр, 64/10-Одлука УС, 24/11, 121/12, 42/2013-Одлука УС, 50/2013- Одлука УС, 98/2013-Одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/18, 31/19 и 37/19), чл. 36. и 48. Одлуке о начину поступања са непокретностима које су у јавној својини Општине Врњачка Бања, односно на којима општина Врњачка Бања има посебна својинска овлашћења ("Сл.лист општине Врњачка Бања", бр. 28/16- пречишћен текст и 19/17) и чл.55 Статута општине Врњачка Бања ("Сл. лист општине Врњачка Бања", бр.12/19), на предлог Комисије за спровођење поступка располагања непокретностима у јавној својини, доноси

О Д Л У К У  
О ОТУЂЕЊУ ГРАЂЕВИНСКОГ ЗЕМЉИШТА  
ИЗ ЈАВНЕ СВОЈИНЕ ОПШТИНЕ

### Члан 1

Овом Одлуком отуђује се Гвоздић Александру из Београда по тржишним условима, поступком непосредне погодбе из јавне својине општине део у површини од 93м2 од кп.бр.2155 и део у површине од 302м2 од к.п.бр. 1559 у КО Врњачка Бања,уписане у ЛП 7305, ради исправке границе са кп. бр. 1563 КО Врњачка Бања површине 893 м2,чији је он власник, према скици исправке границе израђеној од стране ГР МГ МАП, Марина Јанковић пр, Трстеник из октобра 2020.год, у складу са чланом 68. Закона о планирању и изградњи ("Сл. Гласник РС", бр.72/09, 81/09-испр, 64/10-Одлука УС, 24/11, 121/12, 42/2013-Одлука УС, 50/2013- Одлука УС,

98/2013-Одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/18, 31/19 и 37/19).

#### Члан 2

Непокретност из чл.1. ове Одлуке се отуђује по тржишној цени од 2.000,00дин/м<sup>2</sup> постигнутој у поступку непосредне погодбе који је спровела Комисија за спровођење поступка располагања непокретностима у јавној својини, утврдила купопродајну цену за укупну површину делова парцела које се отуђују у износу од 790.000,00динара, начин и рокове плаћања који су прописани важећом општинском одлуком која уређује ово питање.

О отуђењу непокретност из чл.1. ове Одлуке из јавне својине Општине Врњачка Бања купац Гвоздић Александар из Београда као власник кп.бр. кп. бр. 1563 КО Врњачка Бања површине 893м<sup>2</sup> у обавези је да са општином Врњачка Бања закључи уговор у року од 30 дана од дана доношења ове Одлуке, у противном ова Одлука престаје да важи.

#### Члан 3.

Разлози за отуђење из јавне својине непокретност из чл.1. ове Одлуке поступком непосредне погодбе садржани су у чињеници да су за отуђење предметног земљиште испуњени услови из чл.68. Закон о планирању и изградњи ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 81/2009 - испр., 64/2010 - одлука УС, 24/2011, 121/2012, 42/2013 - одлука УС, 50/2013 - одлука УС, 98/2013 - одлука УС, 132/2014 и 145/2014) а то су: да парцела која се отуђује по важећим планом због облика парцеле не испуњава прописане услове за грађевинску парцелу, да је површина парцеле која се отуђује мања од површине парцеле којој се припаја и да је прибављена сагласност Општинског правобранилаштва ОП бр. 210/2020 од 26.10.2020.год.

#### Члан 4

Уговор о отуђењу непокретности из чл.1.ове Одлуке у име општине потписује Председник општине Врњачка Бања у року од 30 дана од дана доношења ове Одлуке

#### Члан 5

Ова Одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Сл.листу општине Врњачка Бања"

ОПШТИНА  
ВРЊАЧКА БАЊА

Број: 46-862/20 од 30.12.2020.године

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ  
Бобан Ђуровић, с.р.

#### 367.

Председник општине Врњачка Бања, на основу чл.100.став 1 тач.2.Закона о планирању и изградњи ("Сл. Гласник РС", бр.72/09, 81/09-испр, 64/10-Одлука УС, 24/11, 121/12, 42/2013-Одлука УС, 50/2013- Одлука УС, 98/2013-Одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/18, 31/19 и 37/19), чл. 36. и 48. Одлуке о начину поступања са непокретностима које су у јавној својини Општине Врњачка Бања, односно на којима општина Врњачка Бања има посебна својинска овлашћења ("Сл.лист општине Врњачка Бања", бр. 28/16- пречишћен текст и 19/17) и чл.55 Статута општине Врњачка Бања ("Сл. лист општине Врњачка Бања", бр.12/19), на предлог Комисије за спровођење поступка располагања непокретностима у јавној својини, доноси

#### О Д Л У К У О ОТУЂЕЊУ ГРАЂЕВИНСКОГ ЗЕМЉИШТА ИЗ ЈАВНЕ СВОЈИНЕ ОПШТИНЕ

#### Члан 1.

Овом Одлуком отуђује се Топаловић Ивану из Врњачка Бања,ул.Бранка Радичевића 1б, по тржишним условима, поступком непосредне погодбе из јавне својине општине део површине 54м<sup>2</sup> од кп.бр. 2130/1 укупне површине 23,88 ари м<sup>2</sup> у КО Врњачка Бања која је у листу непокретности 7305за КО Врњачка Бања уписана као јавна својина општине, ради исправке границе са суседном кп. бр.392/61КО Врњачка Бања површине 680м<sup>2</sup>,власништво Топаловић Ивана, према скици исправке границе израђене од стране ГП геометри , геометар Петар Радовић из октобра 2020.год., у складу са чланом 68. Закона о планирању и изградњи ("Сл. Гласник РС", бр.72/09, 81/09-испр, 64/10-Одлука УС, 24/11, 121/12, 42/2013-Одлука УС, 50/2013-Одлука УС, 98/2013-Одлука УС, 132/2014, 145/2014, 83/18, 31/19 и 37/19) .

#### Члан 2.

Непокретност из чл.1. ове Одлуке се отуђује по тржишној цени од 6.000,00дин/м<sup>2</sup> постигнутој у поступку непосредне погодбе који је спровела Комисија за спровођење поступка располагања непокретностима у јавној својини, утврдила купопродајну цену за парцелу која се отуђује у износу од 324.000,00 динара, начин и рокове плаћања који су прописани важећом општинском одлуком која уређује ово питање.

О отуђењу непокретност из чл.1. ове Одлуке из јавне својине Општине Врњачка Бања купац Топаловић Иван из Врњачка Бања као власник кп.бр.392/61КО Врњачка Бања у обавези је да са општином Врњачка Бања закључи уговор у року од 30 дана од дана доношења ове Одлуке, у противном ова Одлука престаје да важи.

