



# СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ШИД

Година V  
Број 4/2017

Шид  
24. април 2017. година

На основу члана 248. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013 и 75/2014 - даље: Закон), и члана 4. став 7. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл.гласник РС“ број: 21/2016) лице овлашћено за заступање и представљање Општинске управе општине Шид, начелник Општинске управе општине Шид и Синдикат АСНС – Општинске управе општине Шид даље: Синдикат, закључују

## КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

код послодавца Општинска управа општине  
Шид

### I Основне одредбе

Члан 1.  
Колективним уговором код послодавца Општинска управа општине Шид (даље: Колективни уговор), у складу са Законом и Анексом Посебног колективног уговора за државне органе (даље: Анекс Посебног колективног уговора), 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 се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом и Анексом Посебног колективног уговора за државне органе из члана 1. Колективног уговора.

Члан 4.  
На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и Анекса Посебног колективног уговора из члана 1. Колективног уговора.

### II Основна права запослених

Члан 5.  
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, Анексом Посебног колективног уговора и овим Колективним уговором.

Члан 6.  
Запослени непосредно или преко својих представника имају право на информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада.

Члан 7.  
Послодавац је дужан да запосленом обезбеди безбедне и здраве услове рада ради заштите живота и здравља, у складу са законом и другим прописима ради заштите живота и здравља, 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.

Члан 8.  
О правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује начелник или други запослени кога начелник овласти у складу са законом.

### III Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 9.  
Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад.  
Послодавац је дужан да сачини Програм стручно 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 усавршававање, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 10.  
Запослени који стекне додатно образовање, може бити распоређен 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.

#### IV Радни односи

##### Члан 11.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђених Правилник о организацији и систематизацији.

Правилник о организацији и систематизацији се утврђују организациони делови код Послодавца, називи и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилник о организацији и систематизацији се утврђује и број извршилаца.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилник о организацији и систематизацији.

##### Члан 12.

Правилник о организацији и систематизацији доноси Општинско веће општине Шид.

Послодавац је дужан да у поступку усвајања Правилника о организацији и систематизацији или других општих аката код Послодавца, који су од значаја за дефинисање радно-правног и материјалног положаја запослених, тражи мишљење репрезентативних синдиката код Послодавца на предлоге тих аката.

#### V Радно време Пуно радно време

##### Члан 13.

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

#### Распоред радног времена

##### Члан 14.

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.

У случајевима из става 3. овог члана, непосредни руководиоца је дужан да обавести запосленог о промени распореда радног времена најкасније у року од 48 сати пре промене.

#### VI Одмори и одсуства

##### Одмор у току дневног рада

##### Члан 15.

Начелник Правилником о радним односима запослених у Општинској управи општине Шид утврђује и време коришћења дневног одмора запослених.

За време коришћења дневног одмора запослени могу напустити радно место и просторије Послодавца.

#### Годишњи одмор

##### Члан 16.

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

1) доприноса у раду	до 5 радних дана;
2) услова рада:	
- за послове са повећаним ризиком	3 радна дана;
- за остале послове	1 радни дан;
3) радног искуства:	
- за радно искуство до 5 година	1 радни дан;
- за радно искуство од 5 до 15 година	3 радна дана;
- за радно искуство преко 15 година	5 радних дана;
4) стручне спреме:	
- за I - II степен стручне спреме	1 радни дан;

- за III - IV степен стручне спреме	2 радна дана;
- за V - VI степен стручне спреме, односно образовања	3 радна дана;
- за VII - VIII степен стручне спреме, односно образовања	4 радна дана;
5) утврђене инвалидности	5 радних дана;

Самохраном родитељу са дететом до 15 година живота и родитељу који има троје и више деце до 15 година живота, дужина годишњег одмора утврђена у смислу става 1. овог члана, увећава се за два радна дана.

#### Члан 17.

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 18.

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

#### Члан 19.

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.

