



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ШИД

Година VIII  
Број 31/2020

Шид  
18. новембар 2020. година

На основу члана 96. став 3. Статута општине Шид („Сл. лист општине Шид“ број: 1/19), Општинско веће општине Шид, на предлог Одељења за финансије Општинске управе општине Шид, на седници одржаној дана 18. новембра 2020. године, донело је

## ОДЛУКУ

### О ОРГАНИЗОВАЊУ ЈАВНЕ РАСПРАВЕ О НАЦРТУ ОДЛУКЕ О БУЏЕТУ ОПШТИНЕ ШИД ЗА 2021. ГОДИНУ

**I**  
ОРГАНИЗУЈЕ СЕ Јавна расправа о нацрту Одлуке о буџету општине Шид за 2021. годину.

**II**  
Јавна расправа ће трајати 20 (двадесет) дана и то од 18.11. 2020. године до 7.12. 2020. године.

Јавну расправу ће организовати председник Општинског већа општине Шид на следећи начин:

- излагањем текста нацрта наведене Одлуке, на огласној табли општине, месних заједница општине Шид и званичном сајту општине Шид [www.opstinasid.org](http://www.opstinasid.org).

- одржавањем Јавне презентације о нацрту Одлуке о буџету општине Шид за 2021. годину у просторији сале Скупштине општине Шид, Карађорђева број 2, дана. 07.12.2020. године у 13,00 часова.

Председник Општинског већа ће преко средстава јавног информисања упутити јавни позив за учешће у јавној расправи свим заинтересованим грађанима, представницима удружења грађана, стручној и осталој јавности и средствима јавног обавештавања са територије општине Шид, ради прикупљања предлога, сугестија и мишљења у вези нацрта исте Одлуке.

Сви корисници јавних средстава буџета општине Шид (директни, индиректни, остали и посебни КЈС), као и сва остала заинтересована лица могу своје предлоге, сугестије и мишљења на нацрт Одлуке о буџету општине Шид за 2021. годину, доставити у писаном облику преко поште или лично на следећу адресу: Општинска управа општине Шид, соба број 9, Шид, Карађорђева број 2, најкасније до 07.12.2020. године до 13,00 часова, или у електронској форми на адресу [kabinetsid@mts.rs](mailto:kabinetsid@mts.rs)

Примедбе, сугестије и мишљења могу се изнети и усмено на Јавној презентацији.

О току Јавне расправе сачиниће се Извештај који садржи све предлоге, сугестије и мишљења изнета у јавној расправи, као и ставове органа надлежног за припрему нацрта акта о поднетим предлозима и сугестијама са образложењем разлога за њихово прихватање, односно неприхватање.

Извештај ће се објавити на огласној табли општине Шид и званичном сајту општине Шид [www.opstinasid.org](http://www.opstinasid.org).

Након спроведене Јавне презентације, нацрт Одлуке о буџету општине Шид за 2021. годину, са Извештајем о току Јавне расправе доставиће се Општинском већу општине Шид, ради утврђивања Предлога исте.

## III

Ова Одлука ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу општине Шид“.

ОПШТИНСКО ВЕЋЕ

Број: 40-8 /III-20

Дана: 18. новембар 2020.

Шид

ПРЕДСЕДНИК  
Зоран Семеновић

На основу члана 46. став 1. тачка 2. Закона о локалној самоуправи ("Службени гласник РС" број: 129/07, 83/14-др.закон, 101/16-др.закон и 47/18), члана 60. став 1. тачка 10. Статута општине Шид ("Службени лист општина Шид" број 1/19), а у вези члана 2. Правилника о раду савета за координацију послова безбедности саобраћаја на путевима („Сл. гласник РС“ број: 8/20) Општинско веће општине Шид на седници одржаној дана 18. новембра 2020.године, донело је

## РЕШЕЊЕ

### О ОСНИВАЊУ И ИМЕНОВАЊУ САВЕТА ЗА КООРДИНАЦИЈУ ПОСЛОВА БЕЗБЕДНОСТИ САОБРАЋАЈА НА ПУТЕВИМА ОПШТИНЕ ШИД

#### I

Овим Решењем ОБРАЗУЈЕ СЕ Савет за координацију послова безбедности саобраћаја на путевима општине Шид и ИМЕНУЈЕ у следећем саставу:

1. Ђорђе Томић, заменик председника општине за председника;
2. Александра Славуљица, за члана, испред полицијске испоставе Шид;
3. Драгица Милић, за члана, испред надлежног одељења Општинске управе општине Шид;
4. Душко Ранисављевић, за члана, испред превозника;
5. Владимир Шуша, за члана, испред превозника

За координатора за сарадњу са Агенцијом за безбедност саобраћаја именован је Игор Михајловић, саобраћајни инжењер, руководилац Одељења за инспекцијске послове.

#### II

Савет је стручно радно тело које оснива извршни орган јединице територијалне аутономије, односно јединице локалне самоуправе, општинско веће, односно градско веће (у даљем тексту: Надлежни орган) ради обављања послова из области безбедности саобраћаја на путевима, који су у надлежности јединице територијалне аутономије, односно јединице локалне самоуправе.

Савет чине представници органа, организација, институција, невладиног сектора и других

субјеката који делују у систему безбедности саобраћаја на путевима на подручју јединице територијалне аутономије, односно јединице локалне самоуправе, а нарочито у областима финансија, јавних набавки, безбедности саобраћаја на путевима, комуналних и инспекцијских послова, правосуђа, здравства, школског и предшколског васпитања и образовања, медија и управљања путевима.

#### III

Савет на годишњем нивоу припрема предлог програма, који усваја надлежни орган и на који Агенција даје сагласност.

Програм садржи циљеве, мере и активности у оквиру кључних области рада, рокове, финансијска средства и одговорне субјекте за спровођење истих.

Области рада које представљају саставни део Програма груписане су у шест категорија, и то:

- 1) унапређење саобраћајне инфраструктуре са становишта унапређења безбедности саобраћаја на путевима;
- 2) рад савета;
- 3) унапређење саобраћајног васпитања и образовања;
- 4) превентивно-промотивне активности из области безбедности саобраћаја на путевима;
- 5) научно-истраживачки рад у области безбедности саобраћаја;
- 6) техничко опремање јединица саобраћајне полиције и других органа надлежних за послове безбедности саобраћаја.

Свака област садржи одређене мере у оквиру којих се налазе активности које представљају радње чијим спровођењем се постижу циљеви задати у Програму.

Агенција координаторима до 1. марта текуће године доставља препоруке за припрему предлога програма за наредну календарску годину.

#### IV

Савет континуирано анализира стање безбедности саобраћаја, показатеље безбедности саобраћаја (индикаторе) и ставове учесника у саобраћају на подручју јединице територијалне аутономије, односно јединице локалне самоуправе и на седницама савета предлаже одређене мере и активности. Приликом предлагања мера и активности, чланови савета треба да препознају угрожене категорије учесника у саобраћају и

активности усмере на унапређење безбедности најугроженијих категорија учесника у саобраћају.

У опису мера и активности савет образлаже разлоге због којих су одређене мере и активности изабране као приоритетне у Програму за наредну календарску годину, као и одговорне субјекте задужене за праћење њихове реализације.

Савет непрекидно прати и предлаже мере за унапређење безбедности саобраћаја на путевима на подручју јединице територијалне аутономије, односно јединице локалне самоуправе, на основу података о обележјима значајним за безбедност саобраћаја.

Приликом предлагања мера и активности савет узима у обзир донете стратешке документе, односно Националну и локалну стратегију безбедности саобраћаја на путевима, Акциони план безбедности саобраћаја на путевима и активности Агенције на националном нивоу.

Савет спроводи активности на изради и предлагању стратегије и годишњег плана безбедности саобраћаја на путевима, које доноси Надлежни орган, у складу са Националном стратегијом и Акционим планом које доноси Влада Републике Србије.

