



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ШИД

Година IV
Број 21/2016

Шид
02. децембар 2016. година

На основу члана 240. и 246. Закона о раду („Службени гласник РС“, бр.24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) Скупштина Општине Шид као оснивач, коју заступа председник Општинског већа Општине Шид Предраг Вуковић, и Синдикат запослених у комуналној делатности-Општински одбор Шид, кога заступа председник Драган Живановић закључили су дана 02.12.2015.године.

ПОСЕБАН-ТЕРИТОРИЈАЛНИ КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЈАВНА ПРЕДУЗЕЋА И ПРИВРЕДНА ДРУШТВА УКОМУНАЛНОЈ ДЕЛАТНОСТИ ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ОПШТИНА ШИД

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором, у складу са Законом о раду (у даљем тексту: колективни уговор) уређују се права, обавезе и одговорности запослених из области радних односа јавних предузећа и привредних друштава која обављају комуналну делатност, а чији је оснивач Скупштина Општине Шид као и међусобни односи учесника овог Колективног уговора.

Члан 2.

Оснивачем у смислу овог Уговора сматра се Скупштина општине Шид.

Послодавац, у смислу овог колективног уговора, је јавно предузеће у колективно-стамбеној делатности, а чији је оснивач Скупштина општине Шид.

Запосленим, у смислу овог колективног уговора, сматра се лице које је у складу са Законом засновало радни однос у неком од правних лица наведених у члану 1.овог уговора, а које је основано од стране оснивача из става 1. овог члана (у даљем тексту: запослени).

Члан 3.

Овај колективни уговор непосредно се примењује. Одредбе овог колективног уговора могу бити основ за закључивање колективног уговора код послодавца.

Колективним уговором код послодавца не могу се утврдити мања права и неповољнији услови рада и обавеза од права, услова рада и обавеза утврђених Законом и овим уговором.

Члан 4.

Оснивач, правним лицима, која је основао и којима је поверио вршење комуналне делатности, обезбеђује материјалне, техничке и друге услове за несметано обављање ове делатности, прати услове рада, предузима мере за отклањање негативних околности које могу утицати на вршење делатности и предузима мере на унапређењу комуналних услуга.

Послодавци организују извршење посла, обезбеђују квалитет и обим услуга и производа из своје делатности и исплату зарада, обрачунату на основу критеријума утврђених законом, овим уговором, колективним уговором код послодавца и уговором о раду.

Члан 5.

Учесници овог колективног уговора су сагласни да ће предузимати мере у циљу остваривања услова за примену одредаба овог колективног уговора.

II ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Услови за заснивање радног односа

Члан 6.

Радни однос са послодавцем може да заснује лице које испуњава, поред законом утврђених услова, и друге услове потребне за рад на одређеним пословима утврђене Правилником о организацији и ситематизацији послова код послодавца.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се организациони делови, назив и опис посла, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, потребан број извршилаца и други посебни услови за рад на тим пословима.

Када су за вршење одређених послова Правилником о организацији и систематизацији послова предвиђена два узастопна степена стручне спреме, предност има кандидат са вишим степеном стручне спреме, ако испуњава и остале услове.

У опису посла обавезно се наводе исти или сродни послови које запослени у току рада може привремено да обавља, у складу са законом.

Члан 7.

Директор је дужан да, пре доношења Правилника о организацији и систематизацији послова, као и у случају измена и допуна Правилника, којима се директно утиче на права и обавезе запослених код послодавца, прибави мишљење репрезентативног синдиката.

Начин заснивања радног односа

Члан 8.

Одлуку о потреби заснивања радног односа доноси послодавац, односно директор.

Члан 9.

Оглас за попуњу слободних радних места може да садржи само услове за обављање послова утврђене Правилником о организацији и систематизацији послова.

Члан 10.

Изабрани кандидат на основу конкурса објављеног у средствима јавног информисања, заснива радни однос закључивањем Уговора о раду са послодавцем, након чега је послодавац дужан да истог пријави организацијама обавезног социјалног осигурања, у складу са законом.

Уговором о раду прецизира се дан почетка рада, од када запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа.

Члан 11.

За попуњавање слободних радних места која нису оглашена у средствима јавног информисања, а попуњава их запослени који је већ у радном односу

код послодавца, запослени са послодавцем закључује анекс Уговора о раду.

Ступање на рад

Члан 12.

Запослени остварује права, обавезе и одговорности из радног односа од дана ступања на рад.

Ако запослени не ступи на рад даном утврђеним уговором о раду, сматра се да није засновао радни однос, осим ако је спречен да ступи на рад из оправданих разлога.

Оправданим разлогом у смислу става 2. овог члана сматра се:

болест запосленог;

смртни случај члана уже породице;

тежа болест члана уже породице;

виша сила и

позив војних или државних органа.

Оразлозима из става 3. овог члана, запослени је дужан да обавести послодавца одмах по наступању наведених околности.

Пробни рад

Члан 13.

Уговором о раду, као услов за заснивање радног односа, може да се предвиди пробни рад за обављање једног или више повезаних, односно сродних послова уговорених уговором о раду, на основу Правилника о организацији и систематизацији послова

Пробни рад не може да траје дуже од 6 месеци. Дужина пробног рада утврђује се зависно од сложености посла и степена стручне спреме.

Члан 14.

Стручне и друге радне способности запосленог на пробном раду прати и оцењује Комисија, састављена од 3 члана од којих два именује послодавац, а једног члана репрезентативни синдикат.

Чланови комисије морају имати најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања као и запослени који се налази на пробном раду.

Комисија је дужна да мишљење о резултатима пробног рада у виду извештаја достави директору и запосленом који се налазио на пробном раду најкасније задњег дана пробног рада. На основу Извештаја послодавца, односно овлашћено лице

код послодавца закључује или отказује Уговор о раду са запосленим.

За време трајања пробног рада, запослени или послодавац могу да откажу уговор о раду.

Уколико уговор отказује послодавац, дужан је да наведе разлоге због којих даје отказ пре истека времена трајања пробног рада, односно своју оцену и мишљење о способности запосленог. У овом случају отказни рок износи 5 радних дана.

Радни однос са непуним радним временом

Члан 15.

Радни однос може да се, изузетно, заснује на одређено или неодређено време, за рад са радним временом краћим од пуног радног времена (непуно радно време), али не краћим од четири часа дневно.

Правилником о организацији и систематизацији послова утврђују се послови који могу да се обављају са непуним радним временом.

Радни однос за обављање послова ван просторија послодавца

Члан 16.

Радни однос може да се заснује и за обављање послова ван просторија послодавца, а обухвата рад на даљину и рад од куће, у складу са законом.

Одредбе овог колективног уговора о заради, распореду радног времена, прековременом раду, прерасподели радног времена, ноћном раду, одморима и одсуствима примењују се и на запослене који су засновали радни однос за обављање послова ван просторија послодавца.

Приправници

Члан 17.

Заснивање радног односа у својству приправника може да се врши са лицем које први пут заснива радни однос за занимање за које је то лице стекло одређену врсту и степен стручне спреме, као и са лицем које је радило краће од времена утврђеног за приправнички стаж у степену стручне спреме која је услов за рад на тим пословима, утврђеним Правилником о организацији и систематизацији послова, или законом.

Уговором о раду се између осталог, утврђује дужина трајања приправничког стажа, да ли се заснива радни однос на одређено или неодређено

време, начин обучавања, постојање обавезе полагања приправничког испита и начин полагања, као и статус запосленог после положеног, односно неположеног стручног испита.

Стручна обука приправника за самостално обављање послова траје:

-за приправнике са завршеном високом школом до 12 месеци,

-за приправнике са завршеном вишом школом до 9 месеци,

-за приправнике са завршеном средњом школом до 6 месеци.

Након истека приправничког стажа, под условом да је у уговору о раду предвиђена обавеза полагања приправничког испита, приправник полаже испит пред Комисијом од 3 члана, коју сачињавају лица која имају најмање исти степен стручне спреме, одређене врсте занимања, као и приправник.

Приправник је дужан да пријаву за полагање приправничког испита, поднесе директору, најмање 15 дана пре истека приправничког стажа.

Ако приправник не поднесе пријаву за полагање испита, или је поднесе, а не приступи његовом полагању, сматра се да није положио.

Именовање Комисије из става 4. овог члана је у надлежности директора.

Члан 18.

Полагање приправничког испита састоји се из усменог и писменог дела.

Писмени део испита састоји се од обраде теме из области послова за које се приправник обучавао и стручно оспособљавао за самостални рад.

На усменом делу испита врши се провера знања и оспособљености приправника. При провери знања и оспособљености, Комисија има дужност да оцени са колико је успеха приправник савладао програм обуке и колико се обучио и оспособио за самостално обављање послова конкретног радног места.

На основу резултата показаних на испиту, Комисија доноси оцену "положио" или "није положио".

О току стручног испита води се записник.

Приправнику који положи приправнички испит, издаје се Уверење о положеном испиту.

Уверење из претходног става садржи: назив послова за које се приправник оспособљавао за самосталан рад, датум када је приправник полагао испит, оцену, име чланова Комисије за полагање

испита, степен и врста њихове стручне спреме, као и потпис послодавца.

Приправнику који је засновао радни однос на неодређено време, а није положио стручни испит, престаје радни однос по истеку приправничког стажа.

Члан 19.

Приправник који је засновао радни однос на одређено време, може да након истека приправничког стажа, остане у радном односу, односно да закључи уговор о раду на неодређено време, под условом да је у току приправничког стажа постигао добре резултате и да је реч о неопходном стручном кадру, о чему одлуку доноси директор, на предлог непосредног руководиоца.

Члан 20.

За време трајања приправничког стажа приправник има права, обавезе и одговорности као и други запослени код послодавца.

Приправник је дужан да се, у току рада код послодавца, у свему придржава одредаба позитивних прописа, овог колективног уговора, уговора о раду и других аката послодавца.

III РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 21.

Радно време износи, по правилу, 40 часова недељно, у складу са законом.

Запосленом млађем од 18 година живота пуно радно време износи 35 часова недељно.

Скраћено радно време

Члан 22.

Пуно радно време се скраћује запосленом који ради на нарочито тешким, напорним и по здравље штетним пословима.

Скраћивање радног времена се врши сразмерно штетном утицају на здравље, односно радну способност запосленог у зависности од специфичности послова и задатака основне делатности послодавца, а највише 10 часова недељно.

Послови на којима се скраћује пуно радно време утврђују се Правилником о организацији и систематизацији послова у складу са законима који

регулишу материју безбедности и заштите на раду и другим прописима, а на основу стручне анализе референтне институције уз пуно учешће репрезентативних синдиката.

Рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад)

Члан 23.

Рад дужи од пуног радног времена може да се уведе у случају више силе, изненадног повећања обима посла, када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран.

Рад дужи од пуног радног времена не може да траје дужи од осам часова недељно, а запослени не може да ради дужи од 12 часова дневно, укључујући и прековремени рад.

Уколико прековремени рад траје дужи од 2 часа дневно, послодавац је обавезан да запосленом омогући паузу од 45 минута, која се урачунава у пуно радно време.

Члан 24.

Налог запосленом да ради дужи од пуног радног времена даје се у писаном облику од стране овлашћеног лица, осим у хитним случајевима када се даје усмени налог с тим да се исти, у року од три (3) дана, мора потврдити писменим решењем.

Распоред радног времена

Члан 25.

Одлуку о утврђивању радног времена и распореду радног времена у оквиру радне недеље доноси директор.

Послодавац је дужан да обавести запосленог о распореду и промени распореда радног времена, најмање пет дана унапред.

У случају наступања непредвиђених околности и то: неопходности да се заврши процес рада чије би одлагање довело до штетних последица и ради отклањања квара на средствима рада чије би одлагање утицало на настанак штетних последица, послодавац је дужан да обавести запосленог о промени распореда радног времена у року од три дана унапред, али не краће од 48 часова унапред.

Приправност

Члан 26.

За време приправности запослени се не може удаљити из места боравка и дужан је да послодавцу достави број телефона на који је доступан.

Ако је запослени коме је уведена приправност долазио на интервенцију, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

Запосленом се приправност може одредити највише четири дана у току месеца, по унапред утврђеном месечном распореду.

IV ОДМОРИ И ОДСУСТВОВАЊА СА РАДА

Годишњи одмор

Члан 27.

Запослени има право да у току године користи годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана.

Дужину и време коришћења годишњег одмора утврђује директор решењем, применом свих мерила и критеријума. Решење се уручује запосленом најкасније 15 дана пре дана почетка коришћења годишњег одмора. Решење се може доставити и у електронској форми, али је послодавац дужан да га запосленом, на његов захтев, достави и у писаној форми.

У случају коришћења колективног годишњег одмора решење о годишњем одмору може да се објави на огласној табли најмање 15 дана пре дана одређеног за почетак коришћења колективног годишњег одмора.

Колективни годишњи одмор послодавац може одредити у најдужем трајању од 10 радних дана.

Члан 28.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим мерилима и критеријумима:

1. дужина стажа осигурања

-за свих навршених 5 година стажа осигурања 1 радни дан;

2. услови рада

-за рад у отежаним условима (бука, вибрација, осветљење, влага и сл. 2 радна дана

3. сложености послова

-III степен стручне спреме 2 радна дана;

-IV, V, VI степен стручне спреме 3 радна дана;

-VII степен стручне спреме 4 радна дана;

4. здравственог и социјалног статуса

-статуса инвалида рада и ратног војног инвалида 3 радна дана;

-статуса самохраног родитеља са дететом до 14 год 2 радна дана;

-статуса родитеља који има више од троје деце до 14 год 2 радна дана;

- запосленом који издржава дете са сметњама у психофизичком развоју 2 радна дана;

- запосленом који у свом домаћинству издржава тешког болесника 2 радна дана;

5. доприноса на раду до 5 радних дана

Запослени има право на годишњи одмор, по основу примене свих наведених критеријума у трајању од најдуже 30 радних дана.

Приликом утврђивања дужине годишњег одмора радна недеља се рачуна као пет (5) радних дана.

Члан 29.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се, по правилу, планом коришћења годишњег одмора за сваку календарску годину, који доноси директор или лице које он овласти, уз претходну консултацију са запосленим, водећи рачуна о равноправности запослених у коришћењу термина. Послодавац може да измени време коришћења годишњег одмора ако то захтевају потребе посла и ако то не проузрокује трошкове за запосленог, најкасније 5 радних дана пре дана одређених за коришћење годишњег одмора.

Одсуствовање са рада уз накнаду зараде (плаћено одсуство)

Члан 30.

Послодавац је дужан да запосленом омогући плаћено одсуство у укупном трајању до (7) радних дана, у календарској години у случају:

1. ступања запосленог у брак – пет (5) радних дана;

2. ступање у брак члана уже породице – три (3) радна дана;

3. порођаја супруге- пет(пет) радних дана

4. порођаја ћерке или снаје – три (3) радна дана;

5. заштите и отклањања штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарном непогодом – три (3) радна дана;

6. селидбе сопственог домаћинства на подручју истог насељеног места – два(2) радни дан, а из

једног у друго насељено место – три (3) радна дана;

7. полагања стручног или другог испита – три (3) радна дана, а укупно шест (6) радних дана у току једне календарске године;

8. учествовања на радно – производним такмичењима која организује синдикат у дане такмичења

9. коришћење организованог рекреативног одмора у циљу превенције радне инвалидности по предлогу здравствених установа или лекарске комисије -седам(7) радних дана

10. коришћења рекреативно превентивног одмора са упутом Синдиката- седам(7) радних дана

11.т еже болести члана уже породице – седам (7) радних дана;

12. смрти члана уже породице- пет(5) радних дана

13. члана уже породице брачног друга запосленог - 3 радна дана

14. учествовање на семинарима и стручним предавањима из области рада и радног законодавства- за дане семинара

15. давања крви- два (2) узастопна дана за сваки случај добровољног давања крви, укључујући и дан давања крви;

16. пратња детета,усвојеника или пасторка први дан у основну школу -најмање 1(један) радни дан

17.одлазак на терапије и лекарске контроле особа са инвалидитетом – у дане терапије

Запослени је дужан да уз захтев за коришћење плаћеног одсуства или најкасније 7 дана након коришћења истог достави послодавцу доказ о основаности коришћења одсуства.

Рок из претходног става може се изузетно продужити уколико је достављање доказа условљено издавањем одговарајуће документације од стране надлежног органа, с тим да је запослени одмах по издавању таквог документа дужан да исти без одлагања достави послодавцу у складу са правилима канцеларијског пословања.

Плаћена одсуства у случајевима из става 1. тач. 3, 12,15 и 17. овог члана се не урачунавају у укупан број дана плаћеног одсуства у току календарске године.

Члан 31.

Члановима уже породице у смислу члана 30. тачке 2,11. и 12. и члана 32. овог уговора сматрају се брачни друг, деца, браћа, сестре, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и друга лица која

живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Одсуство без накнаде зараде (неплаћено одсуство)

Члан 32.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

неговања члана уже породице - двадесет(20) радних дана

смрти сродника који нису наведени у члану 30. овог уговора-два (2) радна дана

стручног усавршавања- пет (пет) радних дана
обављања приватних послова – пет (пет) радних дана

Послодавац може, на захтев запосленог, да запосленом омогући коришћење неплаћеног одсуства у другим случајевима и у дужем трајању од трајања предвиђеног у ставу 1. овог члана, најдуже годину дана, када то не ремети процес рада.

За случајеве неплаћеног одсуства запослени је дужан да послодавцу поднесе писмени захтев о којем одлучује директор писменим решењем.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа, у складу са законом.

V БЕЗБЕДНОСТ И ЗАШТИТА ЗДРАВЉА И ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 33.

Запослени има право и дужност да буде упознат са опасностима на раду, са заштитним средствима и мерама за отклањање опасности, као и са правима и дужностима у вези са безбедношћу и заштитом здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди све потребне услове безбедности и заштите здравља на раду у складу са законима и другим прописима који регулишу ову материју.

При планирању и увођењу нових погона и метода рада, послодавац је дужан да омогући синдикату увид у ток поступка, ради благовременог предузимања мера за спречавање настајања разлога и могућих штетних утицаја на живот и здравље запослених.

Представници синдиката имају право да буду непосредно упознати са примењеним мерама безбедности и здравља на раду и условима рада на свим пословима и да директору предлажу

предузимање прописаних мера заштите. Директор је дужан да у року од 15 дана обавести представнике синдиката о предузетим мерама.

Члан 34.

Заштита запослених на раду уређује се Правилником о безбедности и заштити здравља на раду.

Члан 35.

Послодавац је дужан да, на свој терет, колективно осигура запослене код одговарајуће организације осигурања, за случај смрти, повреде на раду, смањења или губитка радне способности.

Послодавац је дужан да, поред осигурања из става 1. овог члана, осигура запослене који раде на радним местима са посебним условима рада, у увећаном износу од повреда на раду и професионалних обољења.

Осигурање се врши применом општих услова у висини коју утврђује послодавац.

Члан 36.

Послодавац је дужан да планира и о свом трошку обезбеди систематски преглед за запослене на пословима са повећаним ризиком, а по оцени послодавца и за друге запослене.

Члан 37.

У циљу превенције радне инвалидности и рекреативног одмора запослених послодавац је дужан да, уз исплату месечне зараде запосленима, обезбеди средства у висини најмање 0,15% на бруто масу средстава исплаћених на име зараде

Средства из става 1. овог члана послодавац је дужан уплатити у одговарајући Фонд за рекреативни одмор и превенцију радне инвалидности при Савезу самосталних синдиката за Град Сремску Митровицу и Општину Шид.