#### Плаћено одсуство

#### Члан 20.

Запослени има право на плаћено одсуство до седам радних дана у календарској години, у случају:

-	склапања брака	5 радних дана;
-	склапање брака детета односно пасторка, усвојеника или храњеника	5 радних дана
-	порођаја супруге или усвојења детета	5 радних дана;
-	теже болести члана уже породице	7 радних дана;
-	селидбе	3 радна дана;
-	полагања приправничког или другог стручног испита	до 7 радних дана;
-	испраћаја детета односно пасторка, усвојеника или храњеника у војску	2 радна дана;
-	Порођаја другог члана уже породице	1 радни дан;
-	Ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника или храњеника	3 радна дана;
-	Поласка детета запосленог у први разред основне школе	2 радна дана;
-	Отклањања последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе	3 радна дана;
-	Смрти члана уже породице	5 радних дана;
-	Полагање испита у оквиру стручног	по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у календарској

	усавршавања или образовања	години
-	За сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	3 узастопна радна дана
-	Учешћа у такмичењу у организацији синдиката	до 7 радних дана
-	Рекреативног одмора у организацији синдиката	до 7 радних дана
-	Обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама	до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године
-	Учешће на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Р.Србије за време боравка репрезентације на такмичењима, као и за време припреме те репрезентације	најдуже 45 радних дана
-	Смрти крвног сродника	1 радни дан

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

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 2, 3, 4, 6, 11, 12, 13, 14, 15, 16 и 18, 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.

Неплаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право на неплаћено одсуство, у случају:

1)	неговања болесног члана уже породице	до 90 радних дана
2)	ради школовања, специјализације или другог вида образовања и усавршавања којем запослени приступа на своју иницијативу	до 30 радних дана
3)	обављања приватних (личних) послова	до 7 радних дана
4)	смрти сродника	до 5 радних дана
5)	лечења у иностранству	до шест месеци;
6)	учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовања на стручним конгресима и конференцијама	по одобрењу послодавца

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

VII Плате, накнаде и друга примања запослених

Плата

Члан 22.

Запослени има право на месечну плату која се утврђује у складу са законом, подзаконским актима и Правилником о платама, накнадама и другим примањима запослених у Општинској управи општине Шид.

Елементи из којих се састоји плата

Члан 23.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате. Основна плата се одређује множењем основнице за обрачун и исплату плата са коефицијентом. Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом. За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду. Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу и порез и доприносе који се плаћају из плате.

## Елементи за утврђивање плате

## Члан 24.

Плата се утврђује на основу:  
основице за обрачун и исплату плата,  
коэффицијента који се множи основицом,  
додатка на плату,  
обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

## Члан 25.

Учесници овог Колективног уговора преговарају о висини основице за обрачун и исплату плата запослених у поступку израде одлуке о буџету општине Шид, полазећи од највишег износа основице утврђене за претходну буџетску годину и предвиђене инфлације и утврђују динамику њеног повећања у току буџетске године.

У поступку преговарања о основици учесници разматрају могућност и потребу измене коэффициентна.

## Члан 26.

Уколико се у току буџетске године битно промене околности и претпоставке на основу којих је утврђена основица за обрачун и исплату плата запослених, учесници ће отпочети преговоре о промени основице.

Иницијативу за отпочињање преговора подноси репрезентативни синдикат.

Учесници се обавезују да преговоре започну у року од десет дана од дана подношења иницијативе и да их окончају најкасније у року од 30 дана од дана отпочињања преговора.

## Члан 27.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спремност.

Коефицијент садржи и додаток на име исхране у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Коефицијенти запослених су утврђени Законом о платама у државним органима и јавним службама и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица у државним органима.

## Додаци на плату

## Члан 28.

Запослени има право на додатке на плату и то за:  
рад на дан празника који је нерадан дан - 110% на вредност радног сата основне плате запосленог;

прековремени рад – за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно, које запослени мора да искористи у току наредног месеца.

Уколико запослени не искористи право на слободне сате за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност радног сата основне плате запосленог увећано за 26%;

рад ноћу од 22 до 6 сати наредног дана за сваки сат рада 26% вредности радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коэффициентна;

по основу времена проведеног на раду за сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе - 0,40% основе плате;

## Накнада плате

## Члан 29.

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

за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан,

коришћења годишњег одмора,

плаћеног одсуства,

војне вежбе и одазивања на позив државног органа,

учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима, на које је запослени упућен од стране Послодавца или Синдиката,

одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је запослени упућен од стране Послодавца,

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,

и свим другим случајевима плаћеног одсуства који нису посебно уређени Законом, колективним уговором или уговором о раду.