## V

Ово Решење ступа на снагу даном доношења а објавиће се у „Службеном листу општине Шид“.

## ОПШТИНСКО ВЕЋЕ

**Број: 344-47/Ш-20**

Дана: 18. новембра 2020

Шид

ПРЕДСЕДНИК  
Зоран Семеновић

На основу одредбе члана 44. став 1. тачка 4. и 5. Закона о локалној самоуправи («Сл. гласник РС», број: 129/07,83/14–др.закон, 101/16–др.закон и 47/18), члана 57. став 1. тачка 7. и 8. Статута општине Шид («Сл. лист општине Шид» број: 1/19), а у вези члана 12. став 12. Закона о инспекцијском надзору („Службени гласник РС“ број: 36/15, 44/18–др.закон и 95/18), председник Општине Шид, је дана 19. октобра 2020. године, донео следеће

## РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА НАД ПОСЛОВИМА ИЗ ИЗВОРНЕ НАДЛЕЖНОСТИ ОПШТИНЕ ШИД

### Члан 1.

Овим Решењем образује се Комисија за координацију инспекцијског надзора над пословима из изворне надлежности општине Шид (у даљем тексту: Комисија).

Циљ образовања Комисије је обухватнији и делотворнији надзор и избегавање преклапања и непотребног понављања надзора, као и усклађивање инспекцијског надзора између инспекција које врше инспекцијски надзор над пословима из изворне надлежности општине Шид.

### Члан 2.

Утврђује се да инспекцијски надзор над пословима из изворне надлежности општине Шид врши:

Одељење за инспекцијске послове у чијем саставу су комунална инспекција, грађевинска инспекција, саобраћајна инспекција, инспекција за заштиту животне средине и просветна инспекција Одељење за локалну пореску администрацију у чијем је саставу инспекција канцеларијске контроле и Служба буџетске инспекције у чијем је саставу буџетски инспектор.

### Члан 3.

Послови и задаци Комисије су:

- 1) да разматра и даје мишљење на предлоге планова инспекцијског надзора, које достављају инспекције;
- 2) да прати достигнути ниво координације инспекција, иницира мере, утврђује смернице и даје упутства у циљу унапређења координације инспекција и делотворности инспекцијског надзора, и прати њихову реализацију, а нарочито:
  - (а) за усклађивање планова инспекцијског надзора и рада инспекција,
  - (б) за размену информација у вршењу инспекцијског надзора,
  - (в) за унапређење инспекцијског надзора на основу информација из годишњег извештаја о раду инспекција,
  - (г) за развој информационог система у циљу ефикасног вршења инспекцијског надзора;

- 3) да разматра и даје мишљење на нацрте одлука и предлоге других прописа којима се уређују питања инспекцијског надзора;
- 4) да разматра мишљења, директиве, методолошке материјале и приручнике за рад инспекције, анализира праксу инспекцијског надзора и заузима ставове у циљу уједначавања поступања инспекције у истим или сличним ситуацијама према свим надзираним субјектима, и објављује те ставове;
- 5) да учествује у анализи потреба за финансирањем, техничком опремљеношћу и стручним усавршавањем инспектора, као и утврђивању програма стручног усавршавања инспектора и подноси иницијативе надлежним органима који се односе на финансирање, техничку опремљеност и програме обука и других облика стручног усавршавања инспектора;
- 6) да даје стручно мишљење о предлозима контролних листа, као и њихових измена и допуна;
- 7) да се стара да се на службеној интернет страници општине Шид објављују прописи, акти и документи који се односе на инспекцијски надзор;
- 8) да, на упит заинтересованих лица, пружа обавештења која се односе на делокруг инспекција у надлежности општине Шид, најкасније у року од седам радних дана;
- 9) да, у складу са потребом, подноси извештаје Општинском већу и Скупштини и даје предлоге за предузимање мера из њихове надлежности;
- 10) да се стара да се на службеној интернет страници општине Шид објављују информације о свим носиоцима послова инспекцијског надзора, а нарочито подаци о њиховим надлежностима, адресама, телефонима и адресама електронске поште, као и о њиховим руководиоцима;
- 11) да предузима одговарајуће активности у вези са обраћањем подносиоца притужбе на рад инспекције који је незадовољан одлуком о притужби;
- 12) да обавља друге послове и задатке утврђене овим решењем.

**Члан 4.**

Комисију чине председник и 2 члана.

Председник Комисије руководи њеним радом, усклађује рад чланова и сазива и води седнице Комисије.

**Члан 5.**

У Комисију се именују:

- 1) Тихомир Стаменковић, председник Скупштине општине, за председника,
- 2) Бојана Мравик, начелник Општинске управе, за члана,
- 3) Ромко Папуга, секретар Скупштине општине, за члана.

**Члан 6.**

Инспекције су дужне да се придржавају смерница и упутстава из члана 3. тачка 2. овог Решења.

Члан Комисије који није сагласан са овим смерницама и упутствима може да поднесе предлог Општинском већу да заузме став поводом овог питања, односно предузме мере и радње из свог делокруга.

**Члан 7.**

Стручно-техничке и административне послове за Комисију обавља Радмила Лукић комунални инспектор из Одељења за инспекцијске послове.

**Члан 8.**

Комисија је овлашћена да захтева податке, обавештења, исправе и извештаје који су јој потребни за обављање њених послова и задатака од надлежних органа и ималаца јавних овлашћења.

**Члан 9.**

Комисија доноси Пословник о свом раду.

**Члан 10.**

Ово решење ступа на снагу даном доношења, а објавиће се у „Службеном листу општине Шид“ и на интернет страници општине Шид. [www.sid.rs](http://www.sid.rs).

**ОПШТИНСКО ВЕЋЕ****Број: 038-3/I-20**

Дана: 19. октобра 2020

Шид

ПРЕДСЕДНИК  
Зоран Семеновић

На основу члана 248. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017—одлука УС, 113/2017 и 95/2018—аутентично тумачење даље: Закон) и члана 4. став 7. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе

(„Сл.гласник РС“ број: 21/2016, 113/2017, 95/2018 и 113/2017–др. закон и 95/18), лице овлашћено за заступање и представљање општине Шид, председник општине Шид и Синдикат ССС-Општинске управе општине Шид даље: Синдикат, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

код послодавца Општинска управа општине  
Шид

### 1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Колективним уговором код послодавца Општинска управа општине Шид (даље: Колективни уговор), у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе (даље: Посебни колективни уговор), односно Анексом Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе даље: Анекс), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Општинској управи општине Шид (даље: запослени), обавезе Општинске управе општине Шид (даље: Послодавац), у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, као и међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора.

#### Члан 2.

Колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

#### Члан 3.

Колективним уговором код Послодавца утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом и Посебним колективним уговором, односно Анексом Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе, као и права која нису утврђена Законом, уколико законом није одређено друкчије.

#### Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, Посебног колективног уговора и Анекса Посебног колективног уговора, из члана 1. Колективног уговора.

#### Члан 5.

Ако Синдикат сматра да су нарушена права запослених по Закону и Колективном уговору, дужан је да обавести Послодавца о потреби отклањања уочених повреда Закона и Колективног уговора.

Синдикат може, истовремено, у складу са писменим овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције, жалбене комисије и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона и овог уговора, у складу са законом.

### 2. 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, Посебним колективним уговором, Анексом Посебног колективног уговора и овим Колективним уговором.

#### Члан 7.

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

Представник репрезентативног синдиката код Послодавца има право да присуствује састанцима Послодавца на којима се разматрају питања везана за материјални и радноправни статус запослених.

#### Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди безбедне и здраве услове рада, у складу са Законом и другим прописима из области безбедности и заштите здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, са свим врстама ризика на пословма на које га распоређује и правима и обавезама, који произилазе из прописа о безбедности и здрављу на раду.

