



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ШИД

Година XII
Број 18/2024

Шид
12. август 2024. године

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, 113/2017 – др. закон, 95/2018, 114/2021 и 92/2023), 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.

Предмет регулисања Колективног уговора су и права, обавезе и одговорности изабраних и постављених лица у другим органима општине Шид, као и обавезе ових органа у обезбеђивању и остваривању права изабраних и постављених лица из радног односа, а о којима одлучује надлежно радно тело Скупштине општине Шид.

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

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

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

3) По основу година рада проведених у радном односу:

(1) запосленом 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;

б) 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.

Запосленима код којих се не могу применити критеријуми из става 1. тачка 1) овог члана, годишњи одмор се увећава - за 4 радна дана.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 35 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 35 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/вртић - 5 радних 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.

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

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 12, 13, 14, 16. и 18. 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 сарада у случају из става 1. тач. 1), 4), 5), 8), 9), 12), 13), 14), 17) и 19) 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 15.000,00 динара за куповину наочара или сочива, као основног средства за рад, сваком запосленом код којег постоји потреба за корекцијом 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 20.000,00 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 20.000,00 динара, запослени има право да у току исте календарске године користи право из става 1. овог члана, до износа од 20.000,00 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) основнице за обрачун плата,
- 2) коефицијента који се множи основницом,
- 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 основницом 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 основнице 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 руководилац води евиденцију, тзв. присуство на раду.

Непосредни руководилац је дужан да Извештај о присуству на раду запослених којима је руководилац, 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 Послодавцаради 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 сати 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 укинута, 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 укинута.

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:

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 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, 84/2015, 74/2021 и 119/2023).

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:

1) за 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница;

2) 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,

11) помоћ запосленом за куповину наочара или сочива из члана 27. Колективног уговора,

12) помоћ запосленом и деци запослених за превентивне, редовне и нужне медицинске услуге из члана 28. Колективног уговора.

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.

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), 9) и 12) 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 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,
- 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.

У време које се рачуна за остваривање права на јубиларну награду из става 1. тачка 1) до 5) овог члана, рачуна се и време које је запослени провео на раду код послодавца по основу уговора ван радног односа или посредством агенције за привремено запошљавање.

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, 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.

Регрес и топли оброк

Члан 52.

Запослени може да оствари право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора од 2020. године ако се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету Републике Србије.

Висину накнаде трошкова из става 1. овог члана утврђује Влада.

10. МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 53.

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 54.

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 трипредложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 55.

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 56.

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 57.

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 јединици 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 58.

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 59.

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.

12. НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

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 61.

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 62.

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 пристаје да накнади штету у утврђеном року, о накнади штете одлучује надлежни суд.

Члан 63.

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 64.

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 65.

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 66.

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 67.

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 68.

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 69.

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 70.

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:

- 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;
- прозроковање штете Послодавцу у износу од најмање 50.000,00 динара намерно или из грубе непажње;
- ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Послодавца;
- 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:

- ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;
- ако несавесно чува списе предмета;
- ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама, односно колегама;
- 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 71.

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 72.

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 73.

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 74.

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

19. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 75.

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 76.

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 77.

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

Члан 78.

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

Члан 79.

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 80.

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 81.

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 82.

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 83.

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 84.

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

Члан 85.

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 09.11.2020. године.

У Шиду,

Дана, 2.8.2024. године

Број: 110-9/1-08

АСНС
Општинске
управе општине
Шид

Лице овлашћено за
заступање и
представљање
Послодавца

Главни повереник
Драган Томић

Председник општине
Шид
Зоран Семеновић

САДРЖАЈ

Број акта	Назив	Страна акта
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 Бојана Мравик, начелница Општинске управе општине Шид, телефон: 022/712 – 544