#### Члан 3.

Разлози за отуђење из јавне својине непокретност из чл.1. ове Одлуке поступком непосредне погодбе садржани су у чињеници да су за отуђење предметног земљиште испуњени услови из чл.68. Закон о планирању и изградњи ("Сл. гласник РС", бр. 72/2009, 81/2009 - испр., 64/2010 - одлука УС, 24/2011, 121/2012, 42/2013 - одлука УС, 50/2013 - одлука УС, 98/2013 - одлука УС, 132/2014 и 145/2014) а то су: да парцела која се отуђује по важећем плану због облика парцеле не испуњава прописане услове за грађевинску парцелу, да је површина парцеле која се отуђује мања од површине парцеле којој се припаја и да је прибављена сагласност Општинског правобранилаштва ОП бр.182/20 Од 26.11.2020.год.

#### Члан 4.

Уговор о отуђењу непокретности из чл.1. ове Одлуке у име општине потписује Председник општине Врњачка Бања у року од 30 дана од дана доношења ове Одлуке

#### Члан 5.

Ова Одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Сл. листу општине Врњачка Бања"

ОПШТИНА  
ВРЊАЧКА БАЊА

Број: 46-881/20 од 30.12.2020. године

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

Бобан Ђуровић, с.р.

### ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА И УСТАНОВЕ 368.

На основу члана 247. Закона о раду (Сл. гласник РС бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/2014, 13/2017-УС, 113/2017 и 95/18-аутентично тумачење), председник Општине Врњачка Бања Бобан Ђуровић, у име оснивача Предшколске установе "Радост" Врњачка Бања (у даљем тексту: Оснивач), репрезентативни синдикат Самосталног синдиката предшколског васпитања и образовања Србије код послодавца – Синдикална организација ПУ "Радост" Врњачка Бања коју заступа председник

Слободан Антић (у даљем тексту: Синдикат) и Предшколска установа "Радост" Врњачка Бања коју заступа директор Драгана Хаџи-Ристић, (у даљем тексту: Послодавац), закључили су дана 28.12.2020 године

### КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ПРЕДШКОЛСКУ УСТАНОВУ „РАДОСТ“ ВРЊАЧКА БАЊА

#### I. ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 1.

Колективним уговором за Предшколску установу „Радост“ Врњачка Бања (у даљем тексту: Колективни уговор) у складу са законом уређују се права, обавезе и одговорности запослених из радног односа и међусобни односи учесника овог Колективног уговора, као и друга питања од значаја за запосленог и Послодавца.

Овим колективним уговором запосленом се не могу утврдити мања права или неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и посебним колективним уговором за запослене у установама предшколског васпитања и образовања чији је оснивач Република Србија, аутономна покрајина и јединица локалне самоуправе („Сл.гл.РС“, 97/2020) који је ступио на снагу 15. јула 2020 год.

Овим колективним уговором се могу утврдити већа права и повољнији услови од права и услова утврђених законом и посебним колективним уговором.

На права, обавезе и одговорности који нису уређени овим колективним уговором непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона.

##### Члан 2.

Овај колективни уговор непосредно се примењује на све запослене.

Све одредбе из овог колективног уговора, које су императивне природе, а односе се на обавезу директора установе, представљају обавезу директора да предузме све потребне радње ради обезбеђивања средстава и задовољавања одговарајућих прописаних права запосленог.

#### II ОСНОВНА ПРАВА И ОБАВЕЗЕ

##### Права запослених

##### Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета, заштиту од злостављања на раду и друга права у случају болести, смањења или губитка радне способности и старости, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, право на посебну заштиту у трудноћи и ради неге детета и друге облике заштите у складу са законом.

#### Обавезе запослених

##### Члан 4.

Запослени је дужан да :

-савесно и одговорно обавља послове на којима ради;

-да поштује организацију рада и пословања код послодавца, као и захтев и правила послодавца у вези са испуњавањем уговорних и других обавеза из радног односа,

-да обавести послодавца о битним околностима које утичу или би могле да утичу на обављање послова утврђених уговором о раду,

- да обавести послодавца о свакој врсти потенцијалне опасности за живот и здравље и настанак материјалне штете.

Запослени одговара лично за повреду забране дискриминације, забране насиља, злостављања и занемаривања, забране страначког организовања и деловања, за повреду радних дужности и обавеза прописаних законом и овим колективним уговором, као и за штету коју проузрокује намерно или из крајње непажње.

#### Обавезе послодавца

##### Члан 5.

Послодавац је дужан да:

1. запосленом за обављени рад исплати плату у складу са законом и уговором о раду;
2. запосленом обезбеди услове рада у складу са законом и другим прописима о безбедности и здрављу на раду;
3. запосленом пружи потпуна, благовремена и тачна обавештења о условима рада, организацији рада и правима и обавезама које произилазе

из прописа о раду и прописа о безбедност и здрављу на раду;

4. запосленом обезбеди обављање послова утврђених уговором о раду и решењем о структури 40-часовне радне недеље;
5. затражи мишљење синдиката у случајевима утврђеним законом .

#### Обавезе послодавца и запосленог

##### Члан 6.

Послодавац и запослени су дужни да се придржавају права и обавеза утврђених законом, општим актом и овим колективним уговором.

### III РАДНИ ОДНОС

#### 1. Услови за заснивање радног односа

##### Члан 7.

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

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

##### Члан 8.

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

##### Члан 9.

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

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

Пре доношења одлуке о потреби заснивања радног односа директор је дужан да прибави мишљење репрезентативног синдиката

у установи, као и да информише репрезентативни синдикат о броју запослених у установи, о извршеном пријему нових запослених, називу посла и степену стручне спреме, односно образовању запослених који су засновали радни однос.

Радни однос на неодређено време

#### Члан 10.

Пријем у радни однос у установи на неодређено време врши се на основу конкурса који расписује директор.

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

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

Комисија утврђује испуњеност услова кандидата за пријем у радни однос из члана 139. Закона о основама система образовања и васпитања, у року од осам дана од дана истека рока за пријем пријава.

Кандидати из става 4. овог члана, који су изабрани у ужи избор, у року од осам дана упућују се на психолошку процену способности за рад са децом коју врши надлежна служба за послове запошљавања применом стандардизованих поступака.

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

Конкурсна комисија обавља разговор са кандидатима са листе из става 4. овог члана и доноси решење о избору кандидата у року од осам дана од дана обављеног разговора са кандидатима.

Кандидат незадовољан решењем о изабраном кандидату може да поднесе жалбу директору, у року од осам дана од дана достављања решења из става 7. овог члана.

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

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

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

Решење из става 7. овог члана оглашава се на званичној интернет страници Министарства, када постане коначно.