### 3. ОСТАЛА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

#### Члан 9.

Послодавац је дужан да донесе Правилнике о легитимацији, опреми и униформи, за запослене којима је, у обављању послова из своје надлежности, нужно да користе одређену опрему, униформу и легитимације.

#### Члан 10.

Запослени који имају пребивалиште изван насељеног места Шид, имају право да паркирају возила којима долазе на посао, у дворишту зграде Општинске управе општине Шид, у улици Карађорђева бр. 2 и испред зграде Општинске

управе општине Шид, која се налази у улици Цара Лазара бр. 7.

#### **4. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

##### **Члан 11.**

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

Послодавац је дужан да сачини Програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са Финансијским планом и у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из извора Послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденције 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 12.**

Запослени који стекне додатно образовање, може бити распоређен на упражњено радно место за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних места у Општинској управи, Општинском правобранилаштву и стручним службама општине Шид (даље: Правилник о организацији и систематизацији) и Законом.

Запослени, које је од стране и о трошку Послодавца, 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.

#### **5. РАДНИ ОДНОСИ**

##### **Члан 13.**

Запослени заснива радни однос на неодређено време и одређено време.

У радни однос на одређено време може се примити лице које испуњава све услове за рад на радном месту на које се прима који су утврђени Правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник).

Послодавац је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито оцени околности које се односе на то да

је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места и да је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе.

Правилником се утврђују организација радних места, описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, радна места намештеника, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

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

Укупан број запослених на одређено време и радно ангажованих по другим основама мора да буде у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

##### **Члан 14.**

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општинских аката који су од значаја за дефинисање радноправног и материјалног положаја запослених у органима јединица локалне самоуправе, затражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

Репрезентативни синдикат дужан је да достави своје мишљење послодавцу у року од 15 дана од дана пријема захтева за мишљење.

#### **6. РАДНО ВРЕМЕ**

##### **Пуно радно време**

##### **Члан 15.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова у радној недељи, ако законом није другачије одређено.

##### **Распоред радног времена**

##### **Члан 16.**

Начелник Решењем о распореду радног времена код Послодавца утврђује распоред радног времена запослених.

Решење о распореду радног времена запослених објављује се на огласној табли Послодавца, најмање десет дана пре примене.

Распоред радног времена може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запослених, у случајевима који се не могу унапред предвидети, али ни тада краћем од 48 часова унапред.

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.

## 7. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

### Одмор у току дневног рада

#### Члан 17.

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

### Годишњи одмор

#### Члан 18.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава и то:

##### 1) По основу доприноса на раду:

(1) службенику са оценом "истиче се" - за 5 радних дана,

(2) службенику са оценом "добар" - за 3 радна дана,

(3) намештенику који је остварио резултате рада - 3 радна дана;

##### 2) По основу стручне спреме, односно образовања:

(1) за I - II степен стручне спреме – 2 радна дана,

(2) за III - IV степен стручне спреме – 3 радна дана,

(3) за V - VI степен стручне спреме – 4 радна дана,

(4) за VII - VIII степен стручне спреме – 5 радних дана,

##### 3) По основу година рада проведених у радном односу:

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

(2) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу - за 3 радна дана,

(3) запосленом преко 15 година рада проведених у радном односу - за 5 радних дана,

##### 4) По основу услова рада:

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

(2) за остале послове – за 1 радни дан,

(3) за ноћни рад - за 2 радна дана;

##### (опционо)

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

6) 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 15 година - за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 15 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.

Руководилац у сврху примене мерила из става 1. тачка 1) овог члана, прати рад намештеника и у годишњем извештају о његовом раду који доноси до краја децембра текуће године за ту годину утврђује да ли је намештеник остварио резултате рада.

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.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

#### Члан 19.

Запослени може да користи годишњи одмор у једном делу или у два дела, с тим да први део у трајању од најмање две радне недеље непрекидно користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени и Послодавац се могу споразумети да запослени користи годишњи одмор у више делова.

#### Члан 20.

Годишњи одмор запосленог утврђује се решењем начелника према Плану коришћења годишњих одмора.

#### Члан 21.

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 одмора.

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

## Плаћено одсуство

### Члан 22.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја супруге или усвојење детета - 5 радних дана;
- 2) порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан;
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - 7 радних дана;
- 4) ступања у брак запосленог - 7 радних дана;
- 5) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника/це или храњеника/це запосленог - 5 радних дана;
- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 3 радна дана;
- 7) селидбе - 3 радна дана;
- 8) поласка детета запосленог у јаслице - 3 радна дана
- 9) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 3 радна дана;
- 10) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/це или храњеника/це у војску - 2 радна дана;
- 11) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или додатног образовања - по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;
- 12) теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
- 13) смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- 14) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 узастопна дана;
- 15) учешћа у такмичењу у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 16) рекреативног одмора у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 17) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 18) 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;
- 19) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства - 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, пасторак и старатељ.

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 одобрава се 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 код послодавца утврђују се и други случајеви у којима запослени остварује право на плаћено одсуство.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1. тач. 1), 4), 5), 8), 9), 11), 12), 13), 16) и 18) под условима из овог члана.

## Неплаћено одсуство

### Члан 23.

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 - до 7 радних дана;
- 4) 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 – по одобрењу Послодавца;
- 6) лечења у иностранству – до шест месеци.

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.



Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код Послодавца.

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

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

## **8. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **Обавезе послодавца и права и обавезе запослених**

#### **Члан 24.**

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 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 25.**

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, у складу са законом, другим прописима и 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 26.**

Послодавац је одговоран за спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду, у складу са Законом, другим прописима, општим актима и Уговором.

#### **Члан 27.**

Послодавац је дужан да обезбеди новчани износ од 10.000,00 динара за куповину наочара или сочива, као основног средства за рад, сваком запосленом код којег постоји потреба за корекцију вида овим помагалом.

Послодавац је дужан да донесе решење, по поднесеном писменом захтеву запосленог, у року који је прописан Законом о општем управном поступку.

Новчани износ из става 1. овог члана, исплаћује се запосленом, у року од 10 дана од дана доношења решења из става 2. овог члана.

Запослени је дужан да у року од 10 дана од дана исплате, Послодавцу достави рачун о извршеном плаћању купљених наочара.

Новчани износ из става 1. овог члана може да се користи једанпут у току две године.

#### **Члан 28.**

Послодавац је дужан да обезбеди новчани износ до 15.000,00 динара за превентивне, редовне и нужне медицинске услуге свих запослених и деци запослених, код којих постоји потреба за медицинским услугама у приватним здравственим установама или лабораторијама.

Послодавац је дужан да донесе решење, по поднесеном писменом захтеву запосленог, у року који је прописан Законом о општем управном поступку.

Новчани износ из става 1. овог члана, исплаћује се запосленом, у року од 5 дана од дана доношења решења из става 2. овог члана.

Запослени је дужан да у року од 5 дана од дана када је медицинска услуга извршена, Послодавцу достави рачун о извршеном плаћању истих.

Новчани износ из става 1. овог члана може да се користи једанпут у току календарске године.

Уколико плаћене медицинске услуге износе мање од 15.000,00 динара, запослени има право да у току исте календарске године користи право из става 1. овог члана, до износа од 15.000,00 динара.

## **9. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Елементи за утврђивање плате и обрачун плате**

#### **Члан 29.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

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 једном делу.

Исплата пуног износа плате врши се најкасније до 10-ог у текућем месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плата достави обрачун плате, најкасније у року од 5 дана од дана исплате плате.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуства са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Послодавцу.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са Законом, нижа од минималне зараде послодавац је дужан да запосленом исплати плату у висини обрачунате минималне зараде у складу са Законом.