Члан 38.

Запослени под утицајем алкохола или средстава зависности не сме започети, односно наставити рад.

Запослени је дужан да се подвргне контроли да ли је под утицајем алкохола или других средстава зависности у случајевима и на начин утврђен општим актом који доноси послодавац.

VI ЗАРАДЕ, НАКНАДЕ ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 39.

Запослени има право на одговарајућу зараду која се утврђује у складу са законом, овколективним уговором и уговором о раду.

Запосленима се гарантује једнака зарада за исти рад или рад исте вредности који остварују код послодавца.

Зараду у смислу става 1. овог члана, чини: зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.) и друга примања по основу радног односа у складу са овим колективним уговором и уговором о раду.

1. ЗАРАДА ЗА ОБАВЉЕНИ РАД И ВРЕМЕ ПРОВЕДЕНО НА РАДУ

Члан 40.

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

1.1. Основна зарада

Члан 41.

Основна зарада утврђује се за све послове предвиђене Правилником о организацији и систематизацији послова код послодавца.

Основну зараду посла чини производ вредности цене рада за најједноставнији посао, коефицијента посла и времена проведеног на раду.

Члан 42.

Вредност цене рада за запослене, за текући месец утврђује се на основу планиране месечне масе средстава за зараде на годишњем нивоу.

Члан 43.

Маса зарада запослених, утврђује се Програмом пословања предузећа за одговарајућу годину у складу са политиком зарада коју утврди Влада Републике Србије одговарајућим прописима и на коју сагласност даје Скупштина општине Шид.

Члан 44.

Вредност посла - коефицијент утврђује се на основу сложености, одговорности, услова рада и стручне спреме, која је услов за обављање

одређеног посла, полазећи од специфичности послова код сваког послодаваца.

Послодавац Правилником утврђује и разрађује послове по групама послова, полазећи од стручне спреме и утврђују коефицијент за сваки посао.

Пре промене коефицијената, послодавац је дужан да затражи мишљење синдиката. Уколико се синдикат не изјасни у року од 5 дана од затраженог мишљења, сматраће се да је мишљење дато.

Члан 45.

Зарада из члана 40. овог уговора, уговара се на основу следећих критеријума:

- квалитета и благовремености у испуњавању радних задатака полазећи од специфичности послова,
- радне дисциплине,
- одговорности према раду и средствима рада,
- радног искуства,
- степена стручне спреме и оспособљености запосленог за послове на којима ради и
- других критеријума од значаја за процену обима и квалитета, односно радног доприноса запосленог полазећи од специфичности основне делатности јавног предузећа.

1.2. Део зараде за радни учинак

Члан 46.

Зарада запосленог може се по основу радног доприноса-учинка увећати највише за 20%
умањити највише за 20%

Члан 47.

Директор, на предлог непосредног руководиоца, утврђује радни допринос сваког запосленог на следећи начин:

НАРОЧИТО УСПЕШАН (увећање зараде за 16-20%): изузетним залагањем запослени је извршио обим рада изнад предвиђеног у оквиру свог радног времена, у најкраћим роковима, одговарајућег квалитета, без надзора и додатних упутстава, уз смањење трошкова и сл.;

УСПЕШАН (увећање зараде за 1-15%): учинак запосленог и квалитет рада је изнад просека уз изражену самосталност у раду;

ДЕЛИМИЧНО НЕУСПЕШАН (умањење зараде за 1-10%): учинак и квалитет рада су испод просека, одговорност у раду смањена са повременим грешкама и потребан је повремени надзор;

НЕУСПЕШАН (умањење зараде за 11-20%): учинак је недовољан, неквалитетан са честим грешкама, непоштовање рокова, нарушена радна дисциплина, повремено ометања осталих радника, потребан чешћи надзор.

Непосредни руководиоца запосленог је дужан да предлог за увећање или смањење зараде сачини у писаној форми.

Предлог из претходног става овог члана мора да садржи конкретне разлоге за увећање или смањење зараде уз навођење доказа за исто.

Предлог непосредног руководиоца мора бити уручен запосленом.

1.3. Увећана зарада

Члан 48.

Запослени има право на увећану зараду у висини утврђеној општим актом и уговором о раду и то:
за рад на дан празника који је нерадни дан- 110% од основице
за рад ноћу, ако такав рад није вреднован при утврђивању основне зараде- 26 % од основице
за прековремени рад- 26% од основице
за рад недељом- 10 % од основице
по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (у даљем тексту: минули рад)-најмање 0,4 % од основице.

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

Основицу за обрачун увећане зараде чини основна зарада утврђена у складу са Законом, Колективним уговором и уговором о раду.

Члан 49.

Запослени има право на део зараде по основу доприноса пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), а што се ближе уређује уговором о раду.

2. НАКНАДА ЗАРАДЕ

Члан 50.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде за време одсуствовања са рада, у висини просечне зараде запосленог у претходних

дванаест (12) месеци, за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, као и у следећим случајевима:

давања ткива и других органа у хумане сврхе; присуствовање седницама и семинарима државних органа, органа управе и локалне самоуправе, органа привредне коморе, удружења послодавца, органа управљања код послодавца, органа синдиката и савеза синдиката; стручног оспособљавања и усавршавања ради потребе процеса рада код послодавца; учешћа на радно- производном такмичењу, изложбама иновација и других видова стваралаштва.

Послодавац има право на рефундацију исплаћене накнаде зараде из става 1. овог члана, у случају одсуствовања са рада због војне вежбе или одазивања на позив државног органа, односно органа начији позив се запослени одазвао, ако законом није другачије одређено.

Члан 51.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде у висини од 85% просечне зараде запосленог у претходних дванаест (12) месеци, и то:

за време прекида рада до кога је дошло наредбом надлежног државног органа или надлежног органа послодавца, због необезбеђивања заштите на раду која је услов даљег обављања рада без угрожавања живота и здравља запослених и других лица и у другим случајевима, у складу са законом;

за време чекања на распоређивање на друге послове, на преквалификацију или доквалификацију, за време преквалификације или доквалификације, за време чекања на распоређивање на , за време чекања на упућивање на рад код другог послодавца - запосленог који је утврђен да представља вишак запослених;

за време прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години или дуже уз сагласност ресорног министра за рад и гранског синдиката.

Члан 52.

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

у висини од 70 % просечне зараде запосленог у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, проузрокована болешћу и повредом ван рада, али не мање од минималне зараде;

у висини од 100 % просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила неспособност за рад, проузрокована повредом на раду или професионалним обољењем, али не мање од минималне зараде.

Члан 53.

Под просечном зарадом оствареном у претходних дванаест месеци подразумева се зарада за обављени рад и време проведено на раду, зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца и друга примања по основу радног односа која имају карактер зараде, у складу са законом и овим колективним уговором

3. НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 54.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду трошкова за:

1. Долазак и одлазак са рада најмање у висини цене најниже претплатне превозне карте у јавном саобраћају, ако послодавац није обезбедио сопствени превоз, при чему је за послодавца обавезујуће да надокнади трошкове превоза запосленом према месту становања наведеном у уговору о раду.

Накнада трошкова превоза из претходног става обезбеђује се запосленом у готовини или претплатном превозном картом.

Начин накнаде трошкова одређује се на основу писане изјаве запосленог.

Запослени који накнаду трошкова остварује у готовини има право на накнаду само за дане рада.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза максимално у висини претплатне карте најудаљенијег места на територији града.

2. дневницу за време проведено на службеном путу 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 за време службеног пута према приложеном рачуну, осим у хотелу лукс категорије и путне трошкове превоза за време службеног

пута у целини према приложеном рачуну. Запосленом припада износ:

половине дневнице, ако службено путовање траје више од 8 сати,

пуне дневнице, ако службено путовање траје преко 12 сати.

Ако службено путовање траје преко 24 сата, односно више дана, поред права на пуну дневницу за свака 24 сата проведена на путу, запослени има право и на половину дневнице за сваки нови започети дан пута, ако је у том дану на путу провео преко 8 до 12 сати, односно на пуну дневницу, ако је у том дану на путу провео преко 12 сати.

Под новим започетим даном сматра се време преко сваких навршених 24 сата службеног пута.

3. време проведено на службеном путу у иностранству под условима и на начин утврђен посебним актом послодавца;

4. дневну накнаду за повећане трошкове рада и боравка на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде по запосленом у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана запосленом и на накнаду трошкова смештаја и исхране;

5. коришћење сопственог аутомобила у службене сврхе до износа 30% цене једног литра погонског горива по пређеном километру;

6. месечну исхрану у току рада за дане проведене на раду у висини до 20% просечне месечне зараде у Републици, према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике;

7. регрес за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20 радних дана, у висини до просечне месечне зараде у Републици према последњем објављеном податку Републичког органа надлежног за послове статистике, а сразмеран део регреса за коришћење годишњег одмора, ако запослени има право на годишњи одмор у трајању краћем од 20 радних дана.

Накнаду за исхрану у смислу става 1. алинеја 6) овог колективног уговора, послодавац може уговорити и са лицем које врши привремене или повремене послове.

Дневницу из става 1. алинеја 2) и 3) послодавац може исплатити и лицу које није у радном односу код послодавца, а које је послодавац ангажовао ради обављања посла, односно вршења функције.

Регрес у смислу става 1. алинеја 7) овог члана, исплаћује се, у принципу, при одласку запосленог на годишњи одмор, а најкасније до 31. децембра текуће године.

Учесници овог колективног уговора могу донети одлуку да се регрес исплаћује на месечном нивоу.

4. ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 55.

