



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ТЕМЕРИН

Година ММХІХ—Број 8.

ТЕМЕРИН 29.03.2019.

Примерак 100,00 динара

65.

На основу члана 248 и 253 Закона о раду („Службени гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 и 95/18), члана 6 Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, бр. 21/16, 113/17 и 95/18) и члана 4. став 2 Анекса Посебног колективног уговора за државне органе („Службени гласник РС“, бр. 25/15, 50/15, 20/18 и 34/18), начелник Општинске управе општине Темерин и репрезентативни синдикат- Синдикат општинске управе (у даљем тексту : учесници) закључују :

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ОПШТИНСКУ УПРАВУ ТЕМЕРИН

І УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за Општинску управу (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у Општинској управи и друга питања од значаја за запослене и Послодавца.

Члан 2.

Колективни уговор се непосредно примењује и обавезујући је за уговорне стране.

Овај колективни уговор важи три године од дана ступања на снагу.

Члан 3.

Послодавац је, у смислу колективног уговора, Начелник Општинске управе (у даљем тексту: Послодавац).

Репрезентативни синдикат, у смислу колективног уговора, јесте Синдикална организација Општинске управе, уписана у регистар синдикалних организација.

Запослени, у смислу колективног уговора, јесте лице које је у складу са законом засновао радни однос у Општинској управи.

Члан 4.

Ако Синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону и колективном уговору, дужан је да писмено обавести Послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и колективним уговором.

Синдикат може, истовремено, у складу са писаним овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона и колективног уговора.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у Општинској управи (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, називи и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство/стаж и други посебни услови за рад на тим пословима.

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

Правилником се утврђује и број извршилаца.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником.

III. ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 6.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, као и право на друге облике заштите у складу са законом, колективним уговором и другим општим актима послодавца.

Члан 7.

Запослени, непосредно или преко својих представника имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди здраве и сигурне услове рада ради заштите живота и здравља у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

IV. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 9.**

Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденција о стручном оспособљавању и усавршавању.

Запослени кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 10.

Запослени који стекне додатно образовање, може бити распоређен, односно постављен на упражњено радно место за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са Правилником.

Запослени, који је од стране и о трошку Послодаваца, у складу са програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених, упућен на стручно оспособљавање и усавршавање, а који у року од годину дана од дана оспособљавања и усавршавања не буде распоређен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код послодавца, нити да надокнади трошкове стручног оспособљавања и усавршавања, осим ако законом није другачије утврђено.

V. РАДНО ВРЕМЕ**1. Пуно радно време****Члан 11.**

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 12.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене.

Изузетно од става 1. и 2. овог члана распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запосленог, у случајевима који се не могу унапред предвидети.

Непосредни руководилац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сата непрекидно.

3. Скраћено радно време

Члан 13.

Запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 14.

Запослени који ради пуно радно време, има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

За време коришћења дневног одмора запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца.

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

Време одмора из ст. 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

1. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 15.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум увећава према следећим критеријумима, и то:

1) По основу доприноса на раду:

(1) запосленом који се нарочито истакао на раду - за 5 радних дана,

(2) запосленом који се истакао на раду - за 3 радна дана,

(3) запосленом који је остварио стандардни учинак на раду - 1 радни дан;

2) По основу стручне спреме:

(1) запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године - за 5 радних дана,

(2) запосленом са средњом школском спремом - за 3 радна дана,

(3) запосленом са осталим степенима школске спреме - за 1 радни дан;

3) По основу година рада проведених у радном односу:

(1) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу - за 5 радних дана,

(2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу - за 4 радна дана,

(3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу - за 3 радна дана,

(4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу - за 2 радна дана,

(5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу - за 1 радни дан;

4) По основу услова рада:

(1) за рад на радним местима са повећаним ризиком - за 3 радна дана,

(2) за рад на радном месту на којима је уведено скраћено радно време - за 10 радних дана,

(3) за ноћни рад - за 2 радна дана;

4) Запосленој особи са инвалидитетом - за 5 радних дана;

5) По основу бриге о деци и члановима уже породице:

(1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

(2) самохраном родитељу са дететом до 14 година - за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

(3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - за 5 радних дана.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

2. Накнада штете

Члан 16.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини

просечне плате коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.

3. Плаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођај супруге или усвојење детета - 7 радних дана;
- 2) порођај другог члана уже породице - 2 радни дан;
- 3) полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - 7 радних дана;
- 4) ступање у брак запосленог - 7 радних дана;
- 5) ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу - 3 радна дана;
- 6) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 4 радна дана;
- 7) селидбе - 3 радна дана;
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 3 радна дана;
- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску - 2 радна дана;
- 10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања - по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;
- 11) теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
- 12) смрти члана уже породице - 7 радних дана;
- 13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 узастопна радна дана;
- 14) учешћа у такмичењу у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 15) рекреативног одмора у организацији синдиката - до 7 радних дана;

16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;

17) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације - најдуже 45 радних дана;

18) смрти сродника - 1 радни дан.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању - од 7 радних дана.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 15. и 17. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

Општим актом послодавца могу да се утврде и други случајеви у којима запослени остварује право на плаћено одсуство.

4. Неплаћено одсуство

Члан 18.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години, и то:

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана:

2) ради неговања оболелог члана уже породице - до 90 радних дана;

3) ради обављања личних послова у земљи и иностранству, који се без одсуствовања запосленог не могу извршити - до 90 радних дана;

4) бањског лечења запосленог - до 30 радних дана

5) посете сродницима који живе у иностранству- до 30 радних дана

6) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до 5 радних дана;

5) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

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).

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 19.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којим су спроведене мере безбедности и здравља на раду - у складу са законом, општим актима и колективним уговором.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописани начин користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог, као и живота и здравља запослених.

Члан 20.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, у складу са законом и подзаконским општим актима, утврђује постојање опасности и штетности на радном месту и у радној околини и да након процене њиховог утицаја на настанак повреда и оштећења здравља запосленог утврди радна места са повећаним ризиком.

Члан 21.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здрављу на раду у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима, техничким прописима и Анексом.

Члан 22.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са општим актом послодавца.

Члан 23.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика, као и друга права утврђена законом и овим анексом.

Члан 24.

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор обезбеђују се у буџету јединице локалне самоуправе, у складу са законом.

2. Представници запослених и одбор

Члан 25.

Запослени код Послодавца, бирају једног или више представника за безбедност на раду.

Представници запослених бирају се према броју запослених (на сваких 20 запослених може се изабрати један представник).

Члан 26.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Члан 27.

Представници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе организацији синдиката која је образована у органу покрајинске аутономије и јединицама локалне самоуправе на који се подаци односе.

Ако је представник запослених или одбор спречен да обавља своју дужност имају обавезу да о томе обавесте послодавца, који своје обавезе према представнику запослених, односно одбору извршава тако што уместо представника запослених односно одбора обавештава организацију синдиката образовану у органу јединице локалне самоуправе.

3. Осигурање запослених

Члан 28.

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 у органу.

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, као и да за своје запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Члан 29.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца, као и право на накнаду штете проузроковану повредама других права на раду или у вези са радом.

Постојање и висина штете, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

VIII. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 30.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и Анексом колективног уговора за државне органе.

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата,
- 2) коефицијента који се множи основицом,
- 3) додатка на плату,

4) обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

Плата се исплаћује у два или више делова.

Исплата плате у деловима врши се тако што се исплата плате по коначном обрачуну врши до петог у месецу за претходни месец, а аконтација плате до 20. у месецу за текући месец.

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

Члан 31.

Плата се прима и за време коришћења годишњег одмора и за дане државних празника за које је законом прописано да се не ради.

Додатак за време проведено у радном односу

Члан 32.

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу у јавном сектору.

Додатак за рад ноћу

Члан 33.

Запослени има право на додатак на основу плату за рад од 22 сата до 6 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 34.

Запослени има право на додатак на основу плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

Додатак за прековремени рад

Члан 35.

Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на додатак за прековремени рад .

За сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате запосленог увећано за 26%.

Запосленом коме се због природе посла радног места може омогућити коришћење слободних сати на име обављеног прековременог рада, има право да за сваки сат прековременог рада, уместо додатка за прековремени рад, користи сат и по слободно.