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са Законом, нижа од минималне зараде, запослени са средњом и нижом стручном спремом у јединицама локалне самоуправе, има право на увећање основице у складу са закључком Владе по основу квалитета и резултата рада, ако је у претходној календарској години службеник оцењен најмање са оценом "добар", односно намештеник остварио резултате рада.

Остваривања права намештеника из става 9. овог члана, утврђују се на основу извештаја о резултатима његовог рада из члана 16. овог уговора.

Запосленом се плата исплаћује на основу броја дана проведених на радном месту у току месеца, о чему непосредни руководиоца води евиденцију, тзв. присуство на раду.

Непосредни руководиоца је дужан да Извештај о присуству на раду запослених којима је руководиоца, достави обрачунској служби Општинске управе општине Шид, најкасније до задњег радног дана, за текући месец.

#### **Додатак за време проведено у радном односу**

##### **Члан 30.**

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји.

Право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене.

Запослени остварује право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија, а који су услед промене државног уређења престали да постоје.

#### **Додатак за рад ноћу**

##### **Члан 31.**

Запослени има право на додатак на основну плату за рад од 22.00 сата до 6.00 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% на 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 32.**

Запослени има право на додатак на основну 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 33.**

Запослени који по писменом налогу Послодавца ради дуже од пуног радног времена има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%.

Претпостављени је дужан да изда писмени налог којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

#### **Додатак за рад на терену**

##### **Члан 34.**

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак), у складу са актом Владе.

### Додатак за додатно оптерећење на раду

#### Члан 35.

Ако по писменом налогу непосредног руководиоца запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла или послове одсутног запосленог или послове запосленог чије је радно место укинато, има право на додатак за додатно оптерећење на раду.

У писменом налогу се наводи и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан, односно назив радног места које је укинато.

Додатак за прековремени рад искључује додатак за додатно оптерећење на раду.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

#### Члан 36.

##### Додатак запосленима са минималном зарадом

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са Законом, нижа од минималне зараде или у висини минималне зараде, Послодавац може да запосленом исплати додатак запосленима са минималном зарадом који износи најмање 10% од обрачунате минималне зараде.

Додатак из става 1. овог члана може да се обрачуна и као додатни коефицијент, у којем случају исти неће бити мањи од 1.

Додатак запосленима са минималном зарадом искључује додатак за рад са странкама.

Овај члан примењује се када се створе услови за његову примену.

### Додатак за рад са странкама

#### Члан 37.

Послодавац може да запосленима којима је посао везан за рад са странкама, исплати додатак за рад са странкама који износи најмање 10% основне плате запосленог.

Додатак из става 1. овог члана може да се обрачуна и као додатни коефицијент, у којем случају исти неће бити мањи од 1.

Додатак за рад са странкама искључује додатак запосленима са минималном зарадом.

Овај члан примењује се када се створе услови за његову примену.

### Накнада плате

#### Члан 38.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних дванаест месеци, и то за време:

1. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан,
2. коришћења годишњег одмора,
3. плаћеног одсуства,
4. војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
5. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима, на које је запослени упућен од стране Послодавца или Синдиката,
6. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је запослени упућен од стране Послодавца,
7. за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност за живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду,
8. и свим другим случајевима плаћеног одсуства који нису посебно уређени Законом, Колективним уговором или уговором о раду.

#### Члан 39.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65 % просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

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

### Накнада плате за време привременог одсуства са рада због епидемије заразне болести због које је проглашено ванредно стање

#### Члан 40.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест или наложена мера изолације или самоизолације.

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

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

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

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

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

### **Накнада трошкова**

#### **Трошкови превоза на рад**

#### **Члан 41.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, а који се исплаћује до 10-тог у месецу за претходни месец.

Ако је Послодавац обезбедио запосленом сопствени превоз, запослени нема право на накнаду трошкова превоза.

Послодавац неће плаћати увећане трошкове превоза запосленима који промене место становања након закључења уговора о раду односно заснивања радног односа.

### **Службено путовање у земљи**

#### **Члан 42.**

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног путовања у земљи, службеног путовања у иностранству и друге трошкове сходном применом Уредбе о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника ("Службени гласник РС" бр 98/2007-пречишћени текст, 84/2014 и 84/2015).

#### **Члан 43.**

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

#### **Члан 44.**

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

- за 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница;
- за време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а крајем од 12 часова, пола дневнице.

#### **Члан 45.**

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

### **Друга примања**

#### **Отпремнина због одласка у пензију**

#### **Члан 46.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију 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 плате исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

### **Солидарна помоћ**

#### **Члан 47.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог,
- 2) набавке 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,
- 6) помоћ члановима уже породице, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
- 7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења - до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи.
- 8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,
- 9) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне 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 месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације,

Послодавац је дужан да планира и у складу са могућностима запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, у висини до 35.000,00 динара, без пореза и доприноса, у децембру текуће године.

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

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5), 8) и 9) остварује један запослени.

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

Право из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије.

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

органа јединице локалне самоуправе, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу става 7. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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.

## Јубиларна награда

### Члан 48.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% и то:

- 1) За 10 година рада у радном односу - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса,
- 2) За 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%,
- 3) За 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
- 4) За 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%,
- 5) За 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

У случају да је послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана остваривања овог права

Запослени има право на јубиларну награду код послодавца, ако то право у календарској години није остварио у другом државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе у којем је радио пре рада код последњег послодавца.

Право из става 1. овог члана, остварују сви запослени који почев од 22. марта 2019. године навршавају 10, 20, 30, 35 и 40 година рада у радном односу у складу са овим чланом.

### **Помоћ у случају смрти**

#### **Члан 49.**

Послодавац је дужан да, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом новчану помоћ за трошкове погребних услуга у висини две просечне плате без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

### **Поклон за Нову годину и Дан жена**

#### **Члан 50.**

Послодавац је дужан да деци запослених до 15 година живота обезбеди поклон за Нову годину - новчану честитку у вредности од минимално 7.000,00 динара.

Послодавац је дужан да планира и у складу са могућностима обезбеди запосленим женама за Дан жена - 8. март поклон – новчану честитку, у вредности од минимално 6.000,00 динара.

### **Годишња награда**

#### **Члан 51.**

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом, по правилу, једнократно – у априлу месецу, а учесници се могу споразумети да се годишња награда запосленом исплати у више делова.

Вредност годишње награде износи минимално 6.000,00 динара и исплаћује се из изворних прихода, у складу са Законом.

## **10. МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 52.**

Колективним радним спором, у смислу овог уговора 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 53.**

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене 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.

Арбитражно тело - арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети - независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководилац посебне организације у чијем делокругу су послови локалне самоуправе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радам арбитраже руководи независни члан.

#### **Члан 54.**

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 55.**

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 56.**

Ако, на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом органа јединице 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 поједином органу јединице локалне самоуправе 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 Уговором.

#### **Члан 57.**

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 основ за закључивање новог, односно измена и допуна колективног уговора.

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

### **11. ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 58.**

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 дужан да пре расписивања јавне набавке за закључење колективног уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката код Послодавца.

### **12. НАКНАДА ШТЕТЕ**

#### **Члан 59.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покрене начелник решењем у року од пет дана од дана пријема писмене пријаве о проузрокованој штети или сазнања за проузроковану штету.

Пријава из става 1. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, докази који указују да је запослени проузроковао и предлог начелнику да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

#### **Члан 60.**

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује начелник.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене утврђене вештачењем од стране стручњака.