Послодавац је дужан да запосленом :

исплати отпремнину при одласку у пензију у висини три (3) бруто просечне зараде запосленог у моменту исплате, с тим да тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне бруто зараде по запосленом код послодавца у моменту исплате, односно три просечне бруто зараде по запосленом исплаћене у Републици према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, ако је то за запосленог повољније;

уплати премију запосленом за колективно осигурање од последица незгода и колективно осигурање за случај тежих болести и хируршких интервенција, најмање у висини најниже основице утврђене код осигуравајућег друштва са којим се закључује Уговор о осигурању.

Послодавац може запосленом да:

уплати премију запосленом за добровољно додатно пензијско осигурање највише у висини неопорезивог износа.

Члан 56.

Уговором између послодавца и запосленог, могу се уредити услови и начин остваривања накнаде по основу иновације, рационализације и других видова стваралаштва.

Члан 57.

Послодавац је дужан да запосленом исплати:

1. Помоћ породици запосленог у случају смрти запосленог, у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге, као и накнаду у висини две просечне зараде исплаћене

код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај.

2. Деца преминулог запосленог која се налазе на редовном школовању, остварују право на стипендију за све време редовног школовања, до навршених 26 година живота у износу од 20% просечне бруто зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате.

Деца из претходног става која понављају годину губе право на стипендију.

3. Помоћ запосленом у случају смрти члана уже породице (брачни/ванбрачни друг, деца/усвојеници и родитеља/усвојоца запосленог) у висини трошкова погребних услуга, према приложеним рачунима овлашћеног предузећа које је извршило погребне услуге као и накнаду у висини једне просечне зараде исплаћене код послодавца у претходном месецу, у односу на месец у коме је настао случај.

4. Јубиларну награду за навршених 10,20,30 и 40 година непрекидног стажа код послодавца за 10 година - у висини једне просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде за 20 година - у висини две просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде за 30 година - у висини три просечне зараде исплаћене код Послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде за 40 година-у висини четири просечне зараде исплаћене код послодавца у месецу који претходи месецу исплате јубиларне награде

Члан 58.

Послодавац је обавезан да, на основу предлога синдиката, доноси одлуку о: давању поклон пакетића деци запослених старости до 12 година живота, за Нову годину

Члан 59.

Послодавац може, на основу предлога синдиката, да доноси одлуку о одобравању зајма запосленим ради набавке зимнице, огрева и уџбеника.

Висину, услове давања и рок отплате зајма својом одлуком одређују директор.

Члан 60.

Послодавац може запосленом да одобри исплату солидарне помоћи у следећим случајевима:

дуже и теже болести запосленог или чланова његове уже породице, (брачни друг и деца); здравствене рехабилитације или наступа теже инвалидности запосленог или члана његове уже породице;

ублажавања последица елементарних и других непогода;

обављених хируршких интервенција на запосленом;

дуже хоспитализације запосленог.

Висину солидарне помоћи одређује директор у складу са правилником.

5. ЗАРАДА ИЗ ДОБИТИ

Члан 61.

Када послодавац у пословању оствари добит по годишњем обрачуну, део добити који остане након измиренних обавеза према држави и оснивачу, може распоредити запосленима (уз сагласност оснивача) према споразуму са синдикатом за конкретну годину.

6. МИНИМАЛНА ЗАРАДА

Члан 62.

Услед поремећаја пословања - пословање са губитком, или недостатак посла, запосленима се може исплаћивати минимална зарада.

Члан 63.

Послодавац минималну зараду из члана 62. може исплаћивати на основу посебне одлуке надлежног органа донете уз мишљење репрезентативних синдиката у периоду не дужем од шест месеци у току календарске године.

Приликом доношења одлуке, послодавац ће заједно са репрезентативним синдикатима, прецизирати рокове за исплате разлике између исплаћене минималне зараде и зараде запосленог коју би остварио на пословима на које је распоређен.

VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 64.

Послодавац може да утврди да је запослени вишак у складу са Програмом решавања вишка запослених, када се за то стекну услови, у случајевима предвиђеним Законом

Програм из става 1. овог члана доноси надлежни орган послодавца по предходно прибављеном мишљењу синдиката.

Уколико синдикат не достави своје мишљење у року од 15 дана, сматраће се да је сагласан са предложеним програмом.

Послодавац је дужан да узме у обзир мишљење и предлоге синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

Уколико надлежни орган послодавца не достави Програм на мишљење синдикату, односно ако у утврђеном року о свом ставу не обавести синдикат, сва појединачна акта о утврђивању вишка запослених су ништавна, односно запосленима не може престати радни однос.

Програм мора да садржи: разлоге престанка потребе за њиховим радом; укупан број запослених код послодавца; број, квалификациону структуру, године старости, стаж осигурања и послове које обављају; критеријуме за утврђивање вишка, мере којима се стварају услови за њихово запошљавање и рок у коме ће се дати отказ, као и средства за решавање социјално-економског положаја вишка зашпослених.

Мере односно начин решавања вишка запослених из предходног става овог члана су :

премештај на друге послове у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме;

рад код другог послодавца у оквиру одговарајуће врсте и степена стручне спреме до максималне удаљености до 50 км. од места пребивалишта запосленог;

преквалификација или доквалификација запослених;

непуно радно време, али не краће од половине пуног радног времена;

исплата отпремнине.

Послодавац је дужан да запослене благовремено и потупно обавештава о свим активностима везаним за утврђивање вишкова запослених и да их упозна са могућностима решавања њиховог радно - правног статуса.

Члан 65.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши комисија од 5 чланова од којих по два именују послодавац и синдикат, док се један именује на предлог оснивача, применом критеријума утврђених овим колективним уговором.

Критеријуми из става један овог уговора се примењују по следећем редоследу и то:

резултати рада

имовно стање

дужина радног стажа

број чланова породице који остварују зараду

здравствено стање запосленог

број деце на школовању

Наведени критеријуми се примењују и у ситуацији када постоји вишак запослених, а послодавац нема законску обавезу израде Програма технолошког вишка, уколико на радном месту за које утврђује вишак постоји више извршилаца.

Члан 66.

Резултате рада запосленог комисија утврђује проценом: квалитета рада запосленог; самосталности у раду и иновативности; ефикасности у раду, доприноса у раду, односа према раду, радним задацима и средствима рада, а везано за извршавање послова радног места, плана рада и других показатеља, као и дужине и разлога за коришћење неплаћеног одсуства.

Резултати рада из ст. 1. и 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана.

Члан 67.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада, примењује се допунски критеријум: имовно стање запосленог.

Имовно стање запосленог се утврђује на основу: оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, другог примања и прихода од имовине у последњој календарској години;

тржишне вредности непокретности који у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности, у смислу става 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежног органа. Имовно стање запосленог утврђује надлежни орган послодавца.

Предност има запослени са слабијим имовним стањем.

Члан 68.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми по редоследу како су наведени:

1. дужина радног стажа, при чему предност има запослени са дужим радним стажом;
2. број чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова који остварују зараду
3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења, према налазу надлежног здравственог органа;
4. број деце на школовању, при чему предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 69.

Послодавац не може донети одлуку о престанку радног односа по основу вишка инвалиду рада који је инвалидност стекао радом код тог послодавца, без његове сагласности, као ни запосленој са 25 година, односно запосленом са 30 година стажа осигурања.

Члан 70.

Запосленом који је проглашен вишком, а не може да му се обезбеди ни један од начина за решавање радно - правног статуса из члана 64. овог колективног уговора, може да престане радни однос под условом да му послодавац претходно исплати отпремнину у висини:

првих 10 година проведених у радном односу код послодавца	У висини 40% износа зараде за сваку годину радног стажа;
од 11. до 20. године проведене у радном односу код послодавца	У висини 45% износа зараде за сваку годину радног стажа;
од 21. до 30. године проведене у радном односу код послодавца	У висини 50% износа зараде за сваку годину радног стажа;
преко 31. године проведене у радном односу код послодавца	У висини 55% износа зараде за сваку годину радног стажа;

Зарадом у смислу става 1. овог члана сматра се просечна зарада запосленог исплаћена у последња три месеца која претходе месецу исплате отпремнине.

VIII ЗАБРАНА КОНКУРЕНЦИЈЕ

Члан 71.

Запослени се обавезују да у своје име и за свој рачун, као и у име и за рачун другог правног или физичког лица, без сагласности послодавца не могу обављати послове утврђене уговором о раду на територији општине Шид.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 72.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу, у складу са законом и овим колективним уговором.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује Комисија коју именује послодавац, а у којој се налази и представник синдиката.

Члан 73.

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету, покреће се Решењем Комисије.

Комисија је дужна да донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о проузрокованој штети послодавцу или личном сазнању чланова комисије да је штета проузрокована.

Пријава из става 2. овог члана нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време, место и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 74.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Кад донесе Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету, Комисија заказује расправу.

Члан 75.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције, или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висина накнаде штете утврђује се у паушалном износу проценом штете у поступку вештачења од стране стручног лица

Члан 76.

Кад утврди све чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, комисија предлаже послодавцу да се запослени обавезе да надокнади штету или да се ослобађа од одговорности.

Члан 77.

Ако комисија нађе да је запослени дужан да надокнади штету, може предложити послодавцу да запослени штету надокнади у новцу, или ако је то немогуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

Комисија може, у зависности од социјалног стања запосленог и његове породице, да предложи послодавцу да запослени накнади штету у више рата, да се накнада штете умањи за одређени проценат или да се запослени ослободи накнаде штете.

Члан 78.

Коначно решење о накнади штете доноси директор.

Решењем којим се запослени обавезује да надокнади штету одређује се начин и рок накнаде штете.

Члан 79.

О том да ли пристаје или не пристаје да надокнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у року од три месеца од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, не надокнади штету, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 80.

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду или у вези са радом, послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и овим колективним уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене штете или повреде из става један овог члана послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете захтева пред надлежним судом.

X УДАЉЕЊЕ ЗАПОСЛЕНОГ СА РАДА

Члан 81.