Радни однос на одређено време

#### Члан 11.

Радни однос на одређено време у установи заснива се на основу конкурса, спроведеног на начин прописан за заснивање радног односа на неодређено време.

Установа може да прими у радни однос на одређено време лице:

1) ради замене одсутног запосленог преко 60 дана;

2) ради обављања послова педагошког асистента.

Изузетно, установа без конкурса може да прими у радни однос на одређено време лице:

1) ради замене одсутног запосленог до 60 дана;

2) до избора кандидата - када се на конкурс за пријем у радни однос на неодређено време не пријави ниједан кандидат или ниједан од пријављених кандидата не испуњава услове, а најкасније до 31. августа текуће школске године;

У поступку избора педагошког асистента, прибавља се мишљење надлежног органа јединице локалне самоуправе.

За обављање послова педагошког асистента установа са лицем закључује уговор о раду на 12 месеци за сваку радну годину.

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

#### Члан 12.

У радни однос у установи може да буде примљено лице, под условима прописаним законом, актом о систематизацији и организацији послова и ако:

- 1) има одговарајуће образовање;
- 2) има психичку, физичку и здравствену способност за рад са децом
- 3) није осуђивано правноснажном пресудом за кривично дело за које је изречена безусловна казна затвора у трајању од најмање три месеца, као и за кривична дела насиље у породици, одузимање малолетног лица, запуштање и злостављање малолетног лица или родоскрвнуће, закривично дело примање мита или давање мита, за кривично дело из групе кривичних дела против полне слободе, против правног саобраћаја и против човечности и других добара заштићених међународним правом, без обзира на изречену кривичну санкцију, и за које није, у складу са законом, утврђено дискриминаторно понашање;
- 4) има држављанство Републике Србије.
- 5) зна српски језик и језик на коме се остварује образовно-васпитни рад.

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

Докази о испуњености услова из става 1. тач. 1), 3)-5) овог члана саставни су део пријаве на конкурс, а доказ из става 1. тачка 2) овог члана прибавља се пре закључења уговора о раду.

#### Члан 13.

Послове васпитача и стручног сарадника може да обавља лице које има дозволу за рад (у даљем тексту: лиценца).

Васпитач и стручни сарадник који има лиценцу може да остварује индивидуални образовни план за рад са децом са сметњама у развоју.

Без лиценце послове васпитача и стручног сарадника може да обавља:

- 1) приправник;
- 2) лице које испуњава услове за васпитача и стручног сарадника, са радним стажом стеченим ван установе, под условима и на начин утврђеним за приправнике;
- 3) лице које је засновало радни однос на одређено време ради замене одсутног запосленог;
- 4) сарадник у предшколској установи

- 5) педагошки асистент .

Лице из става 3. тач. 1. до 3. овог члана може да обавља послове васпитача и стручног сарадника без лиценце, најдуже две године од дана заснивања радног односа у установи.

Сарадник у предшколској установи може да обавља васпитно-образовни рад без лиценце ако има образовање из члана 142 Закона о основама система образовања и васпитања.

## 2. Уговор о раду

### Члан 14.

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

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

Уговор о раду закључују запослени и Послодавац.

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

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

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

## 3. Пробни рад

### Члан 15.

Уговором о раду може се уговорити пробни рад.

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

Са незапосленим лицем, запосленим који ради непуно радно време-до пуног радног времена и корисником старосне пензије може се закључити уговор о привременим и повременим пословима у складу са чл. 197 Закона о раду.

## 4. Приправник

### Члан 16.

Радни однос може да се закључи са лицем које први пут заснива радни однос у својству приправника у складу са законом и колективним уговором.

Приправник је лице које први пут у својству васпитача, стручног сарадника, односно секретара заснива радни однос у установи, са пуним или непуним радним временом и оспособљава се за самосталан рад, савладавањем програма за увођење у посао и полагањем испита за лиценцу, односно стручног испита за секретара.

Приправнички стаж траје најдуже две године.

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

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

#### 5. Приправник-стажиста

##### Члан 17.

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

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

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

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

#### 6. Стручно оспособљавање и усавршавање

##### Члан 18.

Запослени има право и обавезу да се, у току радног односа, стално стручно оспособљава

и усавршава и да на основу стручног усавршавања унапређује свој рад.

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

Оснивач и директор предшколске установе је обавезан да утврди начин стручног оспособљавања и усавршавања запослених, у складу са правилником којим се уређује стално стручно усавршавање и стицање звања наставника, васпитача и стручних сарадника и средствима обезбеђеним у финансијском плану установе.

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

#### IV РАДНО ВРЕМЕ, ОДМОРИ И ОДСУСТВА

##### 1. Пуно радно време

##### Члан 19.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

У оквиру пуног радног времена норма непосредног рада васпитача и стручног сарадника са децом у току радне недеље је:

- 1) 30 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом у предшколској установи;
- 2) 20 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом у припремном предшколском програму, у полудневном трајању у предшколској установи;
- 3) 20 сати непосредног васпитно-образовног рада са децом на остваривању различитих програма и облика, у полудневном трајању у предшколској установи.

Стручни сарадник у установи у оквиру пуног радног времена у току радне недеље остварује 30 сати свих облика непосредног рада са децом,, васпитачима, педагошким асистентима, родитељима, односно другим

законским заступницима деце и другим сарадницима.

Структуру и распоред обавеза васпитача и стручног сарадника у оквиру радне недеље утврђује установа годишњим планом рада.

Структура и распоред обавеза васпитача у погледу свих облика непосредног рада са децом може да се утврди тако да буду различити у оквиру радних недеља.

Структура и распоред обавеза ваннаставног особља уређује се Правилником о систематизацији и организацији радних места. Њихово пуно радно време је 40 часова недељно.

## 2. Непуно радно време

### Члан 20.

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

Васпитачу и стручном сараднику сваке радне године директор решењем утврђује статус у погледу рада са пуним или непуним радним временом, на основу програма образовања и васпитања, годишњег плана рада и поделе часова и других облика непосредног образовно-васпитног рада са децом.

Васпитач и стручни сарадник који је распоређен за део прописане норме свих облика непосредног рада са децом, има статус запосленог са непуним радним временом.

Васпитач и стручни сарадник који је остао нераспоређен, остварује права запосленог за чијим је радом престала потреба, у складу са законом.

## 3. Скраћено радно време

### Члан 21.

У установи се могу предвидети, на основу Акта о процени ризикау установи, послови које запослени може да обавља са скраћеним радним временом, а уколико би били утврђени на основу стручне анализе, запослени који ради скраћено радно време имао би сва права као да ради пуно радно време.

## 4.Прековремени рад

### Члан 22.

На захтев директора установе, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена, у складу са Законом у следећим случајевима:

- виша сила,
- изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран
- извршавања других послова када је неопходно да се у одређеном року заврши посао.