#### **Члан 61.**

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога начелник Општинске управе доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете - уколико је могуће поправка или довођење ствари оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете или надокнада штете у новцу и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

#### **Члан 62.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Послодавац је дужан да му у року од 30 дана, од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

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

### **13. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 63.**

Послодавац је дужан да пре доношења програма рационализације, односно смањења броја запослених са репрезентативним синдикатом и

Националном службом за запошљавање предузме мере за запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да у поступку рационализације размотри предлоге репрезентативног синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Послодавац је дужан да приликом смањења броја запослених узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге послове;
- 2) преквалификације и доквалификације;
- 3) рада са непуним радним временом или не краћим од половине радног времена;
- 4) остваривање других права у складу са законом.

Службеник коме је решењем утврђено да је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у висини од 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је донесено првостепено решење да је нераспоређен, за време док је нераспоређен.

#### **Члан 64.**

Запослени са дететом до 15 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде и запослени који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка запослених.

#### **Члан 65.**

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је решењем, односно уговором о раду засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о престанку радног односа, односно отказ уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о престанку радног односа, односно решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

### **14. УДАЉЕЊЕ СА РАДА**

#### **Члан 66.**

Службеник против кога је покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези с радом или дисциплински поступак због теже повреде дужности може бити удаљен с рада до окончања кривичног, односно дисциплинског поступка, ако би његово присуство на раду штетило интересу послодавца или ометало вођење дисциплинског поступка.

### **15. УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА**

#### **Члан 67.**

Запослени може, уз своју сагласност да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада код Послодавца.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог

### **16. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

#### **Отказ од стране запосленог**

#### **Члан 68.**

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду односно да поднесе писмени отказ.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

#### **Отказ од стране Послодавца**

#### **Члан 69.**

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим Колективним уговором, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду односно покрене дисциплински поступак против запосленог који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1. одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом послодавца при чему је писаним путем запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;
2. прозроковање штете Послодавцу у износу од најмање 50.000,00 динара намерно или из грубе непажње;
3. ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Послодавца;
4. прикривање проузроковане штете;



Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду односно покрене дисциплински поступак, ако запослени не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1. ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;
2. ако несавесно чува списе предмета;
3. ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама, односно колегама;
4. ако не поштује радну дисциплину утврђену кодексом понашања, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Послодавац доноси Кодекс понашања којим се ближе уређују правила понашања запослених, односно понашања запослених која представљају кршење радне дисциплине.

#### **Члан 70.**

Послодавац може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена и то путем алкотеста.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе код Послодавца или по захтеву непосредног руководиоца, Послодавац дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину утврђену правилником о дисциплинској одговорности, може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу Дом здравља Шид.

Запослени је дужан да се без одлагања одазове захтеву Послодавца из става 2. овог члана и да достави доказ Послодавцу о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Послодавца, покрене се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

### **17. ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА**

#### **Члан 71.**

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - Послодавца и запосленог.

#### **Члан 72.**

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката - по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

### **18. ПРАВА НА ШТРАЈК**

#### **Члан 73.**

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

### **19. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 74.**

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговором, обезбеђује за рад просторију која се налази у згради Општинске управе општине Шид, Карађорђева 2, Шид.

Послодавац је дужан да осим просторије из става 1. овог члана синдикату обезбеди:

1. административну и техничку помоћ и то: употребу телефона, факса, интернета, рачунарске технике, фотокопир апарата, место за оглашавање и истицање обавештења на огласним таблама Послодавца,
2. употребу превозних средстава,
3. организовање и одржавање синдикалних зборових 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;

#### **Члан 75.**

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

Поред права из става 1. овог члана овлашћени представник синдиката или чланови органа синдиката који су изабрани у органе синдиката на вишем нивоу организовања право на плаћено одсуство имају уз приложен позив за присуство на седницама, конференцијама и конгресима и другим синдикалним активностима.

**Члан 76.**

Синдикални представник - члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

**Члан 77.**

Синдикални представник - заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

**Члан 78.**

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

**Члан 79.**

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.

Под неповољнијим положајем у смислу ставе 1. овог члана сматра се и распоређивање, односно премештај на радно место за које је одређен нижи коефицијент за обрачун основне плате од оног коефицијента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, због његовог статуса или активности у својству председника синдиката, чланства у синдикату или учешће у синдикалним активностима.

**Члан 80.**

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.

Репрезентативни синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радносоцијалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку радног односа запослених;
- 2) мерама о безбедности и здрављу на раду;
- 3) промене у организацији рада које доводе до вишка запослених и мере за њихово решавање.

Послодавац је дужан да достављене примедбе и сугестије репрезентативног синдиката размотри и писмено одговори, најкасније у року од 15 дана од дана пријема.

**20. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА****Члан 81.**

Представници Синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти, морају да имају овлашћење ОО ССС Општинске управе општине Шид.

У поступку преговарања репрезентативни Синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код Послодавца.

**Члан 82.**

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писмени споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује три месеца.

У случају истека рока важења Колективног уговора, исти се примењује до потписивања новог Колективног уговора.

**21. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ****Члан 83.**

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу председник општине Шид и овлашћени представник синдиката.

**Члан 84.**

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца, а објавиће се и у „Службеном листу општине Шид“.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор закључен дана 27.04.2017. године.

У Шиду,  
20. новембра 2020. године

СССС ОО – Општинске  
управе општине Шид  
Председник  
Зорислава Благојевић

Лице овлашћено за заступање  
и представљање Послодавца  
Председник општине Шид  
Зоран Семеновић

На основу члана 248. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење; даље: Закон) и члана 4. став 7. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл.гласник РС“ број: 21/2016, 113/2017, 95/2018 и 113/2017 – др. закон и 95/18), лице овлашћено за заступање и представљање општине Шид, председник општине Шид и Синдикат АСНС – Општинске управе општине Шид даље: Синдикат, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

код послодавца Општинска управа општине  
Шид

### 1. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

#### Члан 1.

Колективним уговором код послодавца Општинска управа општине Шид (даље: Колективни уговор), у складу са Законом о раду, Посебним колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе (даље: Посебни колективни уговор), односно Анексом Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе даље: Анекс), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у Општинској управи општине Шид (даље: запослени), обавезе Општинске управе општине Шид (даље: Послодавац), у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, као и међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора.

#### Члан 2.

Колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

#### Члан 3.

Колективним уговором код Послодавца утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом и Посебним колективним уговором, односно

Анексом Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе, као и права која нису утврђена Законом, уколико законом није одређено друкчије.

#### Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, Посебног колективног уговора и Анекса Посебног колективног уговора, из члана 1. Колективног уговора.

#### Члан 5.

Ако Синдикат сматра да су нарушена права запослених по Закону и Колективном уговору, дужан је да обавести Послодавца о потреби отклањања уочених повреда Закона и Колективног уговора.

Синдикат може, истовремено, у складу са писменим овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције, жалбене комисије и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона и овог уговора, у складу са законом.

### 2. 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, Посебним колективним уговором, Анексом Посебног колективног уговора и овим Колективним уговором.

#### Члан 7.

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

Представник репрезентативног синдиката код Послодавца има право да присуствује састанцима Послодавца на којима се разматрају питања везана за материјални и радноправни статус запослених.

#### Члан 8.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди безбедне и здраве услове рада, у складу са Законом и другим прописима из области безбедности и заштите здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, са свим врстама ризика на пословима на које га распоређује и правима и обавезама, који произилазе из прописа о безбедности и здрављу на раду.

### **3. ОСТАЛА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 9.**

Послодавац је дужан да донесе Правилнике о легитимацији, опреми и униформи, за запослене којима је, у обављању послова из своје надлежности, нужно да користе одређену опрему, униформе и легитимације.

#### **Члан 10.**

Запослени који имају пребивалиште изван насељеног места Шид, имају право да паркирају возила којима долазе на посао, у дворишту зграде Општинске управе општине Шид, у улици Карађорђева бр. 2 и испред зграде Општинске управе општине Шид, која се налази у улици Цара Лазара бр. 7.