Запослени може да буде привремено удаљен са рада:

ако је против њега започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом;

или ако је учинио повреду радне обавезе или непоштовање радне дисциплине која угрожава имовину послодавца у вредности већој од 300.000,00 динара

ако је природа повреде радне обавезе, односно непоштовања радне дисциплине таква да не може да настави рад код послодавца пре истека рока за давање одговора на упозорење;

Удаљење из предходног става овог члана може трајати најдуже три месеца и у том периоду послодавац је дужан да запосленог врати на рад или да му откаже уговор о раду или изрекне другу меру, ако за то постоје разлози утврђени законом и овим колективним уговором.

Ако је против запосленог започето кривично гоњење у складу са законом због кривичног дела учињеног на раду или у вези са радом, удаљење може да траје до правноснажног окончања тог поступка.

XI ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

1. Отказ од стране послодавца

Члан 82.

Послодавац може да откаже уговор о раду запосленом у случајевима предвиђеним Законом.

Члан 83.

Отказ Уговора о раду доноси се као мера за тежу повреду радних обавеза, односно непоштовања радне дисциплине и то, ако је извршавањем повреде учињена знатна материјална штета и изазвани тежи поремећаји у процесу рада, ако повреда траје дуже или се понавља, ако је повреда учињена са намером или грубом непажњом, а посебно ако је извршена из користољубља.

Члан 84.

Појмови из претходних чланова имају следеће значење:

знатна материјална штета и већи губици - умањење вредности имовине послодавца у висини од најмање 600.000,00 динара;

намера - постоји када је извршилац починио повреду радне обавезе или није поштовао радну дисциплину, а да је притом био свестан могућих штетних последица;

груба непажња - постоји када је извршилац био свестан да штетна последица може наступити, али је олако држао да она неће наступити;

користољубље - постоји ако је извршилац повреду остварио или имао намеру да оствари било какву противправну имовинску корист за себе или другог.

2. Начин и поступак утврђивања да запослени не остварује резултате рада односно нема потребна знања и способности за обављања послова на којима ради

Члан 85.

Ако у периоду од најмање три (3) месеца узастопно запослени не остварује предвиђене резултате рада или не покаже потребна знања и способности за обављање послова на којима ради, послодавац може да запосленом откаже уговор о раду или изрекне неку од мера у складу са Законом, ако му је претходно доставио писано обавештење у вези са недостацима у његовом раду, а које обавезно садржи упутства за побољшање рада и рок од 60 радних дана за реализацију, а запослени то не учини у остављеном року.

У случају да запослени не побољша рад у року из става 1. овог члана непосредни руководиоца запосленог, који је пратио рад запосленог након достављеног писаног обавештења, предлаже директору да покрене поступак за утврђивање резултата рада односно поступак за утврђивање потребних знања и способности запосленог за обављање послова на којима ради.

Предлог којим се иницира покретање поступка из претходног става овог члана даје се у писаној форми и садржи: име и презиме запосленог као и разлоге због којих се предлаже покретање поступка.

По пријему предлога директор образује посебну комисију која се састоји од 3 члана од којих два именује послодавац и једног синдикат, а који

морају имати најмање исти степен стручне спреме, врсте занимања као и запослени чији се резултати рада односно знања и способности проверавају.

Комисија из претходног става овог се образује за сваки случај посебно.

Члан 86.

Комисија из претходног члана овог колективног говора утврђује чињенично стање на један од следећих начина:

увидом у радну документацију запосленог (радни налози, планови рада, радне листе и сл.);

непосредним увидом у рад запосленог;

узимањем изјава од запосленог, непосредног руководиоца запосленог и од других запослених који су имали увид у рад запосленог;

тестирањем запосленог из делокруга послова које обавља (путем израде писменог рада или практично) и

на други погодан начин.

Поступак утврђивања провере резултата рада, односно знања и способности запосленог је хитан и мора се окончати у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Комисија доноси оцену и доставља је директору.

Запослени чији су се резултати рада, односно потребна знања и способности утврђивали има право да се изјасни на дату оцену.

Ако Комисија утврди да запослени не остварује одговарајуће резултате рада, односно да нема потребна знања и способности за обављање послова директор ће запосленом понудити обављање другог одговарајућег посла, а ако таквог посла нема, послодавац може запосленом отказати уговор о раду, по законом утврђеној процедури.

Члан 87.

Запослени коме је уговор о раду отказан зато што не остварује потребне резултате рада или што нема потребна знања и способности, а што је утврђено на начин и по поступку предвиђеном овим колективним уговором, има право и дужност да остане на раду у трајању од најмање осам (8), а најдуже тридест дана (30), у зависности од укупног стажа осигурања, и то:

10 дана, ако је навршио 10 година стажа осигурања;

20 дана, ако је навршио преко 10 до 20 година стажа осигурања;

30 дана, ако је навршио преко 20 година стажа осигурања.

Уколико се запослени и послодавац споразумеју, запосленом може да престане радни однос и пре истека отказног рока из става 1. овог члана, уз обавезу послодавца да запосленом исплати накнаду зараде у висини просечне зараде запосленог остварене у претходних 12 месеци и то: за 10 дана – 1/3; 20 дана – 2/3 и 30 дана целу накнаду.

Пре него што запосленом откаже уговор о раду директор је дужан да му, уколико запослени није искористио годишњи одмор у целини или деллимично, исплати новчану наканду у висини просечне зараде остварене у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора, која има карактер накнаде штете.

ХП ОСТВАРИВАЊЕ И ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

1. Заштита права запослених у случају прекида рада без кривице запослених

Члан 88.

Директор може упутити запосленог на плаћено одсуство због прекида рада до којег је дошло без кривице запосленог у трајању до 45 радних дана у календарској години од дана доношења и издавања решења запосленом, са обавезом пријављивања на посао по позиву директора у року од 3 дана од дана позива.

Члан 89.

Запослени за чијим радом је привремено престала потреба може бити упућен на плаћено одсуство у случају наступања следећих околности, чије је трајање привремено:

смањење обима укупног пословања послодавца или појединих делова процеса рада:

више силе или других околности на које послодавац није могао утицати, а које се неповољно одражавају на укупно обављање делатности и пословање послодавца.

Члан 90.

Упућивање запослених на плаћено одсуство реализује се по принципу добровољности, равномерности и узајамне солидарности.

Применом принципа добровољности запослени се упућују на плаћено одсуство по распореду пријављивања, до мере која задовољава тренутни обим послова у организационој целини.

Принцип равномерности се примењује у случају да нема довољно добровољно пријављених запослених за плаћено одсуство, према редоследу који се одређује на основу дужине радног стажа, почев од радника са најмање стажа.

Члан 91.

Применом принципа узајамне солидарности, на плаћено одсуство неће се упућивати:

самохрани родитељ

запослени који једини издржава породицу

запослени чији је брачни друг у истом периоду на плаћеном одсуству

Члан 92.

Појединачно трајање плаћеног одсуства не може бити дуже од 30 радних дана, а одређује се зависно од процеса рада, осим у случају добровољног пријављивања запосленог, када може трајати најдуже 45 радних дана.

Члан 93.

За време плаћеног одсуства запослени има право на накнаду зараде у складу са чланом 51. овог уговора.

Члан 94.

Упућивање на плаћено одсуство запосленог због прекида рада без његове кривице не може бити коришћено као основ за трајно утврђивање престанка потреба за радом запосленог.

2. Заштита појединачних права и решавање спорова

Члан 95.

У случају настанка спора између послодавца и запосленог, спорна питања се најпре могу решавати споразумно.

Када послодавац и запослени не могу споразумно решити спорно питање, спор могу изнети пред Арбитра.

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

Рок за покретање поступка пред арбитром је три дана од дана достављања решења запосленом. Арбитар је дужан да донесе одлуку у року од 10 дана од дана подношења захтева за споразумно решавање спорних питања.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору.

Члан 96.

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

Ако арбитар не донесе одлуку у року од из става 4. члана 95. овог колективног уговора, решење о отказу уговора о раду постаје извршно.

Члан 97.

Запослени коме је повређено право или синдикат ако га запослени овласти, могу у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права, покренути спор пред надлежним судом.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 98.

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

Члан 99.

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

Члан 100.

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

Члан 101.

Запослени приступа синдикату добровољним потписивањем приступнице.

Изглед и садржај приступнице утврђује се актом синдиката, која обавезно садржи изјаву запосленог да прихвата да му се на име синдикалне чланарине одбија износ од зараде, и да се тај износ уплаћује на одговарајући рачун синдиката у складу са одлуком највишег органа синдиката.

Члан 102.

Послодавац је дужан да синдикалној организацији, без накнаде, посредством служби послодавца: одбије износ синдикалне чланарине од зараде запосленог и уплати га на одговарајући рачун синдиката, у складу са статутом;

да врши уплату на рачун фондова које синдикат оснива;

да врши обраду података о уплати чланарине и даје на увид синдикалном руководству.

Члан 103.

Послодавац је дужан да синдикату који окупља запослене код послодавца обезбеди техничко-просторне услове у складу са просторним и финансијским могућностима, као и да му омогући приступ подацима и информацијама неопходним за обављање синдикалних активности.

Члан 104.

Послодавац је обавезан да председнику синдиката или представнику кога он овласти 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 представнику синдиката који је изабран у више органе синдиката омогући одсуствовање са рада за учествовање у раду тих органа, уз приложен позив.

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

Члан 105.

Послодавац и сви синдикати који делују код послодавца залажу се за највећи могући степен међусобне сарадње, уважавања, демократског дијалога и разумевања.

Члан 106.

Послодавац је дужан да председнику синдикалне организације, за његово деловање, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно, уколико синдикат има преко 100 чланова, под условом да послодавцу достави извештај о стварном постојању синдикалне активности у том обиму.

Уколико синдикат има мање од 100 чланова број плаћених сати из става 1. овог члана износи 20.