## Члан 30.

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.

## Рокови за исплату

## Члан 31.

Плата за текући месец се исплаћује најкасније до 05-тог у наредном месецу, с тим да ако 5-ти пада у суботу исплата је у петак 4-тог у месецу, а ако је 5-ти у недељу - исплата је 6-тог у месецу, односно понедељак.

## Накнада трошкова

Трошкови превоза на рад

## Члан 32.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак на рад и повратак са рада у висини цене превозне карте у јавном саобраћају а исплаћује се 20-тог у месецу за претходни месец, ако 20-ти пада у суботу, исплата је у петак 19-тог.

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 33.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног путовања у земљи, службеног путовања у иностранству, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходном применом Уредбе о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника ("Службени гласник РС" бр 98/07-пречишћени текст 84/14).

##### Члан 34.

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 35.

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 36.

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 37.

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 38.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инављидности 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 редовном школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

8) 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.

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

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

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

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

#### Јубиларна награда

##### Члан 39.

Запослени има право на новчану јубиларну награду поводом јубиларних година рада код Послодавца, и то: за 10 година рада – у висини просечне зараде без пореза и доприноса

за 20 година рада – у висини новчане награде из тачке 1. овог члана увећане за 25%

за 30 година рада - у висини новчане награде из тачке 2. овог члана увећане за 25%

за 40 година рада - у висини новчане награде из тачке 3. овог члана увећане за 25%.

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

О исплати јубиларне награде из става 1. овог члана одлуку доноси начелник Општинске управе општине Шид.

Помоћ у случају смрти

##### Члан 40.

Послодавац је дужан да, у случају смрти запосленог или члана његове уже породице, исплати породици, односно запосленом новчану помоћ за трошкове погребних услуга а 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, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Поклон за Нову годину и Дан жена

Члан 41.

Послодавац је дужан да деци запослених до 10 година живота обезбеди поклон за Нову годину - новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којима се уређује порез на доходак грађана.

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

Годишња награда

Члан 42.

Запослени има право на годишњу награду.

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

О висини и начину исплате годишње награде из изворних прихода у складу са законом учесници овог Колективног уговора преговарају у поступку израде одлуке о буџету Општине Шид.

Обрачун плате

Члан 43.

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

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 плате, 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.

VIII Осигурање запослених

Члан 44.

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

IX Накнада штете

Члан 45.

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 проузроковао и предлог начелнику да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 46.

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 47.

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 48.

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.

X Удаљење са рада

## Члан 49.

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.

## XI Упућивање на рад код другог послодавца

## Члан 50.

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.

## XII Престанак радног односа

## Отказ од стране запосленог

## Члан 51.

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 52.

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. прозоровање 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 53.

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.

## XIII Заштита појединачних права

## Члан 54.

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 55.

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.

## XIV Права на штрајк

## Члан 56.

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

## XV Услови за рад синдиката

## Члан 57.

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 административну и техничку помоћ и то: употребу телефона, факса, интернета, рачунарске технике, фотокопир апарата, место за оглашавање и истицање обавештења на огласним таблама Послодавца и употребу превозних средстава).

Члан 58.

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 59.

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

Члан 60.

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

Члан 61.

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 62.

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на предлоге наведених аката, као и да на поднети писани захтев достави обавештење или мишљење о промени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

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

XVI Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 63.

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 64.

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 .

XVII Решавање спорова

Члан 65.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници Колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана - по једног представника учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

XVIII Прелазне и завршне одредбе

Члан 66.

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

Члан 67.

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

Број:

У Шиду,

Дана 24.04.2017. године

Овлашћени представник Синдиката		Лице овлашћено за заступање и представљање Послодавца
Главни повереник АСНС – Општинске управе општине Шид		Начелник Општинске управе општине Шид

## САДРЖАЈ

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

**ОПШТИНА ШИД****Општинска управа****Начелник општинске управе****Уговори:**

1. Колективни уговор код послодавца Општинска управа општине Шид..... 1



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