### **4. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 11.**

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

Послодавац је дужан да сачини Програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са Финансијским планом и у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из извора Послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденције 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 12.**

Запослени који стекне додатно образовање, може бити распоређен на упражњено радно место за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са Правилником о организацији и систематизацији радних места у Општинској управи, Општинском правобранилаштву и стручним службама општине Шид (даље: Правилник о организацији и систематизацији) и Законом.

Запослени, које је од стране и о трошку Послодавца, у складу са Програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених, упућен на стучно 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 стучног оспособљавања и усавршавања.

### **5. РАДНИ ОДНОСИ**

#### **Члан 13.**

Запослени заснива радни однос на неодређено време и одређено време.

У радни однос на одређено време може се примити лице које испуњава све услове за рад на радном месту на које се прима који су утврђени Правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник).

Послодавац је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито оцени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места и да је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе.

Правилником се утврђују организација радних места, описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, радна места намештеника, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

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

Укупан број запослених на одређено време и радно ангажованих по другим основама мора да буде у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

#### **Члан 14.**

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радноправног и материјалног положаја запослених у органима јединица локалне самоуправе, затражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

Репрезентативни синдикат дужан је да достави своје мишљење послодавцу у року од 15 дана од дана пријема захтева за мишљење.

## **6. РАДНО ВРЕМЕ**

### **Пуно радно време**

#### **Члан 15.**

Пуно радно време запослених износи 40 часова у радној недељи, ако законом није другачије одређено.

### **Распоред радног времена**

#### **Члан 16.**

Начелник Решењем о распореду радног времена код Послодавца утврђује распоред радног времена запослених.

Решење о распореду радног времена запослених објављује се на огласној табли Послодавца, најмање десет дана пре примене.

Распоред радног времена може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запослених, у случајевима који се не могу унапред предвидети, али ни тада краћем од 48 часова унапред.

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.

## **7. ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 17.**

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

### **Годишњи одмор**

#### **Члан 18.**

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава и то:

##### **1) По основу доприноса на раду:**

(1) службенику са оценом "истиче се" - за 5 радних дана,

(2) службенику са оценом "добар" - за 3 радна дана,

(3) намештенику који је остварио резултате рада - 3 радна дана;

##### **2) По основу стручне спреме, односно образовања:**

(1) за I - II степен стручне спреме – 2 радна дана,

(2) за III - IV степен стручне спреме – 3 радна дана,

(3) за V - VI степен стручне спреме – 4 радна дана,

(4) за VII - VIII степен стручне спреме – 5 радних дана,

##### **3) По основу година рада проведених у радном односу:**

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

(2) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу - за 3 радна дана,

(3) запосленом преко 15 година рада проведених у радном односу - за 5 радних дана,

##### **4) По основу услова рада:**

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

(2) за остале послове – за 1 радни дан,

(3) за ноћни рад - за 2 радна дана;

##### **(опционо)**

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

**6) 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 15 година - за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 15 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.

Руководилац у сврху примене мерила из става 1. тачка 1) овог члана, прати рад намештеника и у годишњем извештају о његовом раду који доноси до краја децембра текуће године за ту годину утврђује да ли је намештеник остварио резултате рада.

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.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

#### **Члан 19.**

Запослени може да користи годишњи одмор у једном делу или у два дела, с тим да први део у трајању од најмање две радне недеље непрекидно користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени и Послодавац се могу споразумети да запослени користи годишњи одмор у више делова.

#### **Члан 20.**

Годишњи одмор запосленог утврђује се решењем начелника према Плану коришћења годишњих одмора.

#### **Члан 21.**

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 одмора.

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

### **Плаћено одсуство**

#### **Члан 22.**

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

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

- 16) рекреативног одмора у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 17) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 18) 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;
- 19) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства - 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, пасторак и старатељ.

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 одобрава се 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 код послодавца утврђују се и други случајеви у којима запослени остварује право на плаћено одсуство.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1. тач. 1), 4), 5), 8), 9), 11), 12), 13), 16) и 18) под условима из овог члана.

### **Неплаћено одсуство**

#### **Члан 23.**

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 - до 7 радних дана;
- 4) 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 – по одобрењу Послодавца;
- б) лечења у иностранству – до шест месеци.

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.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код Послодавца.

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

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

## **8. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **Обавезе послодавца и права и обавезе запослених**

#### **Члан 24.**

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 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 25.**

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, у складу са законом, другим прописима и 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 26.**

Послодавац је одговоран за спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду, у складу са Законом, другим прописима, општим актима и Уговором.

#### **Члан 27.**

Послодавац је дужан да обезбеди новчани износ од 10.000,00 динара за куповину наочара или сочива, као основног средства за рад, сваком запосленом код којег постоји потреба за корекцију вида овим помагалом.

Послодавац је дужан да донесе решење, по поднесеном писменом захтеву запосленог, у року који је прописан Законом о општем управном поступку.

Новчани износ из става 1. овог члана, исплаћује се запосленом, у року од 10 дана од дана доношења решења из става 2. овог члана.

Запослени је дужан да у року од 10 дана од дана исплате, Послодавцу достави рачун о извршеном плаћању купљених наочара.

Новчани износ из става 1. овог члана може да се користи једанпут у току две године.

#### **Члан 28.**

Послодавац је дужан да обезбеди новчани износ до 15.000,00 динара за превентивне, редовне и нужне медицинске услуге свих запослених и деци запослених, код којих постоји потреба за медицинским услугама у приватним здравственим установама или лабораторијама.

Послодавац је дужан да донесе решење, по поднесеном писменом захтеву запосленог, у року који је прописан Законом о општем управном поступку.

Новчани износ из става 1. овог члана, исплаћује се запосленом, у року од 5 дана од дана доношења решења из става 2. овог члана.

Запослени је дужан да у року од 5 дана од дана када је медицинска услуга извршена, Послодавцу достави рачун о извршеном плаћању истих.

Новчани износ из става 1. овог члана може да се користи једанпут у току календарске године.

Уколико плаћене медицинске услуге износе мање од 15.000,00 динара, запослени има право да у току исте календарске године користи право из става 1. овог члана, до износа од 15.000,00 динара.

## **9. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА ЗАПОСЛЕНИХ**

### **Елементи за утврђивање плате и обрачун плате**

#### **Члан 29.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са Законом.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

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 једном делу.

Исплата пуног износа плате врши се најкасније до 10-ог у текућем месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плата достави обрачун плате, најкасније у року од 5 дана од дана исплате плате.

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуства са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Послодавцу.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плата, односно накнада плате у целисти, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.



Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са Законом, нижа од минималне зараде послодавац је дужан да запосленом исплати плату у висини обрачунате минималне зараде у складу са Законом.

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са Законом, нижа од минималне зараде, запослени са средњом и нижом стручном спремом у јединицама локалне самоуправе, има право на увећање основице у складу са закључком Владе по основу квалитета и резултата рада, ако је у претходној календарској години службеник оцењен најмање са оценом "добар", односно намештеник остварио резултате рада.

Остваривања права намештеника из става 9. овог члана, утврђују се на основу извештаја о резултатима његовог рада из члана 16. овог уговора.

Запосленом се плата исплаћује на основу броја дана проведених на радном месту у току месеца, о чему непосредни руководиоца води евиденцију, тзв. присуство на раду.

Непосредни руководиоца је дужан да Извештај о присуству на раду запослених којима је руководиоца, достави обрачунској служби Општинске управе општине Шид, најкасније до задњег радног дана, за текући месец.

#### **Додатак за време проведено у радном односу**

##### **Члан 30.**

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји.

Право на минули рад остварује се и за године рада код послодавца од кога је орган, односно послодавац преузео надлежности, послове и запослене.

Запослени остварује право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија, а који су услед промене државног уређења престаили да постоје.