Члан 107.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, да позове на одговорност нити на други начин да

стави у неповољан положај овлашћене представнике запослених –председника синдиката, и чланове органа синдиката у предузећу, представнике запослених у Одбору за безбедност и здравље на раду и чланове виших органа синдиката (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место рада, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) за време обављања функције и годину дана по престанку функције, због њихових активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима (право на удруживање, учешће у преговорима за закључивање колективног уговора, мирно решавање радних спорова, учешће у штрајку, консултовање, информисање и изражавање ставова о битним питањима у области рада), ако поступају у складу са законом и колективним уговором.

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

Члан 108.

Представницима синдиката омогућава се приступ информацијама о свим пословима код послодавца који се тичу материјално- социјалног положаја запослених

Представницима синдиката дозвољено је да истичу обавештења синдиката у просторијама послодавца и да запосленима достављају информације, билтене, публикације и друга документа.

Активности синдиката морају бити организоване тако да не иду на штету редовног функционисања послодавца и не ремете радну и технолошку дисциплину.

XIV ПРАВО ЗАПОСЛЕНИХ НА ШТРАЈК

Члан 109.

Запослени код послодавца имају право на штрајк ради заштите својих професионалних и економских интереса по основу рада и заштите својих права утврђених законом и овим колективним уговором.

Право на штрајк запослени остварују у складу са законом и овим колективним уговором.

Запослени слободно одлучују о свом учешћу у штрајку.

Члан 110.

Одмах након пријема одлуке о ступању у штрајк директор или лица која он својом писаном одлуком овласти и представници других органа којима је штрајк најављен дужни су да отпочну преговоре са штрајкачким одбором о споразумном решавању поднетих захтева.

Преговори из става 1. овог члана настављају се и за време трајања штрајка.

Члан 111.

Штрајк престаје споразумом штрајкачког одбора и послодавца или једностраном одлуком организатора штрајка.

Члан 112.

Уколико се штрајк спроводи у складу са одредбама закона и овог колективног говора, запослени не може сносити последице због учешћа у штрајку.

Запослени који учествује у штрајку, за време трајања истог, остварује основна права из радног односа, осим права на зараду, а права из социјалног осигурања у складу с прописима о социјалном осигурању.

Члан 113.

Послови који су у смислу закона и овог колективног уговора неопходни за одвијање минимума процеса производње утврђује оснивач при чему се полази од природе делатности, степена угрожености живота и здравља људи и других околности значајних за остваривање потреба грађана, предузећа и других субјеката.

Члан 114.

Запослени који обављају послове из предходног члана овог колективног уговора дужни су да за време штрајка извршавају налоге које издаје директор или од њега овлашћени запослени.

Послодавац не може да одреди да члан штрајкачког одбора ради за време штрајка, без сагласности штрајкачког одбора, осим уколико је рад појединог члана неопходан да би се испоштовао минимум процеса рада који је утврдио оснивач.

XV УЧЕШЋЕ ЗАПОСЛЕНИХ У УПРАВЉАЊУ

Члан 115.

Представници запослених именују се у надзорни одбор предузећа, који чине 1/3 чланова, из реда

запослених, у складу са Законом и Статутом предузећа.

Члан 116.

Репрезентативни синдикати учествују у поступку статусних промена предузећа, а посебно својинске трансформације, реструктурирања, јавног приватног партнерства и концесија предузећа, давањем мишљења и предлога, уз поштовање примедби, предлога и сугестија осталих синдиката код послодавца.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 117.

Сви општи акти који произилазе из овог уговора морају бити у складу са законским прописима.

Члан 118.

Овај уговор може бити основ за закључивање колективних уговора код послодаваца у предузећима набројаним у члану 1. овог колективног уговора, а непосредно се примењује код послодаваца код којих није потписан колективни уговор.

Члан 119.

За праћење примене и тумачење одредби овог уговора надлежна је комисија коју именује градоначелник града, на предлог потписника овог уговора у року од тридесет дана од дана ступања на снагу овог уговора.

Комисију сачињавају по два представника потписника овог уговора.

Чланови комисије бирају председника и секретара из састава комисије.

Комисија је обавезна у року од петнаест дана по захтеву потписника овог уговора да достави своје закључке и тумачење о његовој примени и о томе обавести потписнике.

Закључци и тумачења донети на комисији, ако су једногласни, имају обавезујућу снагу за све учеснике у закључивању колективних уговора код послодаваца.

Члан 120.

Овај уговор се закључује на три године.

Потписници су обавезни да преговоре о новом колективном уговору започну најкасније 30 дана пре истицања рока на који је овај уговор закључен.

Члан 121.

Важење овог уговора може престати и пре рока из члана 120.овог уговора споразумом свих учесника или отказом само једне уговорне стране.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана подношења отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања о разрешењу спорних питања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

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

Члан 122.

Измене и допуне овог уговора врше се на начин и по поступку по ком је и закључен.

Члан 123.

На сва питања која нису регулисана овим уговором непосредно се примењују одредбе закона .

Члан 124.

Овај уговор ступа на снагу и примењују се осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Шид“.

ЗА ОПШТИНСКО ВЕЋЕ

Предраг Вуковић

ЗА СИНДИКАТ
Драган Живановић, с.р

На основу члана 64. став 3. Закона о пољопривредном земљишту («Сл.гласник РС», број 62/06, 69/08-др закон, 41/09 и 112/2015) и члана 1. Одлуке о одређивању надлежног органа за спровођење поступка давања у закуп пољопривредног земљишта у државној својини («Сл.лист општине Срема» број 18/2006), председник општине Шид је дана 02. 12. 2016. године, донео

ОДЛУКУ

О РАСПИСИВАЊУ ЈАВНОГ ОГЛАСА ЗА ДАВАЊЕ У ЗАКУП ПОЉОПРИВРЕДНОГ ЗЕМЉИШТА У ДРЖАВНОЈ СВОЈИНИ У ОПШТИНИ ШИД

и расписује

О Г Л А С

ЗА ЈАВНУ ЛИЦИТАЦИЈУ ЗА ДАВАЊЕ У
ЗАКУП ПОЉОПРИВРЕДНОГ ЗЕМЉИШТА У
ДРЖАВНОЈ СВОЈИНИ У У ОПШТИНИ ШИД

1. Расписује се оглас за јавну лицитацију у првом кругу за давање у закуп пољопривредног земљишта у државној својини у општини Шид у следећим катастарским општинама:

I

- Предмет јавног надметања -

КО	Број јавног надметања	Површина (ха, ари, м ²)	Почетна цена (дин / ха)	Депозит (дин) 20%	Период закупа (год)	Степен заштите
Адашевци	1	39,7007	34.015,06	270.100,00	1 година	
Адашевци	4	0,1049	36.923,91	800	1 година	
Адашевци	5	0,9088	41.538,94	7.600,00	1 година	
Адашевци	6	1,4365	38.425,43	11.100,00	1 година	
Адашевци	7	0,8801	41.538,94	7.400,00	1 година	
Адашевци	8	2,0777	35.457,52	14.800,00	1 година	
Адашевци	9	0,7312	29.663,17	4.400,00	1 година	
Бачинци	10	0,5791	32.307,66	3.800,00	1 година	
Бачинци	11	0,7034	33.830,22	4.800,00	1 година	
Бачинци	12	0,5856	41.538,94	4.900,00	1 година	
Бачинци	13	0,3	46.667,06	2.800,00	1 година	
Бачинци	14	0,0558	51.282,05	600	1 година	
Бачинци	15	0,0572	50.184,78	600	1 година	
Бачинци	16	0,2353	51.282,05	2.500,00	1 година	
Бачинци	17	0,1157	40.585,62	950	1 година	
Бачинци	18	0,0614	36.923,91	500	1 година	
Бачинци	19	0,094	36.923,91	700	1 година	
Бачинци	20	0,592	39.381,10	4.700,00	1 година	
Бачинци	21	0,0657	39.965,47	600	1 година	
Бачинци	22	0,3565	36.288,12	2.600,00	1 година	
Бачинци	23	0,0678	38.775,37	600	1 година	
Бачинци	24	1,5132	26.153,46	800	1 година	
Бачинци	25	0,2061	40.658,93	1.700,00	1 година	
Бачинци	26	0,3294	40.482,55	2.700,00	1 година	
Бачинци	27	0,3684	38.136,60	2.900,00	1 година	
Бачинци	28	1,3209	34.185,50	9.100,00	1 година	
Бачинци	29	0,1275	36.923,91	1000	1 година	
Бачинци	30	0,0457	38.903,22	400	1 година	
Бачинци	31	0,3573	32.307,66	2.400,00	1 година	
Бачинци	32	0,353	34.526,86	2.500,00	1 година	
Бачинци	33	0,2028	36.923,91	1.500,00	1 година	
Бачинци	34	0,1794	45.583,69	1.700,00	1 година	
Бачинци	35	0,5714	46.667,06	5.400,00	1 година	
Бачинци	36	0,3052	32.307,66	2.000,00	1 година	
Бачинци	37	0,9368	39.311,92	7.400,00	1 година	
Беркасово	38	1,0154	9.333,40	1.900,00	1 година	