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

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

Директор установе је дужан да запосленом, пре почетка обављања прековременог рада, изда решење о разлозима и трајању прековременог рада и налог за исплату увећане плате у складу са законом.

## 5.Распоред радног времена

### Члан 23.

Радна недеља, по правилу, траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује директор.

Пуно радно време запосленог износи 40 часова недељно.

Радни дан, по правилу, траје осам часова.

За поједине послове може се увести и прерасподела радног времена.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно време запосленог у периоду од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.Прерасподела радног времена може трајати најдуже 9 месеци.

Прерасподела радног времена не сматра се прековременим радом.

Структура и распоред радног времена утврђују се Годишњим планом рада установе и општим актима.

Директор је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена најмање пет дана пре промене распореда радног времена осим у околностима



које су хитне када се запослени обавештава у краћем року.

#### 6. Одмор у току дневног рада

##### Члан 24.

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

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

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

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

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

#### 7. Дневни и недељни одмор

##### Члан 25.

Запослени има право на одмор у трајању од најмање 12 часова непрекидно у оквиру 24 часа, ако

Законом о раду није другачије одређено.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно којем се додаје

време одмора из става 1. овог члана, ако законом није другачије одређено.

#### 8. Годишњи одмор

##### Члан 26.

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

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

основу:

- 1) доприноса на раду - до четири радна дана;
- 2) услова рада, у складу са општим актом послодавца - до пет радних дана;
- 3) радног искуства - на сваких пет година рада у радном односу по један радни дан; за преко 30 година рада - седам радних дана;
- 4) стручне спреме:

- са високим образовањем стеченим на мастер струковним студијама, мастер академским студијама и

специјалистичким академским студијама - пет радних дана;

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

- са средњим образовањем - три радна дана;

- са осталим нивоима образовања - два радна дана;

5) социјални услови:

- особи са инвалидитетом - три радна дана;

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

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

Родитељ ће се сматрати самохраним и у случају када је други родитељ потпуно или трајно неспособан за привређивање, а није стекао право на пензију или када се други родитељ налази на издржавању казне затвора дуже од шест месеци. Не сматра се, у смислу овог уговора, самохраним родитељ који по престанку раније брачне, односно ванбрачне заједнице, заснује нову брачну, односно ванбрачну заједницу

- запосленом са малолетним дететом/малолетном децом - три радна дана;

- запосленом са навршених 55 година живота и 30 година стажа осигурања - пет радних дана.

Допринос на раду утврђује се у складу са општим актом Послодавца.

Годишњи одмор по свим горе утврђеним критеријумима не може трајати дуже од 30 радних дана.

Изузетно, запослени са навршених 55 година живота или 30 година стажа осигурања не може користити у трајању дужем од 35 радних дана.

#### 9. Коришћење годишњег одмора

##### Члан 27.

Распоред годишњег одмора утврђује Послодавац према плану коришћења годишњег

одмора за сваку годину, на начин којим се не ремети процес рада.

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

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

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора послодавац може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

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

10. Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

#### Члан 28.

Запослени има право у току календарске године на одсуство са рада уз накнаду плате у укупном трајању до седам радних дана у току календарске године, у следећим случајевима:

- 1) склапање брака - седам радних дана;
- 2) склапање брака детета - три радна дана;
- 3) порођај супруге или усвајање детета - пет радних дана;
- 4) порођаја другог члана уже породице - један радни дан;
- 5) теже болести члана уже породице - седам радних дана;
- 6) заштите од отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом - пет радних дана;
- 7) селидба домаћинства на подручју места рада - два радна дана;
- 8) селидба домаћинства ван места рада - три радна дана;
- 9) учествовање на синдикалним сусретима и семинарима за образовање синдикалних активиста - седам радних дана;
- 10) коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката - седам радних дана;
- 11) два узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви рачунајући и дан давања крви;
- 12) смрти члана уже породице - пет радних дана;

13) смрти родитеља брачног друга - пет радних дана;

14) полагања стручног испита - пет радних дана;

15) стручно усавршавање - три радна дана;

16) полазак детета у први разред основне школе - два радна дана;

17) за решавање личних потреба - два радна дана.

Одсуство у случају смрти члана уже породице, порођаја супруге или усвајања детета, и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

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

11. Неплаћено одсуство

#### Члан 29.

Послодавац може да запосленом, на лични захтев, одобри неплаћено одсуство у току календарске године у следећим случајевима:

- 1) неговања болесног члана уже породице - до седам радних дана;
- 2) смрти сродника који није члан уже породице - три радна дана;
- 3) обављања приватних послова запосленог - два радна дана;
- 4) посета брачном другу ван места становања - до седам радних дана;
- 5) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана;
- 6) лечења о сопственом трошку и вантелесне оплодне - до 30 радних дана;
- 7) и у другим случајевима утврђеним у колективном уговору код послодавца или правилником о раду, у складу са захтевом запосленог.

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

се одобреним одсуством не угрожава процес и организација рада.

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

Мировање радног односа

#### Члан 30.

Поред утврђених права из члана 29. Колективног уговора запослени може да одсуствује са рада у случајевима који су предвиђени чланом 79. Закона о раду.

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

### V ЗАШТИТА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 31.

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

#### Члан 32.

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

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

#### Члан 33.

Послодавац може, једном годишње, да организује и обезбеди здравствену заштиту запослених за све заинтересоване запослене у складу са прописима о здравственој заштити, о свом трошку, а у складу са планираним финансијским средствима.

#### Члан 34.

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

Осигурање запослених

#### Члан 35.

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

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

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

### VI ПЛАТА, НАКНАДА ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

#### 1. Плата

#### Члан 36.

Запослени има право на плату у складу са законом.

Плата запосленог утврђује се на основу:

- 1) основице за обрачун плата (у даљем тексту: основица);
- 2) коефицијента;
- 3) додатка на плату;
- 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

#### 1.1. Основна плата

##### Члан 37.

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

#### 2. Додаци на плату

##### Члан 38.

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

- 1) време проведено у радном односу (минути рад) - у висини од 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца;
- 2) рад на дан државног и верског празника који је нерадан дан - 110% од основице;
- 3) рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента - 26% од основице;
- 4) прековремени рад - основица увећана за 26%.

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

Послодавцем, у смислу овог члана, сматра се предшколска установа и основна школа као установе које су утврђене одговарајућом мрежом установа као планским актом који доноси оснивач, односно конкурсом који се расписује сваке школске године за упис, односно пријем у ове установе у складу са одговарајућим законом, имајући у виду јединствени систем просвете, који се финансирају из буџетских средстава.

Основица за обрачун додатака на плату из става 1. овог члана је производ основице за обрачун плате и коефицијента из прописа којим

се утврђују коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у јавним службама.