#### **Додатак за рад ноћу**

##### **Члан 31.**

Запослени има право на додатак на основну плату за рад од 22.00 сата до 6.00 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% на 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 32.**

Запослени има право на додатак на основну 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 33.**

Запослени који по писменом налогу Послодавца ради дуже од пуног радног времена има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%.

Претпостављени је дужан да изда писмени налог којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

#### **Додатак за рад на терену**

##### **Члан 34.**

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак), у складу са актом Владе.

#### **Додатак за додатно оптерећење на раду**

##### **Члан 35.**

Ако по писменом налогу непосредног руководиоца запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла или послове одсутног запосленог или послове запосленог чије је радно место укинуто, има право на додатак за додатно оптерећење на раду.

У писменом налогу се наводи и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан, односно назив радног места које је укинуто.

Додатак за прековремени рад искључује додатак за додатно оптерећење на раду.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

#### **Члан 36.**

##### **Додатак запосленима са минималном зарадом**

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са Законом, нижа од минималне зараде или у висини минималне зараде, Послодавац може да запосленом исплати додатак запосленима са минималном зарадом који износи најмање 10% од обрачунате минималне зараде.

Додатак из става 1. овог члана може да се обрачуна и као додатни коефицијент, у којем случају исти неће бити мањи од 1.

Додатак запосленима са минималном зарадом искључује додатак за рад са странкама.

Овај члан примењује се када се створе услови за његову примену.

##### **Додатак за рад са странкама**

#### **Члан 37.**

Послодавац може да запосленима којима је посао везан за рад са странкама, исплати додатак за рад са странкама који износи најмање 10% основне плате запосленог.

Додатак из става 1. овог члана може да се обрачуна и као додатни коефицијент, у којем случају исти неће бити мањи од 1.

Додатак за рад са странкама искључује додатак запосленима са минималном зарадом.

Овај члан примењује се када се створе услови за његову примену.

#### **Накнада плате**

#### **Члан 38.**

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних дванаест месеци, и то за време:

9. за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан,
10. коришћења годишњег одмора,
11. плаћеног одсуства,
12. војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
13. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима, на које је запослени упућен од стране Послодавца или Синдиката,
14. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је запослени упућен од стране Послодавца,
15. за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност за живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду,
16. и свим другим случајевима плаћеног одсуства који нису посебно уређени Законом, Колективним уговором или уговором о раду.

#### **Члан 39.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65 % просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је

наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, ако Законом није друкчије одређено.

### **Накнада плате за време привременог одсуства са рада због епидемије заразне болести због које је проглашено ванредно стање**

#### **Члан 40.**

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест или наложена мера изолације или самоизолације.

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

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

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

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

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

### **Накнада трошкова**

### **Трошкови превоза на рад**

#### **Члан 41.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају, а који се исплаћује до 10-тог у месецу за претходни месец.

Ако је Послодавац обезбедио запосленом сопствени превоз, запослени нема право на накнаду трошкова превоза.

Послодавац неће плаћати увећане трошкове превоза запосленима који промене место становања након закључења уговора о раду односно заснивања радног односа.

### **Службено путовање у земљи**

#### **Члан 42.**

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног путовања у земљи, службеног путовања у иностранству и друге трошкове сходном применом Уредбе о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника ("Службени гласник РС" бр 98/2007-пречишћени текст, 84/2014 и 84/2015).

#### **Члан 43.**

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну.

Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

#### **Члан 44.**

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

- за 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница;
- за време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

#### **Члан 45.**

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

### **Друга примања**

### **Отпремнина због одласка у пензију**

**Члан 46.**

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију 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 плате исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

**Солидарна помоћ****Члан 47.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог,
- 2) набавке 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,
- 6) помоћ члановима уже породице, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
- 7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења - до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи.
- 8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,
- 9) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне 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 месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном

податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације,

Послодавац је дужан да планира и у складу са могућностима запосленом исплати солидарну помоћ, ради ублажавања неповољног материјалног положаја, у висини до 35.000,00 динара, без пореза и доприноса, у децембру текуће године.

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

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5), 8) и 9) остварује један запослени.

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

Право из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије.

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

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка б) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу става 7. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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.

### **Јубиларна награда**

#### **Члан 48.**

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% и то:

- 1) За 10 година рада у радном односу - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса,
- 2) За 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%,
- 3) За 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
- 4) За 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%,
- 5) За 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

У случају да је послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана остваривања овог права

Запослени има право на јубиларну награду код послодавца, ако то право у календарској години није остварио у другом државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе у којем је радио пре рада код последњег послодавца.

Право из става 1. овог члана, остварују сви запослени који почев од 22. марта 2019. године навршавају 10, 20, 30, 35 и 40 година рада у радном односу у складу са овим чланом.

### **Помоћ у случају смрти**

#### **Члан 49.**

Послодавац је дужан да, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом новчану помоћ за трошкове погребних услуга у висини две просечне плате без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана сматрају се: брачни друг, ванбрачни друг, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

### **Поклон за Нову годину и Дан жена**

#### **Члан 50.**

Послодавац је дужан да деци запослених до 15 година живота обезбеди поклон за Нову годину - новчану честитку у вредности од минимално 7.000,00 динара.

Послодавац је дужан да планира и у складу са могућностима обезбеди запосленим женама за Дан жена - 8. март поклон – новчану честитку, у вредности од минимално 6.000,00 динара.

### **Годишња награда**

#### **Члан 51.**

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом, по правилу, једнократно – у априлу месецу, а учесници се могу споразумети да се годишња награда запосленом исплати у више делова.

Вредност годишње награде износи минимално 6.000,00 динара и исплаћује се из изворних прихода, у складу са Законом.

## **10. МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 52.**

Колективним радним спором, у смислу овог уговора 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 53.**

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене 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.

Арбитражно тело - арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети - независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководиоца посебне организације у чијем делокругу су послови локалне самоуправе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радом арбитраже руководи независни члан.

#### **Члан 54.**

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 55.**

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 56.**

Ако, на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом органа јединице 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 поједином органу јединице локалне самоуправе 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 Уговором.

#### **Члан 57.**

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 основ за закључивање новог, односно измена и допуна колективног уговора.

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

## **11. ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 58.**

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 дужан да пре расписивања јавне набавке за закључење колективног уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката код Послодавца.

## **12. НАКНАДА ШТЕТЕ**

**Члан 59.**

Поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету проузроковану Послодавцу покреће начелник решењем у року од пет дана од дана пријема писмене пријаве о проузрокованој штети или сазнања за проузроковану штету.

Пријава из става 1. овог члана, нарочито садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, докази који указују да је запослени пороузроковао и предлог начелнику да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

**Члан 60.**

Постојање штете и околности под којима је настала, висину и начин надокнаде утврђује посебна комисија од три члана коју образује начелник.

Комисија из става 1. овог члана заказује расправу, спроводи поступак узимања изјаве од запосленог чија се одговорност утврђује, сведока (ако их има) и изводи друге доказе ради утврђивања чињеничног стања.

Висина штете утврђује се на основу ценовника и књиговодствене вредности оштећене ствари или на основу процене утврђене вештачењем од стране стручњака.

**Члан 61.**

О спроведеном поступку сачињава се записник и утврђује степен кривице запосленог и висина штете, на основу кога начелник Општинске управе доноси решење о одговорности запосленог или о ослобађању од одговорности за проузроковану штету.

Саставни део записника из става 1. овог члана је и изјава запосленог да ли пристаје да накнади штету.

Решењем из става 1. овог члана утврђује се начин накнаде штете - уколико је могуће поправка или довођење ствари оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете или надокнада штете у новцу и рок у коме је запослени дужан да накнади штету.

Ако запослени не пристане да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

**Члан 62.**

Ако запослени претрпи повреду или штету на раду, Послодавац је дужан да му у року од 30 дана, од дана настанка повреде или штете, накнади штету у складу са законом.