Беркасово	39	1,1378	41.538,94	9.500,00	1 година	
Беркасово	40	0,2367	11.076,81	600	1 година	
Беркасово	41	0,1583	32.307,66	1.100,00	1 година	
Беркасово	42	0,0884	41.538,94	800	1 година	
Беркасово	43	0,087	41.538,94	800	1 година	
Беркасово	44	0,1127	46.667,06	1.100,00	1 година	
Беркасово	45	0,1804	41.538,94	1.500,00	1 година	
Беркасово	46	0,2735	41.538,94	2.300,00	1 година	
Беркасово	47	0,5699	41.538,94	4.800,00	1 година	
Беркасово	48	0,9048	50.110,96	9.100,00	1 година	
Беркасово	49	1,0348	40.906,09	8.500,00	1 година	
Беркасово	50	0,1067	46.667,06	1.000,00	1 година	
Батровци	51	0,2359	41.538,94	2.000,00	1 година	
Батровци	52	0,6096	41.538,94	5.100,00	1 година	
Батровци	53	0,2446	41.538,94	2.100,00	1 година	
Батровци	54	0,5755	41.538,94	4.800,00	1 година	
Батровци	55	1,0754	12.462,17	2.700,00	1 година	
Батровци	57	0,2741	41.538,94	2.300,00	1 година	
Батровци	58	0,0177	41.538,94	200	1 година	
Батровци	59	1,9372	41.538,94	16.100,00	1 година	
Батровци	60	1,2588	41.538,94	10.500,00	1 година	
Батровци	61	1,5922	36.923,91	11.800,00	1 година	
Батровци	62	0,4956	36.923,91	3.700,00	1 година	
Батровци	63	0,3248	36.923,91	2.400,00	1 година	
Батровци	64	23,0761	37.322,40	172.300,00	1 година	
Бингула	65	0,5193	29.830,44	3.100,00	1 година	
Бингула	66	2,4274	20.604,93	10.100,00	1 година	
Бингула	67	0,5846	13.153,30	1.600,00	1 година	
Бингула	68	9,1909	41.538,94	76.400,00	1 година	
Бингула	69	0,8587	36.923,91	6.400,00	1 година	
Бингула	70	0,7828	9.333,40	1.500,00	1 година	
Бингула	74	0,1128	36.923,91	900	1 година	
Бингула	75	1,149	46.667,06	10.800,00	1 година	
Бингула	76	0,1836	51.282,05	1.900,00	1 година	
Бингула	80	0,3734	41.538,94	3.200,00	1 година	
Вашица	86	0,961	32.307,66	6.300,00	1 година	
Вашица	87	0,5121	32.307,66	3.400,00	1 година	
Вашица	88	0,9344	32.307,66	6.100,00	1 година	
Вашица	89	0,192	32.307,66	1.300,00	1 година	
Вашица	90	0,0796	39.440,14	700	1 година	
Вашица	91	0,1301	7.384,54	200	1 година	
Вашица	92	1,1898	7.384,54	1.800,00	1 година	
Вашица	93	0,7814	7.384,54	1.200,00	1 година	
Вашица	94	0,4004	7.384,54	600	1 година	

Вашица	95	0,2007	41.538,94	1.700,00	1 година	
Вашица	96	1,1519	7.384,54	1.701,25	1 година	
Вашица	97	0,3228	7.384,54	500	1 година	
Вашица	98	0,2472	7.384,54	400	1 година	
Вашица	99	1,7777	7.384,54	2.700,00	1 година	
Вашица	100	2,4727	29.273,99	14.500,00	1 година	
Вашица	101	2,0597	26.153,46	10.800,00	1 година	
Вашица	102	0,2642	32.307,66	1.800,00	1 година	
Вашица	105	0,2035	41.538,94	1.700,00	1 година	
Вашица	106	0,5428	36.923,91	4.100,00	1 година	
Вишњићево	107	1,7309	25.692,13	8.900,00	1 година	
Вишњићево	108	138,0708	31.197,29	861.500,00	1 година	
Гибарац	109	0,8967	32.307,66	5.800,00	1 година	
Гибарац	111	2,7206	32.307,66	17.600,00	1 година	
Гибарац	112	1,0753	36.923,91	8.000,00	1 година	
Ердевик	117	0,7233	7.384,54	1.100,00	1 година	
Ердевик	118	0,6264	39.125,01	5.000,00	1 година	
Ердевик	119	0,7048	41.538,94	5.900,00	1 година	
Ердевик	120	0,5507	41.538,94	4.600,00	1 година	
Ердевик	121	0,5714	36.923,91	4.300,00	1 година	
Ердевик	122	0,2237	36.923,91	1.700,00	1 година	
Ћипша	123	14,3109	25.248,39	72.300,00	1 година	
Јамена	125	22,3056	36.923,91	164.800,00	1 година	
Јамена	126	16,8715	36.923,91	124.600,00	1 година	
Јамена	127	16,5153	36.923,91	122.000,00	1 година	
Јамена	128	16,4962	34.514,04	113.900,00	1 година	
Јамена	131	21,4082	34.376,26	147.200,00	1 година	
Јамена	132	42,8294	36.923,91	316.300,00	1 година	
Јамена	134	19,1426	33.475,72	128.200,00	1 година	
Јамена	135	7,6658	32.307,66	49.600,00	1 година	
Јамена	137	9,0437	26.153,46	47.400,00	1 година	
Јамена	138	8,7625	32.307,66	56.700,00	1 година	
Јамена	139	13,1792	26.153,46	69.000,00	1 година	
Јамена	140	26,8028	32.307,66	173.200,00	1 година	
Јамена	141	16,2284	29.195,57	94.800,00	1 година	
Јамена	143	7,3868	32.307,66	47.800,00	1 година	
Јамена	145	1,6772	32.307,66	10.900,00	1 година	
Јамена	146	8,11	7.384,54	12.000,00	1 година	
Јамена	147	2,274	32.307,66	14.700,00	1 година	
Јамена	148	0,38	7.384,54	600	1 година	
Кукујевци	149	0,2254	41.538,94	1.900,00	1 година	
Кукујевци	150	0,1679	41.538,94	1.400,00	1 година	
Кукујевци	151	0,3399	41.538,94	2.900,00	1 година	
Кукујевци	152	0,2477	36.923,91	1.900,00	1 година	

Кукујевци	153	0,2556	36.923,91	1.900,00	1 година	
Кукујевци	154	0,2732	41.538,94	2.300,00	1 година	
Кукујевци	155	0,4189	45.822,37	3.900,00	1 година	
Кукујевци	156	0,3126	32.307,66	2.100,00	1 година	
Кукујевци	157	0,0628	36.923,91	500	1 година	
Кукујевци	158	0,3145	26.153,46	1.700,00	1 година	
Кукујевци	159	1,8533	26.153,46	9.700,00	1 година	
Кукујевци	160	0,781	32.307,66	5.100,00	1 година	
Кукујевци	163	0,5696	36.923,91	4.300,00	1 година	
Кукујевци	164	1,1789	51.282,05	12.100,00	1 година	
Кукујевци	165	0,1549	36.923,91	1.200,00	1 година	
Кукујевци	166	0,7461	41.538,94	6.200,00	1 година	
Кукујевци	167	2,6987	6.461,78	3.500,00	1 година	
Кукујевци	168	1,8715	6.461,78	2.500,00	1 година	
Моловин	169	4,4641	36.923,91	33.000,00	1 година	
Моровић	171	0,2284	41.538,94	1.900,00	1 година	
Моровић	172	13,0105	9.333,40	24.300,00	1 година	
Моровић	173	195,5413	36.891,11	1.442.800,00	1 година	
Моровић	174	150,3888	35.281,59	1.061.200,00	1 година	
Моровић	175	140,2842	38.874,17	1.090.700,00	1 година	
Привина Глава	176	0,9098	41.538,94	7.600,00	1 година	
Привина Глава	177	14,1593	10.256,16	29.100,00	1 година	
Шид	181	2,1401	32.307,66	13.900,00	1 година	
УКУПНО		1077,6406				

1а. Расписује се оглас за јавну лицитацију у првом кругу за давање у закуп пољопривредног земљишта у државној својини по Програму заштите, уређења и коришћења пољопривредног земљишта у 2015. години у општини Шид у следећој катастарској општини:

КО	Број јавног надметања	Површина (ха, ари, м ²)	Почетна цена (дин / ха)	Депозит (дин) 20%	Период закупа (год)	Степен заштите
Јамена	132	7,9802	28.400,00	5.700,00	1 година	
УКУПНО		7,9802				

Лицитациони корак износи 1.000,00 динара.

2. Увид у документацију: графички преглед катастарских парцела по катастарским општинама и списак парцела по формираним јавним надметањима (комплексима), која су предмет издавања у закуп, може се извршити у згради Општине Шид, у канцеларији бр. 4 сваког радног дана од 07:00 до 15:00 часова.

Контакт особа Дејан Вученовић, тел. 022/712-022.

3. Земљиште из овог огласа даје се у виђеном стању.

4. Обилазак пољопривредног земљишта, које се даје у закуп и на коришћење може се извршити: за К.О. Адашевци, К.О. Бачинци К.О. Беркасово дана 19. 12. 2016. од 08:00 часова за К.О. Батровци, К.О. Бингула, К.О. Вашица, К.О. Вишњићево, К.О. Гибарац, К.О. Ердвик и К.О. Ђипша дана 20. 12. 2016. од 08:00 часова за К.О. Јамена, К.О. Кукујевци, К.О. Моловин, К.О. Моровић, К.О. Привина Глава и К.О. Шид дана 21. 12. 2016. од 08:00 часова

5. Уколико након расписивања Огласа за јавно надметање за закуп и на коришћење

пољопривредног земљишта у државној својини дође до промена површине из огласа по било ком законском основу, даљи поступак давања пољопривредног земљишта у закуп ће се спровести само за тако утврђену површину земљишта.

6. Све трошкове који настану по основу закупа пољопривредног земљишта у државној својини сноси лице које добије то земљиште у закуп.

7. Земљиште из овог Огласа даје се у закуп искључиво за пољопривредну производњу, не може се користити у друге сврхе.

8. Земљиште из овог огласа не може се давати у подзакуп.

II

–Услови за пријављивање на јавно надметање–

1. Право учешћа у јавном надметању за давање у закуп пољопривредног земљишта у државној својини има:

- физичко лице које је уписано у Регистар пољопривредних газдинстава и налази се у активном статусу најмање три године, са пребивалиштем најмање три године у катастарској општини на којој се налази земљиште које је предмет закупа и које је је власник најмање 0,5 ха пољопривредног земљишта;

- физичко лице - уписано у Регистар пољопривредних газдинстава и налази се у активном статусу најмање три године, са пребивалиштем најмање три године на територији јединице локалне самоуправе која спроводи јавно надметање, а чија се парцела граничи са земљиштем у државној својини које је предмет закупа;

- правно лице које је уписано у Регистар пољопривредних газдинстава и налази се у активном статусу најмање три године, које је власник пољопривредног земљишта најмање 10 ха у катастарској општини у којој се налази земљиште које је предмет закупа и има седиште на територији јединице локалне самоуправе којој припада та катастарска општина.