#### 3. Накнада плате

##### Члан 39.

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

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) коришћења плаћеног одсуства;
- 3) престанка са радом пре истека отказног рока, на захтев послодавца, односно на основу споразума са запосленим;
- 4) одсуствовања у дане државног и верског празника, односно на дан празника који је нерадни;
- 5) војне вежбе;
- 6) одазивање на позив државног органа.

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

##### Члан 40.

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

- 1) у висини 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом о раду, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, ако законом није другачије одређено;
- 2) у висини 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, ако је она проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигном болешћу.

##### Члан 41.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести ЦОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу,

а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест ЦОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

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

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

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

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

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

#### 4. Накнада трошкова

##### Члан 42.

Запослени има право на накнаду трошкова и то:

- 1) за долазак и одлазак са рада, у висини пуног износа превозне карте у јавном - градском, приградском, односно међуградском саобраћају, која се исплаћује до петог у месецу за претходни месец; уколико је перонска карта услов коришћена превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза; за релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на исплату накнаде трошкова превоза у висини цене дневне превозне карте; запослени који нема могућност да при доласку на рад или одласку са рада користи јавни превоз, јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право

на накнаду трошкова превоза у висини цене месечне претплатне карте у јавном превозу за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника; послодавац је дужан да, на захтев запосленог, запосленом обезбеди месечну карту за долазак и одлазак са рада;

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

3) накнаду трошкова за време службеног пута у земљи;

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

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

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

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

#### 5. Друга примања

##### Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1) отпремнину при одласку у пензију у висини троструког износа последње плате запосленог, са припадајућим порезима и доприносима које падају на терет запосленог, односно три просечне зараде у Републици Србији, са припадајућим порезима и

доприносима које падају на терет запосленог, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, зависно од тога шта је за запосленог повољније;

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

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

Члановима уже породице, у смислу става

1. тачка 2) овог члана сматрају се брачни друг и деца запосленог.

Деци запослених старости до 15 година живота припада право на поклон за Нову годину у вредности до неопорезивог износа који је прописан законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац може запосленој жени да обезбеди поклон за Дан жена у вредности која је предвиђена ставом 3. овог члана.

#### Члан 44.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду и то:

- 1) за 10 година рада у радном односу - 50% просечне плате;
- 2) за 20 година рада у радном односу - једна просечна плата;
- 3) за 30 година рада у радном односу - једна и по просечна плата;
- 4) за 35 година рада у радном односу - две просечне плате;

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

Запослени стиче право на јубиларну награду у години у којој навршава 10, 20, 30 и 35 година рада

остварених у радном односу.

Време проведено на раду по основу уговора о привременим и повременим пословима, о делу, о стручном оспособљавању и усавршавању, о допунском раду, као и посебан стаж осигурања у складу са прописима ПИО, као и време обављања самосталне делатности се не сматра радом у радном односу.

#### Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ, за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
- 7) рођења или усвојења детета запосленог - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 8) штете настале услед елементарних непогода или несрећним случајем (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизишта и сл.), у породичном домаћинству у коме живи запослени, уколико штета није надокнађена из одговарајућег осигурања - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Дужа или тежа болест, односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени због спречености за рад услед болести, односно повреде, био одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно.

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

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са финансијским

могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца, а највише до висине два неопорезива износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка б) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана, у складу са финансијским могућностима и средствима обезбеђеним финансијским планом код послодавца.

Породицу у смислу става 1. тачка б) овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац и усвојеник запосленог.

У случају да су оба родитеља запослена у предшколској установи, право из става 1. тачка 7) овог члана, остварује мајка детета.

У случају да је више чланова уже породице запослено у предшколској установи, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5) и за штету из става 1. тачка 8) овог члана, остварује један запослени.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на медицинско-техничка помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

#### Члан 46.

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

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

#### Члан 47.

Послодавац може запосленима да исплати Новогодишњу новчану награду у једнаком износу.

О висини и динамици исплате из овог члана, оснивач и репрезентативни синдикати, потписници овог уговора, преговарају сваке године.

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

##### Члан 48.

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

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

Исплата плате може бити у једном или из два дела:

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

##### Члан 49.

Друга примања запослених из чл.42-46 биће исплаћивана у складу са законом о буџету, одобреним буџетским средствима и осталим приходима одобреним за буџетску годину од стране оснивача.

#### VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

##### Члан 50.

Ако услед технолошких, економских или организационих промена престане потреба за радом запослених на неодређено време, послодавац доноси програм решавања вишка запослених у складу са Законом .

Програм нарочито садржи:

- 1) разлоге због којих је престала потреба за радом запослених;
- 2) укупан број запослених код Послодавца, као и број запослених који раде на неодређено време;
- 3) критеријуме према којима се утврђује који су запослени вишак;
- 4) број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове које обављају;

5) мере за запошљавање вишка запослених, као што су: премештај на друге послове, рад с непуним

радним временом, али не краћим од половине пуног радног времена, преквалификација, доквалификација, други облик додатног образовања, привремено или трајно упућивање на рад код другог послодавца итд.;

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

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

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

#### Члан 51.

Послодавац је дужан да, пре доношења програма, у сарадњи са репрезентативним синдикатом код послодавца и Националном службом за запошљавање, предузме одговарајуће мере за ново запошљавање вишка запослених.

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

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

### VIII НАКНАДА ШТЕТЕ

Накнада штете коју је запослени причинио послодавцу

#### Члан 52.

Запослени је одговоран послодавцу за штету коју је на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао Послодавцу, другом правном лицу, корисницима услуга, у складу са законом и општим актом.

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

#### Члан 53.

Ако штету проузрокују 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 54.

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

#### Члан 55.

Постојање штете, њену висину, околности под којим је настала, ко је штету проузроковао, у ком року и како се надокнађује-утврђује посебна комисија (у даљем тексту Комисија), коју образује директор.

Један од чланова комисије обавезно је представник синдиката код послодавца.

#### Члан 56.

На састав комисије, њен рад и одлучивање сходно се примењују одредбе колективног уговора које уређују састав, рад и одлучивање комисије за утврђивање запосленог за чијим радом је престала потреба

#### Члан 57.

По спроведеном поступку, комисија директору подноси предлог за доношење решења о накнади штете, који садржи чињенице о постојању штете и њеној висини, о околностима под којима је настала, о штетнику и о року и начину на који штета треба да буде надокнађена.

На основу поднетог предлога директор доноси решење којим запосленог обавезује да накнади штету и доставља га запосленом.

По коначности решења из претходног става, послодавац и запослени закључују споразум о исплатинакнаде штете.

#### Члан 58.



У зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, запосленом се може омогућити исплата накнаде штете у висини рата, а може се делимично или у потпуности ослободити плаћања накнаде штете.