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

**13. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ****Члан 63.**

Послодавац је дужан да пре доношења програма рационализације, односно смањења броја запослених са репрезентативним синдикатом и Националном службом за запошљавање предузме мере за запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да у поступку рационализације размотри предлоге репрезентативног синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Послодавац је дужан да приликом смањења броја запослених узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге послове;
- 2) преквалификације и доквалификације;
- 3) рада са непуним радним временом или не краћим од половине радног времена;
- 4) остваривање других права у складу са законом.

Службеник коме је решењем утврђено да је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у висини од 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је донесено првостепено решење да је нераспоређен, за време док је нераспоређен.

**Члан 64.**

Запослени са дететом до 15 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде и запослени који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка запослених.

**Члан 65.**

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета послодавац не може

запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је решењем, односно уговором о раду засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о престанку радног односа, односно отказ уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о престанку радног односа, односно решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

#### **14. УДАЉЕЊЕ СА РАДА**

##### **Члан 66.**

Службеник против кога је покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези с радом или дисциплински поступак због теже повреде дужности може бити удаљен с рада до окончања кривичног, односно дисциплинског поступка, ако би његово присуство на раду штетило интересу послодавца или ометало вођење дисциплинског поступка.

#### **15. УПУЋИВАЊЕ НА РАД КОД ДРУГОГ ПОСЛОДАВЦА**

##### **Члан 67.**

Запослени може, уз своју сагласност да буде привремено упућен на рад код другог послодавца ако је дошло до привременог прекида или смањења обима рада код Послодавца.

Запослени може да буде упућен на рад код другог послодавца у смислу става 1. овог члана за време док трају разлози за упућивање, а најдуже годину дана, односно дуже уз сагласност запосленог.

#### **16. ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА**

##### **Отказ од стране запосленог**

##### **Члан 68.**

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду односно да поднесе писмени отказ.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

##### **Отказ од стране Послодавца**

##### **Члан 69.**

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим Колективним уговором, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду односно покрене дисциплински поступак против запосленог који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

5. одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом послодавца при чему је писаним путем запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;
6. прозоровање штете Послодавцу у износу од најмање 50.000,00 динара намерно или из грубе непажње;
7. ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Послодавца;
8. прикривање проузроковане штете;

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду односно покрене дисциплински поступак, ако запослени не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

5. ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;
6. ако несавесно чува списе предмета;
7. ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама, односно колегама;
8. ако не поштује радну дисциплину утврђену кодексом понашања, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Послодавац доноси Кодекс понашања којим се ближе уређују правила понашања запослених, односно понашања запослених која представљају кршење радне дисциплине.

##### **Члан 70.**



Послодавац може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена и то путем алкотеста.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе код Послодавца или по захтеву непосредног руководиоца, Послодавац дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину утврђену правилником о дисциплинској одговорности, може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу Дом здравља Шид.

Запослени је дужан да се без одлагања одазове захтеву Послодавца из става 2. овог члана и да достави доказ Послодавцу о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Послодавца, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

## 17. ЗАШТИТА ПОЈЕДИНАЧНИХ ПРАВА

### Члан 71.

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно.

Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом.

Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - Послодавца и запосленог.

### Члан 72.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката - по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

## 18. ПРАВА НА ШТРАЈК

### Члан 73.

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

## 19. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

### Члан 74.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговором, обезбеђује за рад просторију која се налази у згради Општинске управе општине Шид, Карађорђева 2, Шид.

Послодавац је дужан да осим просторије из става 1. овог члана синдикату обезбеди:

4. административну и техничку помоћ и то: употребу телефона, факса, интернета, рачунарске технике, фотокопир апарата, место за оглашавање и истицање обавештења на огласним таблама Послодавца,
5. употребу превозних средстава,
6. организовање и одржавање синдикалних зборових 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;

### Члан 75.

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

Поред права из става 1. овог члана овлашћени представник синдиката или чланови органа синдиката који су изабрани у органе синдиката на вишем нивоу организовања право на плаћено одсуство имају уз приложен позив за присуство на седницама, конференцијама и конгресима и другим синдикалним активностима.

### Члан 76.

Синдикални представник - члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

### Члан 77.

Синдикални представник - заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

#### **Члан 78.**

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

#### **Члан 79.**

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.

Под неповољнијим положајем у смислу ставе 1. овог члана сматра се и распоређивање, односно премештај на радно место за које је одређен нижи коефицијент за обрачун основне плате од оног коефицијента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, због његовог статуса или активности у својству председника синдиката, чланства у синдикату или учешће у синдикалним активностима.

#### **Члан 80.**

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.

Репрезентативни синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радносоцијалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку радног односа запослених;
- 2) мерама о безбедности и здрављу на раду;
- 3) промене у организацији рада које доводе до вишка запослених и мере за њихово решавање.

Послодавац је дужан да достављене примедбе и сугестије репрезентативног синдиката размотри и писмено одговори, најкасније у року од 15 дана од дана пријема.

## **20. ПРЕГОВАРАЊЕ И ЗАКЉУЧИВАЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

#### **Члан 81.**

Представници Синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти, морају да имају овлашћење репрезентативног Синдиката – АСНС-Општинске управе општине Шид.

У поступку преговарања репрезентативни Синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код Послодавца.

#### **Члан 82.**

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писмени споразум потпишу учесници у његовом закључивању.

Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора.

У случају отказа, Колективни уговор се примењује три месеца.

У случају истека рока важења Колективног уговора, исти се примењује до потписивања новог Колективног уговора.

## **21. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

#### **Члан 83.**

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу председник општине Шид и овлашћени представник репрезентативног Синдиката.

#### **Члан 84.**

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца, а објавиће се и у „Службеном листу општине Шид“.

Ступањем на снагу овог Колективног уговора, престаје да важи Колективни уговор закључен дана 24.04.2017. године.

У Шиду,  
09. новембар године

АСНС – Општинске управе општине Шид  
Главни повереник  
Драган Томић

Лице овлашћено за заступањеи  
представљање Послодавца  
Председник општине Шид  
Зоран Семеновић

## САДРЖАЈ

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

**ОПШТИНА ШИД****СКУПШТИНА ОПШТИНЕ****ОПШТИНСКО ВЕЋЕ****ОДЛУКА:**

ОДЛУКУ О ОРГАНИЗОВАЊУ ЈАВНЕ РАСПРАВЕ О НАЦРТУ ОДЛУКЕ О БУЏЕТУ ОПШТИНЕ ШИД ЗА 2021. ГОДИНУ ..... 1

**РЕШЕЊА:**

РЕШЕЊЕ О ОСНИВАЊУ И ИМЕНОВАЊУ САВЕТА ЗА КООРДИНАЦИЈУ ПОСЛОВА БЕЗБЕДНОСТИ САОБРАЋАЈА НА ПУТЕВИМА ОПШТИНЕ ШИД ..... 2

РЕШЕЊЕ О ОБРАЗОВАЊУ КОМИСИЈЕ ЗА КООРДИНАЦИЈУ ИНСПЕКЦИЈСКОГ НАДЗОРА НАД ПОСЛОВИМА ИЗ ИЗВОРНЕ НАДЛЕЖНОСТИ ОПШТИНЕ ШИД ..... 3

**УГОВОРИ:**

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ ШИД (СССС) ..... 5

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ОПШТИНСКА УПРАВА ОПШТИНЕ ШИД (АСНС) ..... 19



Службени лист општине Шид, излази по потреби,  
Издавач Општинска управа општине Шид, Одељење за скупштинске и правно-стручне послове,  
Карађорђева бр. 2 Шид.  
Уредник Бојана Мравик, начелница Општинске управе општине Шид, телефон: 022/712 – 544