Рад дужи од пуног радног времена, у случају из става 3. овог члана, месечно се прерачунава у слободне сате, које запослени мора да искористи у току наредног месеца.

Уколико у наредном месецу не може да искористи слободне дане доноси се решење о праву на увећање плате на име прековременог рада.

Решењем Послодавца утврђује се право на увећање плате или слободне сате, а у образложењу решења се наводе разлози због којих се признаје право на додатак за прековремени рад, односно право на слободне сате.

Додатак за рад на терену

Члан 36.

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) која износи 3% просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

3. Накнада плате

Члан 37.

Запослени има право на накнаду плате у претходних 12 месеци и то за време:

- коришћења годишњег одмора
- плаћеног одсуства
- стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца
- учешће на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране послодавца или синдиката

– одлазак на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца

– за одбијене послове ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера на безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 38.

Запослени који не ради до 30 дана због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате која износи:

- 65% основне плате за месец у коме је одсуствовао због болести или повреде ван рада;
- 100% основне плате за месец у коме је одсуствовао због професионалне болести или повреде на раду.

Накнада плате у случајевима из става 1. овог члана не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, породилшког одсуства и одсуства ради неге детета или других разлога предвиђених законом исплаћује се истовремено са исплатом плате запосленима код Послодавца.

4. Накнада трошкова

Члан 39.

Запослени има право на месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

Накнада трошкова у случају из става 2. овог члана признаје се само за дане проведене на раду.

За релације на којима јавни превозник не омогућава куповину месечне претплатне карте запослени има право на накнаду трошкова превоза у новцу и то у висини стварних трошкова.

Стварни трошак се утврђује на основу броја дана доласка и одласка са рада и износа цене појединачне карте на линијама и растојању које запослени користи а за које не постоји месечна претплатна карта.

Запослени даје писану изјаву о начину коришћења права из овог члана.

Запослени је одговоран за тачност података из изјаве и у обавези је да пријави сваку промену која се односи на остваривање права у року од осам дана од дана настанка промене.

У случају да се утврди да је запослени остварио накнаду трошкова на основу неистинитих података у пријави, Послодавац има право да тражи повраћај исплаћеног новца.

Члан 40.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани одлуком о трошковима локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уколико се смртни случај десио на територији Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, па је потребно извршити превоз ради сахране у место пребивалишта, породица остварује право на накнаду трошкова транспорта.

Породица остварује право на накнаду трошкова транспорта из става 3. овог члана уколико се смртни случај десио ван територије Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца ради обављања послова из надлежности послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

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

Породицом у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Члан 40[а]

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 40 став 1. овог колективног уговора, у случају смрти члана уже породице, уколико то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању средства.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер и деца запосленог.

5. Новчана и друга примања

Члан 41.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину у висини 125% од плате коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од две просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Члан 42.

Запослени који је остао нераспоређен има право на отпремнину за сваку навршену годину код послодавца у висини 1/3 просечне плате која му је исплаћена за последња три месеца који претходи месецу у којем је донето решење о утврђивању да је остао нераспоређен.

Члан 43.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходном применом уредбе којом се утврђују накнаде трошкова и отпремнине државних службеника и намештеника, до доношења акта којим ће се уредити права запослених у органима локалне самоуправе.

Члан 44.

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

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

Јубиларна награда**Члан 45.**

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике:

1) за 10 година рада у радном односу - у висини 1,25 просечне зараде
у РС

2) за 20 година рада у радном односу - у висини 1,50 просечне зараде
у РС

3) за 30 година рада у радном односу - у висини 1,75 просечне зараде
у РС

4) за 35 година рада у радном односу – у висини 1,90 просечне зараде у РС

5) за 40 година рада у радном односу - у висини 2,00 просечне зараде у РС

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу код Послодавца, без обзира на то у ком органу јединице локалне самоуправе је запослени остваривао права из радног односа.

У случају да је Послодавац преузео послове и запослене од другог Послодавца који је престао да постоји, као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног Послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује на дан стицања права.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 46 .

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;

2) набавке ортопедских 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, као и медицинско техничка помагала ;

6) помоћ члановима уже породице, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и запосленом са случај смрти члана уже породице;

7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

8) уништења или оштећења имовине насталих услед елементарних и других ванредних догађаја или околности до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

9) рођења детета запосленог у висини просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

10) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу- највише до три просечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације.