#### Члан 59.

Предлог за исплату накнаде штете у ратама или за ослобађање од плаћања накнаде штете директору подноси комисија.

На основу поднетог предлога директор доноси решење који запосленог обавезује на накнаду или запосленог ослобађа од плаћања штете.

У случају да се директор не сложи са предлогом комисије о исплати накнаде у ратама или са делимичним или потпуним ослобађањем запосленог од исплате накнаде штете, донеће решење о обавезивању запосленог на накнаду штете као да тих предлога није ни било.

#### Члан 60.

Ако запослени не пристане на закључивање споразума о исплати накнаде штете, о накнади штете одлучује суд.

Накнада штете коју је претрпео запослени на раду или у вези са радом

#### Члан 61.

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.

#### Члан 62.

Постојање штете, њену висину, околности под којим је настала, ко је штету проузроковао, у ком року и како се запосленом накнађује-утврђује посебна комисија коју образује директор.

Један од чланова је обавезно представник синдиката код послодавца.

На састав комисије, њен рад, одлучивање сходно се примењују одредбе овог уговора.

#### Члан 63.

По спроведеном поступку, комисија директору подноси предлог за доношење решења о накнади штете, који садржи чињенице о постојању штете и њеној висини, о околностима под којим је настала, о штетнику и о року и начину на који штета треба да буде надокнађена запосленом.

На основу поднетог предлога директор доноси решење којим се утврђује право запосленог на накнаду штете и доставља га запосленом.

По коначности решења из претходног става, послодавац и запослени закључују споразум о исплати накнаде штете.

#### Члан 64.

Комисија може предложити да се накнада штете запосленом исплати у више рата.

Предлог за исплату накнаде штете у ратама саставни је део предлога из претходног члана става 1. Уговора.

#### Члан 65.

Ако запослени не пристане на закључивање споразума о исплати накнаде штете, у складу са решењем директора, из претходних чланова, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

### IX УДАЉАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

#### Члан 66.

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

### X ИЗМЕНА УГОВОРА О РАДУ

#### Члан 67.

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

#### Члан 68.

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

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

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

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

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

## XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

### Члан 69.

Радни однос запосленог у установи престаје у складу са законом, на основу решења директора (на основу чл.167.ЗООСОВ-а као посебног закона као и из разлога који су утврђени у чл.175 Закона о раду, независно од воље запосленог и воље послодавца у случајевима утврђеним у чл.176 Закона о раду, на основу писаног споразума послодавца и запосленог (чл.177 Закона о раду), отказом од стране запосленог (чл.178 Закона о раду) и отказом од стране послодавца (чл.179 Закона о раду)).

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

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

Отказ уговора од стране запосленог

### Члан 70.

Запослени има право да послодавцу откаже уговор о раду.

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

Отказ од стране послодавца

### Члан 71.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду у случајевима, на начин и по поступку предвиђеним чл.179 Закона о раду.

### Члан 72.

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

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

Ово упозорење послодавац доставља и синдикату чији је запослени члан.

### Члан 73.

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

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

### Члан 74.

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

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

### Члан 75.

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

### Члан 76.

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

чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

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

## ХИИ ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

### Члан 77.

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

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

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

Решење мора да садржи образложење и поуку о правном леку.

### Члан 78.

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

Спорна питања из става 1. овог члана решава арбитар.

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

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

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

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

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

Одлука арбитра је коначна и обавезује Послодавца и запосленог.

### Члан 79.

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

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

## ХИИ УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

### Члан 80.

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

Синдикат има право на доношење својих статута и правила, слободне изборе представника, организован начин управљања и деловања и формулисање свог акционог програма.

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

### Члан 81.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката.

### Члан 82.

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

1. одбије износ синдикалне чланарине и уплати је на одговарајући рачун синдикалне организације, као и на рачуне виших органа синдиката коме члан припада према статуту синдиката;
2. врши уплату на рачун фонда које синдикат оснива ( штрајкачки фонд, фонд солидарности и сл.)
3. даје на увид податке о уплати чланарине синдикалном руководству.

Послодавац је дужан да поштује услове учлањења, исчлањења, висину и начин плаћања синдикалне чланарине утврђене актима синдиката чији је запослени члан.

#### Техничко-просторни услови

##### Члан 83.

Послодавац је дужан да репрезентативном синдикату обезбеди техничко-просторне услове, у складу са просторним и финансијским могућностима, и приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних 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.

Послодавац је дужан да синдикату достави сва акта која се односе на рад и организацију рада у Установи и на положај запослених (Статут установе, Правилник о организацији и систематизацији послова, акт у складу са прописима о безбедности и здрављу на раду, и др.).

##### Члан 84.

Послодавац је дужан да представнику синдиката омогући присуствовање седницама Управног одбора установе на којима се разматрају питања од значаја за материјални и социјални положај запослених, без права одлучивања, и у том смислу дужан је да синдикату доставља уредан позив са материјалом за седницу .

Послодавац има обавезу да синдикат обавештава о питањима из своје надлежности које су од битног значаја за економски и радно-социјални положај запослених.

Послодавац је дужан да синдикату омогући приступ свим информацијама послодавца, када је то потребно у циљу заштите права запослених утврђених законом и колективним уговорима, уз поштовање услова и стандарда утврђених законом.

#### Права синдикалних представника

##### Члан 85.

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

Списак са именима синдикалних представника у Установи, који је потписан од председника Синдиката у установи, прослеђује се директору.

##### Члан 86.

Запослени који је изабран на плаћену професионалну функцију у Самосталном синдикату предшколског васпитања и образовања Србије, мирују права и обавезе које се тичу на раду и по основу рад, осим права и обавеза када је законом другачије одређено.

Запослени коме је престала функција има право да се врати у року од 15 дана на исте послове у установи, ако таквих послова нема на друге одговарајуће послове који одговарају његовој стручној спреми.

##### Члан 87.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног Синдиката у установи који припада репрезентативном синдикату (Самосталном синдикату предшколског васпитања и образовања Србије који је потписник посебног колективног уговора), у којије учлањено више од 50% запослених, исплаћује увећану месечну зарату увисини од 12% на име накнаде за обављање функције.

##### Члан 88.

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

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

Време коришћења плаћених часова у складу са овим чланом утврђује се према потребама синдикалног деловања уз договор са непосредним руководиоцем, како одсуство синдикалног активисте не би угрозило одвијање процеса рада.

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

#### Члан 89.

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

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

Послодавац је обавезан да за едукативне семинаре и сл.а према одлуци надлежног органа синдиката, омогући одсуствовање са рада представницима синдиката у трајању до 5 радних дана годишње.