2. Испуњеност услова за пријављивање на јавно надметање за закуп пољопривредног земљишта у државној својини понуђач доказује фотокопијама следећих докумената:

- доказ о месту пребивалишта у последње три године за физичка лица (фотокопија личне карте или читана лична карта за личне карте са чипом);

- извод из привредног регистра (не старији од шест месеци до дана објављивања огласа) као доказ да има седиште на територији јединице локалне самоуправе којој припада катастарска општина у којој се налази земљиште које је предмет закупа за правна лица (фотокопија извода из привредног регистра - не старији од шест месеци до дана објављивања огласа);

- потврда о активном статусу у Регистру пољопривредних газдинстава у последње три године;

- извод из јавне евиденције о непокретности као доказ о власништву најмање 0,5 ха пољопривредног земљишта за физичка лица (не старији од шест месеци);

- извод из јавне евиденције о непокретности и катастарски план као доказ о власништву пољопривредног земљишта које се граничи са земљиштем које је предмет закупа за физичка лица (не старији од шест месеци);

- извод из јавне евиденције о непокретности као доказ о власништву најмање 10 ха пољопривредног земљишта правног лица у катастарској општини у којој се налази земљиште које је предмет закупа (не старији од шест месеци).

3. Понуђачи су дужни да пре почетка јавног надметања доставе оригинале докумената из тачке 2. овог одељка на увид Комисији за спровођење поступка јавног надметања. Најповољнији понуђач је дужан да након закључења записника са јавног надметања, преда оригинале докумената из тачке 2. овог одељка Комисији за спровођење поступка јавног надметања, која разматра документацију и утврђује испуњеност услова из овог огласа.

4. Понуђач или његов овлашћени представник дужан је да присуствује јавном надметању, у супротном се сматра да је одустао од јавног надметања.

5. Овлашћени представник понуђача дужан је да достави оверено пуномоћје од стране надлежног органа Комисији за спровођење поступка јавног надметања пре почетка јавног надметања. Овлашћени представник може заступати само једног понуђача на јавном надметању.

6. Понуђачи су дужни да заједно са пријавом за јавно надметање доставе доказ о уплати депозита у тачном динарском износу наведеном у табели тачке 1. овог огласа, за свако јавно надметање појединачно, на рачун Општинске управе Шид број: 840-1074804-93 депозит за закуп пољопривредног земљишта у државној својини, по моделу 97 уз позив на број: 66237.

7. Свим понуђачима, осим најповољнијем, уплаћени депозит ће се вратити након јавног надметања. Најповољнијем понуђачу депозит ће бити урачунат у годишњу закупнину. У случају да најповољнији понуђач одустане од своје понуде депозит се не враћа. Депозит се не враћа ни понуђачу који је одлуком Комисије за спровођење поступка јавног надметања удаљен са јавног надметања због нарушавања реда и дисциплине.

8. Уколико излицитирана цена прелази двоструки износ почетне цене, потребно је да сви понуђачи који настављају надметање, допуне депозит до 50% излицитиране цене. Надметање се наставља после уплате депозита.

9. Јавно надметање ће се одржати уколико буде благовремено достављена најмање једна пријава.

10. Право закупа и коришћења пољопривредног земљишта у државној својини немају правна и физичка лица уписана у Регистар пољопривредних газдинстава која:

- 1) су у пасивном статусу;
- 2) нису испунила све обавезе из претходних или текућих уговора о закупу пољопривредног земљишта у државној својини;
- 3) су извршила ометање поседа пољопривредног земљишта у државној својини;
- 4) су нарушавала несметано одвијање било ког дела поступка јавног надметања приликом давања пољопривредног земљишта у државној својини у закуп;
- 5) су бесправно користила пољопривредно земљиште у државној својини;
- 6) су дала закупљено пољопривредно земљиште у државној својини у подзакуп.

III

– Документација за пријављивање на јавно надметање –

1. формулар за пријављивање (попуњен у целисти и потписан);
2. доказ о уплати депозита;
3. за закуп пољопривредног земљишта у државној својини документацију наведену у делу II тачка 2. овог огласа;

Формулар пријаве и адресиране коверте, односно штампане налепнице са адресом општине, се могу преузети сваког радног дана у Услужном центру општине Шид, Шид, ул. Цара Лазара бр. 7. Потребно је да се понуђач благовремено упозна са садржајем формулара пријаве.

Пријава на оглас се подноси у затвореној коверти на којој мора да пише:

На предњој страни:

• Адреса: Општина Шид, улица Карађорђева број 2, Комисији за спровођење поступка давања у закуп пољопривредног земљишта у државној својини

• Број јавног надметања ____ (навести и КО)

На задњој страни:

• име и презиме/назив и адреса понуђача

Заједно са пријавом на оглас доставља се наведена документација.

IV

–Рок за подношење пријаве–

Рок за подношење документације за пријављивање је до 10:00 сати, дана 23. 12. 2016. године. Благовременим ће се сматрати све пријаве које стигну у писарницу Општинске управе општине Шид до наведеног рока, без обзира на начин достављања.

Неблаговремене и непотпуне пријаве неће се разматрати.

V

–Јавно надметање–

Јавно надметање за давање у закуп из дела I тачке 1. овог огласа одржаће се у згради Културно образовног центра, улица Карађорђева број: 42, и то:

1. К.О. Адашевци, К.О. Бачинци К.О. Беркасово дана 26. 12. 2016. године са почетком у 09:00 часова

2. К.О. Батровци, К.О. Бингула, К.О. Вашица, К.О. Вишњићево, К.О. Гибарац, К.О. Ердвик и К.О. Ђипша дана 27. 12. 2016. године са почетком у 09:00 часова

3. К.О. Јамена, К.О. Кукујевци, К.О. Моловин, К.О. Моровић, К.О. Привина Глава и К.О. Шид дана 28. 12. 2016. године са почетком у 09:00 часова

VI

–Плаћање закупнине–

Закупнина ће бити прерачуната у евре по средњем курсу Народне банке Србије на дан јавног надметања.

Закупнина се плаћа унапред у динарској противвредности по средњем курсу Народне банке Србије на дан уплате.

VII

– Уплата закупнине и средства обезбеђења плаћања –

Најповољнији понуђач је у обавези да у року од 8 дана од правноснажности одлуке достави доказ о уплати закупнине у износу утврђеном правоснажном одлуком о давању у закуп пољопривредног земљишта у државној својини, умањеном за износ уплаћеног депозита, које ће доставити Министарству пољопривреде и заштите животне средине преко Општинске управе општине Шид.

Ову одлуку објавити у дневном листу « Дневник », на огласној табли Општинске управе Шид и месним канцеларијама, и на веб страни, с тим што ће се рок за подношење пријава рачунати од дана објављивања у дневном листу « Дневник ».

Број: 320-395/2016-I-94

Дана: 02. 12. 2016. године

ПРЕДСЕДНИК
Предраг Вуковић

На основу члана 173. став 1. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 21/16),

Општинско веће општине Шид, на седници одржаној 8.12.2016. године донело је

РЕШЕЊЕ

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ ОПШТИНЕ ШИД

Број:117-2/Ш-16

Датум: 8.12.2016. године

Шид

ПРЕДСЕДНИК
Предраг Вуковић

I
Образује се Жалбена комисија општине Шид.

II
У Комисију, на период од 5 (пет) година именују се:
За председника:

- Бранислав Нонковић - дипл.правник, руководиоца Одељења за локалну пореску администрацију Општинске управе општине Шид,
- За чланове:
- Милица Дреновац – дипл.правник, Извршилац за имовинско-правне послове и управљање општинском имовином и
 - Тихомир Стаменковић – дипл.инж. технологије, руководиоца Одељења за инспекцијске послове.

III
Задатак Жалбене комисије је да одлучује о жалбама службеника на решења којима се одлучује о њиховим правима и дужностима, као и о жалбама учесника интерног и јавног конкурса.
Жалбена комисија примењује Закон којим се уређује општи управни поступак.

IV
Жалбена комисија одлучује већином од укупног броја чланова и доноси Пословник о свом раду.
Жалбена комисија има свој печат према Закону којим се одређује печат државних органа.

V
Жалбена Комисија најмање једном годишње подноси извештај о свом раду Општинском већу општине Шид.

VI
Чланови Жалбене комисије имају право на накнаду за рад.
Накнада за рад председника и чланова Комисије биће утврђена посебним решењем овог органа.

VII
Административно-техничке послове за потребе ове Комисије обављаће Дејан Дудук, Саветник, запослен у Одељењу за скупштинке и правно-стручне послове.

VIII
Ово решење ступа на снагу даном доношења и објавиће се у „Службеном листу општине Шид“ и интернет презентацији општине Шид.

САДРЖАЈ

Број акта	Назив	Страна акта
-----------	-------	-------------

ОПШТИНА ШИД**Општинско веће**

Посебан-територијални колективни уговор за јавна предузећа и привредна друштва у комуналној делатности чији је оснивач општина Шид..... 1

Одлуке:

Одлуку о расписивању јавног огласа за давање у закуп пољопривредног земљишта у државној својини у општини Шид 19

Решења:

Решење о образовању жалбене комисије 26

Службени лист општине Шид, излази по потреби,
Издавач Општинска управа општине Шид, Одељење за скупштинске и правно-стручне послове,
Карађорђева бр. 2 Шид.
Уредник Ромко Папуга, начелник општинске управе општине Шид, телефон: 022/712 – 544
www.sid.rs