11) помоћ запосленом за побољшање материјалне и социјалне ситуације, једном годишње у износу до 5.000,00 динара.

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

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету Општине, а највише до висине три просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Висина помоћи у току године, у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се највише до висине две просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

Члан 47.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње у месецу јануару, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде Закона о буџету.

IX. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 48.

Запослени су дисциплински одговорни за повреду радних обавеза и дужности.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

1) неблаговремен долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време кад је обавезна присутност;

2) несавесно чување службених списа или података;

3) неоправдан изостанак с посла један радни дан;

4) необавештавање о пропустима у вези са заштитом на раду.

Послодавац може запосленом за лакшу повреду радне обавезе и дужности, да изрекне новчану казну у складу са законом.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза или налога претпостављеног;

2) чланство у органима политичких странака или изражавање и заступање политичких опредељења у обављању послова код послодавца;

3) недостојно, увредљиво или на други начин непримерено понашање према грађанима, правним лицима и другим странкама у поступку пред државним органима, органима покрајинске аутономије и јединице локалне самоуправе и према сарадницима;

4) одбијање давања података или давања нетачних података државним органима, органима покрајинске аутономије и јединице локалне самоуправе, другим организацијама и заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом донетим по основу закона;

5) злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења;

6) незаконито располагање материјалним средствима;

7) радње које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступку код државних органа и органа покрајинске аутономије и јединица локалне самоуправе;

8) одбијање послова радног места на које је запослени распоређен или одбијање налога послодавца, односно непосредног руководиоца, без оправданих разлога;

9) неоправдан изостанак с посла најмање два узастопна радна дана;

10) злоупотреба права одсуствовања у случају болести;

11) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упућује;

12) долазак на рад у пијаном стању или уживање алкохола или других опојних средстава који смањују радну способност у току радног времена;

- 13) одбијање прописаног здравственог прегледа;
- 14) понављање лакших повреда радних обавеза;
- 15) повреда права и обавеза везаних за статус запосленог код послодавца;
- 16) неизвршавање радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку.

Ако је запослени учинио повреду радних обавеза и дужности, послодавац је дужан да покрене дисциплински поступак ради утврђивања чињеничног стања.

По спроведеном дисциплинском поступку послодавац доноси одлуку у форми решења, у складу са законом.

Послодавац може запосленом за тежу повреду радне обавезе и дужности, у смислу става 4. овог члана да изрекне новчану казну у складу са законом или дисциплинску меру престанак радног односа.

X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 49.

Вишак запослених код Послодавца ће се решавати у складу са Законом и Анексом Посебног колективног уговора за државне органе.

XI. МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 50.

Колективним радним спором, сматра се спор поводом: закључивања, измена и допуна или примене колективних уговора, остваривања права запослених код Послодавца на синдикално организовање и остваривања права на штрајк.

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 51.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене колективног уговора или остваривања права запослених код Послодавца на синдикално организовање или остваривања права на штрајк учесници не могу да усагласе ставове и садржину акта који заједнички утврђују.

У случају постојања колективног радног спора свака од страна у колективном спору може предложити да се настали спор реши у поступку арбитраже.

Члан 52.

Учесници су дужни да арбитражи доставе тражену документацију и своја мишљења о правној основаности, финансијским, организационим и разлозима друге природе који онемогућавају да учесници постигну споразум и да јој пруже све техничке услове за рад.

Арбитража утврђује предлог одлуке о начину решавања насталог спора, већином гласова свих чланова, и доставља је учесницима уговора.

Ако учесници прихвате предлог одлуке арбитраже о томе потписују посебан споразум.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 53.

Ако учесници не реше колективни радни спор у поступку арбитраже могу се споразумети о томе да се настави са решавањем спора у поступку и пред лицем који су утврђени законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 54.

Ако, на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над јединицом локалне самоуправе или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни синдикат оцени да се у Општинској управи понављају пропусти у законитом одлучивању и крше индивидуална или колективна права запослених (која по својим обележјима, обиму или учесталости понављања радњи и доношења појединачних аката којима се запосленом неосновано ускраћују права указују на постојање повреде достојанства и понижавајућег односа према запосленом) може предложити да се покрене поступак арбитраже утврђен колективним уговором.