#### Члан 90.

Послодавац не може да откаже уговор о раду представнику запослених, нити на други начин да стави у неповољан положај представника запослених распоређивањем на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком 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 послодавца;
- 3) именованом или изабраном синдикалном представнику у више органе синдиката на локалном, покрајинском или Републичком нивоу у складу са општим актима синдиката.

#### Члан 91.

Послодавац и синдикат имају обавезу редовног, потпуног и благовременог међусобног обавештавања.

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

#### XIV ШТРАЈК ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 92.

Начин организовања и спровођења штрајка врши се у складу са Законом о штрајку, овим колективним уговором и Одлуком о одређивању минимума процеса рада за време штрајка и начину његовог обезбеђивања у предшколским установама („Сл.лист општине Врњачка Бања“,бр.11/10).

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

При организовању и спровођењу штрајка синдикат мора водити рачуна о остваривању Уставом загарантованих слобода и права других.

#### Члан 93.

Запослени у установи могу почети штрајк ако се обезбеди минимум процеса рада.

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

запослени који штрајкују морају бити укључени у минимум процеса рада.

Минимум процеса рада, у смислу ст.1.овог члана утврђује се посебним правилником послодавца.

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

О утврђеном 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 синдикат доноси у складу са одредбама општег акта синдиката, закона и овим колективним уговором.

Штрајк се мора најавити послодавцу у складу са законом.

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

#### Члан 94.

Одлука о ступању штрајк са одлуком о начину обезбеђивања минимума процеса рада из претходног члана 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 отпочињање преговора око поднетих захтева.

Штрајкачки одбор је дужан да штрајк најави достављањем послодавцу и Оснивачу одлуке о ступању у штрајк, са одлуком о начину обезбеђивања минимума процеса рада, најкасније 10 дана пре дана одређеног за почетак

штрајка, односно 24 часа пре почетка штрајка упозорења.

#### Члан 95.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајком не омета ред и да ли се штрајк спроводи на законит начин и упозорава надлежне органе на покушај спречавања или ометања штрајка.

Штрајкачки одбор је дужан да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора који му упути послодавац са којим је у спору, и да на њу одговори на начин како му је та иницијатива и упућена.

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

#### Члан 96.

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

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом не представља повреду радне обавезе.

Запослени који учествује у штрајку, остварује сва права из радног односа у складу са законом о штрајку.

#### Члан 97.

Послодавац, односно директор установе не сме спречавати штрајк који је организован у складу са законом и овим уговором.

Послодавац се обавезује да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

### XV НАЧИН РЕШАВАЊА СПОРОВА У ПРИМЕНИ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

#### Колективни радни спорови

#### Члан 98.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективног уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк сматра се да је настао колективни радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењују се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова.

#### Индивидуални радни спорови

##### Члан 99.

Ако настане спор поводом доношења решења о престанку радног односа и исплате минималне плате сматра се да је настао индивидуални радни спор.

У случају спора из става 1. овог члана примењују се одредбе Закона о мирном решавању радних спорова („Сл.гл.РС“, бр. 125/200, 104/2009 и 50/2018).

#### XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

##### Члан 100.

Овај 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 101.

Уговорне стране се обавезују да се овај колективни уговор примењује у доброј намери и на начелима социјалног партнерства и колективног преговарања.

Тумачење овог уговора врши комисија.

Комисију чини по један представник репрезентативног синдиката, потписника овог уговора, директор установе и представник локалне самоуправе.

##### Члан 102.

Уговорне стране су сагласне да се измене и допуне овог уговора, могу вршити 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.
4. Уколико буде закључен посебан колективни уговор за предшколско образовање на републичком нивоу којим се запосленима утврђују већа права и повољнији услови од права утврђених у овом колективном уговору.

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

##### Члан 103.

Поступак измене и допуне овог колективног уговора може покренути свака уговорна страна, уз обавезу обавештавања друге уговорне стране писаним путем.

Уговорне стране се обавезују да ће приступити преговорима о изменама или допунама овог уговора у року од 15 дана од дана подношења предлога.

##### Члан 104.

Овај колективни уговор може престати да важи споразумом свих уговорних страна или отказом једне од уговорних страна.

У случају отказа, или истека, овај колективни уговор се примењује до разрешења спорних питања а најдуже шест месеци од дана подношења отказа, када уговор престаје да важи, с тим што су учесници дужни да најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа, започну поступак преговарања о разрешењу спорних питања.

Потписници овог уговора могу покренути поступак закључивања новог, уколико се за то стекну законски услови.

##### Члан 105.

Средства за спровођење овог Колективног уговора обезбеђују се у буџету Општине Врњачка Бања за сваку буџетску годину, у складу са планираним средствима реализацију Програма рада Установе, на начин прописан Законом о раду, као и другим важећим

законским и подзаконским актима који уређују област права из радног односа и примања запослених који се финансирају из буџета јединице локалне самоуправе.

#### Члан 106.

Овај колективни уговор се закључује у шест примерака од којих свака уговорна страна задржава по 2 примерка.

#### Члан 107.

Овај колективни уговор ступа на снагу даном закључивања, а примењиваће се од дана објављивања у Службеном листу општине Врњачка Бања и на огласној табли Прешколске установе.

### ПРЕДШКОЛСКА УСТАНОВА „РАДОСТ“ ВРЊАЧКА БАЊА

Број: 020-209/20 од 28.12.2020. године

За оснивача  
Председник општине  
Бибан Ђуровић, с.р.

За репрезентативни синдикат  
Председник синдиката  
Слободан Антић, с.р.

За послодавца  
Директор  
Драгана Хаџи-Ристић, с.р.

### ШТАБ ЗА ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ 369.

На основу члана 29 став 1и члана 41 став 1 тачка 5 Закона о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама („Сл.гласник РС“, бр. 87/18), члана 6. став 1. Закона о заштити становништва од заразних болести („Службени гласник РС”, број 15/16, 68/20 и 136/20) члана 17. став 3. Уредбе о саставу и начину рада Штабова за ванредне ситуације („Сл.гласник РС“, бр. 27/20), Уредбе о мерама за спречавање и сузбијање заразне болести COVID-19 („Сл. гласнику РС“, 158 од 29. децембра 2020.године), Одлуке о формирању Општинског Штаба за ванредне ситуације на територији општине Врњачка Бања („Сл.лис општине Врњачка Бања“, бр. 15/10, 16/14, 3/18 и 10/20), Штаб за ванредне ситуације општине Врњачка Бања на седници одржаној телефонским путем дана 30.12.2020. године, а у

циљу спречавања ширења вируса Covid 19, на територији општине Врњачка Бања, доноси следећу

#### НАРЕДБУ

УСКЛАЂУЈУ СЕ сви претходно донети акти Општинског штаба за ванредне ситуације на територији општине Врњачка Бања, са новим мерама Владе Републике Србије.