Члан 55.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног уговора.

Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

XII. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 56.

Запослени код Послодавца, под условима и на начин утврђен законом, могу организовати штрајк и штрајк упозорења.

XIII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 57.

Запослени код Послодавца имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спровode програме и активности организације синдиката у складу са Уставом, законом, својим Статутом и колективним уговором.

Члан 58.

Организација синдиката у органу Послодавца самостално доноси свој статут и правила и организује изборе својих органа.

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

Члан 59.

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Послодавац или синдикат дужни су да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана.

Члан 60.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих унутрашњих организационих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката:

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама органа послодавца - на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа органа јединице локалне самоуправе;

2) плаћено одсуство овлашћеним представницима репрезентативних синдиката ради обављања синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са колективним уговором;

3) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);

4) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;

5) организовање и одржавање синдикалних зборова чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;

6) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;

7) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Члан 61.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката у Општинској управи је председник.

Члан 62.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код Послодавца, за обављање његове функције обезбеди месечно 40 часова плаћеног одсуства.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у који је учлањено мање од 50% запослених код послодавца имају право на сразмерно мање плаћених часова месечно.

Члан 63.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 64.

Овлашћени представник синдиката, који је изабран на функцију у синдикату вишег нивоа организовања, има право на мировање радног односа у складу са законом.

Члан 65.

Члановима органа синдиката организованих код послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван послодавца, омогућава се одсуство са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања синдикалних функција којима је одређен:

- 1) за колективно преговарање за време преговарања;
- 2) да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, за време заступања.

Члан 66.

Послодавац може да уз исплате месечне плате запосленима обезбеди средства из изворних прихода остварених у складу са законом од најмање 0,30% на масу средстава плаћених на име плате за превенције радне инвалидности и рекреативни одмор запослених у складу са колективним уговором код послодавца и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

Члан 67.

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

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматра се и притисак на запослене да се исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

XIV. ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 68.

Односи између репрезентативног синдиката и Послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Учесници образују Одбор за праћење примене колективног уговора који има три члана - једног кога именује Председник општине, једног кога именује начелник Општинске управе и једног која именују репрезентативни синдикати.

Одбор је обавезан да разматра актуелна питања везана за:

- 1) материјални и социјални положај запослених;
- 2) међусобне односе репрезентативних синдиката и послодавца;
- 3) потребу измена и допуна колективног уговора;
- 4) праксу и мишљења у вези са применом колективног уговора.

Одбор сачињава записник о разматраним питањима из става 3. овог члана и доставља га потписницима уговора.

Одбор заузима ставове о актуелним питањима која разматра и о томе обавештава учеснике.

Одбор доноси пословник о раду којим ближе уређује своју организацију и рад.

Вршење стручних и административно-техничких послова за потребе одбора наизменично обезбеђује сваки од учесника.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 69.

Уговор у име Послодаца закључује Начелник Општинске управе, Марија Зец Пајфер, а у име репрезентативног синдиката закључује председник Синдикалне организације Општинске управе Драгица Миличић .

Сагласност за закључивање колективног уговора даје Председник општине.

Члан 70.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Темерин“.

У Темерину , 14.03.2019. год.

**Председник Синдикалне
организације**

Драгица Миличић, с.р.

Начелник Општинске управе

Марија Зец Пајфер, с.р.

Председник општине

Ђуро Жига, с.р.

С А Д Р Ж А Ј

| | | |
|-----|--|----|
| 65. | КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ОПШТИНСКУ УПРАВУ ТЕМЕРИН | 1. |
|-----|--|----|

Издавач: Скупштина општине Темерин**Одговорни уредник:** Милица Миланков, секретар Скупштине општине Темерин**Годишња претплата:** 1.500,00 динара.**Жиро рачун број:** 840-742351843-94

по моделу 97 63-238

Прималац: Општинска управа Темерин**Сврха дознаке:** За "Службени лист општине Темерин"**Телефон број:** 021/ 843-888**Штампа:** Општинска управа општине Темерин