Уредбом Владе РС прописују се мере којима се одступа од Уставом зајемчених људских и мањинских права за време ванредног стања..

1. За време боравка на јавним местима у затвореном простору, грађани су дужни да, због спречавања ширења заразне болести COVID-19, обавезно носе заштитне маске и одржавају међусобно растојање од најмање два метра између два лица која не бораве у истом домаћинству, односно на свака 4 m<sup>2</sup> може бити присутно једно лице.

На јавним местима на отвореном простору, уколико није могуће одржати растојање између два лица од најмање два метра (испред продавница, апотека, на аутобуским и другим стајалиштима и сл.), ношење заштитних маски је обавезно.

У јавном друмском и железничком превозу путника обавезно је ношење заштитних маски.

Родитељи малолетне деце или деце са посебним потребама, односно њихови старатељи, дужни су да обезбеде да деца старија од четири године носе заштитну маску у случајевима из ст. 1–3. овог члана.

2. У периоду почев од 30. децембра 2020. године закључно са 11. јануаром 2021. године, радно време објеката у којима се обавља делатност у области трговине на мало (трговинске и друге радње и продајна места), пружања услуге у области угоститељства, које обухватају продају хране и пића (ресторани, кафићи, барови, клубови, сплавови и сл.), пружања услуге у затвореним или отвореним трговинским центрима и сличним објектима у којима се обавља делатност у области трговине на мало (тржни центри, пијаце и сл.) и приређивања посебних и класичних игара на срећу (кладионице, играонице и сл.), као и у објектима у којима се обавља делатност пружања занатских и других услуга у непосредном и дуготрајном физичком контакту са корисником услуге (козметички салони, фризерски салони,



салони лепоте) и делатност у области културе која подразумева истовремено присуство више лица у истом простору (позоришта, биоскопи, музеји, галерије) и области спорта која подразумева истовремено присуство више лица у истом простору или дуготрајнији непосредни контакт са корисником услуге (фитнес центри, теретане, вежбаонице, спа центри, базени и други објекти намењени за спорт и рекреацију и сл.) ограничава се тако да ти објекти могу радити сваког дана од 05.00 часова до 20.00 часова.

Изузетно од става 1. 31. децембра 2020. године и 1. јануара 2021. године, радно време објеката у којима се пружају услуге у области угоститељства, које обухватају продају хране и пића (ресторани, кафићи, барови, клубови, сплавови и сл.) ограничава се тако да ти објекти могу радити од 05.00 часова до 18.00 часова.

У току радног времена из става 1. овог члана у објектима у којима се пружају услуге у области угоститељства није дозвољено непосредно извођење музике (музика уживо), а после 17.00 часова није дозвољена музика у било ком облику.

У периоду утврђеном у ставу 1. овог члана током радног времена у затвореним трговинским центрима и сличним објектима у којима се обавља делатност у области трговине на мало, а чија је површина преко 300 m<sup>2</sup>, максималан број посетилаца ограничава се на једног посетиоца на 9 m<sup>2</sup>.

Ограничење из става 1. овог члана не односи се на радно време:

1) аптека (укључујући и оне у којима се врши промет робе намењен за животиње или пољопривреду), изузев оних аптека које продају обављају у трговинским центрима и за које управљач не може обезбедити посебне коридоре за приступ или у које се не улази са спољне стране или непосредно са јавне површине, бензинских пумпи у обављању делатности продаје горива и трговинских, угоститељских и других објеката који врше доставу хране, који могу да раде и ван радног времена утврђеног у ставу 1. овог члана, као и суботом и недељом;

2) трговинске и друге радње и продајна места на којима се врши продаја прехранбених производа (намењених за људе или животиње), укључујући и оне које продају обављају у трговинским центрима, а за које управљач може да обезбеди посебне коридоре за приступ или у које се улази са спољне стране или непосредно са јавне површине, и самостални малопродајни објекти у

којима се трговина, по правилу, обавља тако да купац не улази у објекат (трафике тј. киосци), који могу да раде до 21.00 часа, као и суботом и недељом;

3) ординација и лабораторија у којима се пружају медицинске и стоматолошке услуге и ветеринарских ординација и лабораторија и сл., које могу да раде и ван радног времена утврђеног у ставу 1. овог члана, као и суботом и недељом;

4) позориште, биоскоп, музеј, галерија и сл., могу да раде до 21.00 часа, као и суботом и недељом;

5) ресторана и других простора у којима се пружају услуге исхране у категоризованим и некатегоризованим смештајним објекат;

6) ресторана и других простора у којима се пружају услуге исхране у категоризованим и некатегоризованим смештајним објектима и у категоризованом приватном смештају, у којима се услуга може пружати само лицима која имају пријављен боравак у тим врстама смештаја и то најкасније до 21.00 часа, као и суботом и недељом;

7) фитнес центара, теретана, вежбаоница, базена и других објеката намењених за спорт и рекреацију – када се користе у сврху тренинга и припрема за одржавање и одржавање искључиво регистрованих такмичења у надлежности надлежних националних спортских савеза, који могу да раде и ван радног времена утврђеног у ставу 1. овог члана, као и суботом и недељом;

3. Ова наредба ступа на снагу 31. децембра 2020. године, а доноси се у циљу спречавања ширења вируса Covid 19, на територији општине Врњачка Бања домаћег становништва као и туриста који посећују Врњачку Бању.

Наредбу објавити у Службеном листу општине Врњачка Бања.

ШТАБ ЗА ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ  
ОПШТИНЕ ВРЊАЧКА БАЊА  
Број: 217-1/20-162 од 30.12.2020.године

КОМАНДАНТ ШТАБА

Бобан Ђуровић, с.р.

**С А Д Р Ж А Ј**

**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ**

<b>365. Одлука о стављању ван снаге одлуке о давању на коришћење објеката гробља Јавном предузећу за обављање комуналних делатности «Бањско зеленило и чистоћа» бр.46-54/17 од 20.7.2017.године</b>	<b>.....</b>	<b>1</b>
<b>366. Одлука о отуђењу грађевинског земљишта из јавне својине општине</b>	<b>.....</b>	<b>1</b>
<b>367. Одлука о отуђењу грађевинског земљишта из јавне својине општине</b>	<b>.....</b>	<b>2</b>

**ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА И УСТАНОВЕ**

<b>368. Колективни уговор за Предшколску установу „Радост“ Врњачка Бања</b>	<b>.....</b>	<b>3</b>
---	--------------	----------

**ШТАБ ЗА ВАНРЕДНЕ СИТУАЦИЈЕ**

<b>369. Наредба Штаба за ванрдне ситуације од 30.12.2020.г</b>	<b>.....</b>	<b>24</b>
--	--------------	-----------