

На основу чл. 6. и 29. Закона о запосленима у аутономним покрајина и јединицама локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр. 21/16, 113/17, 95/18, 113/17 - др. закон и 95/18 - др. закон), члана 248. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - одл. УС, 113/17 и 95/18 - аут. тум.) и Општина Кањижа, као послодавац и Основна организација синдиката запослених у Општинској управи Кањижа, као репрезентативни синдикат код послодавца, дана 3. јуна 2019. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ОПШТИНЕ КАЊИЖА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за запослене у органима Општине Кањижа (у даљем тексту: Колективни уговор), ближе се уређује начин остваривања права и дужности запослених у органима, службама и организацијама општине Кањижа, већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и Посебним колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе, као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено другачије, међусобни односи учесника Колективног уговора, безбедност и здравље на раду, поступак измене и допуне Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Запосленима у смислу Колективног уговора сматрају се функционери који су на основу законом утврђене обавезе или овлашћења на сталном раду у Општини, службеници и намештеници.

Функционер је изабрано, именовано, односно постављено лице (осим службеника на положају) у органима аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно у органима градске општине, као и у службама и организацијама које они оснивају према посебном пропису.

Службеник је запослено лице које професионално обавља стручне послове из надлежности аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе или са њима повезаних општих правних послова, информатичких, материјално-финансијских, рачуноводствених и административних послова. Службеник је запослено лице на извршилачком радном месту као и на радном месту службеника на положају.

Намештеник је лице које заснива радни однос ради обављања пратећих, помоћно-техничких послова у аутономној покрајини и јединици локалне самоуправе.

Послодавац, у смислу овог уговора је Општина Кањижа. (у даљем тексту: Послодавац). Колективни уговор код Послодавца закључују у име Послодавца председник општине и репрезентативни синдикат код Послодавца.

Органи Општине су: председник општине, општинско веће, скупштина општине, општинска управа и општинско правобранилаштво

Члан 3.

Појмови који се користе у Колективном уговору у мушком роду обухватају исте појмове у женском роду.

II ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 4.

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 за запослене у јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: Посебан колективни уговор) и овим Колективним уговором.

Члан 5.

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

Представник репрезентативног синдиката код послодавца има право да присуствује састанцима послодавца на којима се разматрају питања везана за материјални и радно-правни статус запослених.

Члан 6.

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

III РАДНИ ОДНОСИ

Члан 7.

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 8.

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радно-правног 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.

1. Радно време

Члан 9.

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

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

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

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

Послодавац је дужан да у случају увођења прековременог рада запосленом изда решење о прековременом раду у складу са законом.

2. Скраћено радно време

Члан 10.

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

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

III ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 11.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута.

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

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

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

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

2. Годишњи одмор

Члан 12.

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

1. по основу доприноса на раду:

- службенику са оценом „истиче се“ – за 5 радних дана
- службенику са оценом „добар“ – за 3 радна дана
- намештенику који је остварио резултате рада – за 3 радна дана

2. по основу стручне спреме

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

- запосленом са средњом школском спремом – за 3 радна дана

- запосленом са осталим степенима школске спреме – за 1 радни дан

3. по основу година рада проведених у радном односу:

- запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радних дана;
- запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана;
- запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана;
- запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана;
- запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;

4. по основу услова рада:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана
- за рад на радном месту на којем је уведено скраћено радно време – за 10 радних дана
- за ноћни рад – за 2 радна дана
- запосленој особи са инвалидитетом – за 5 радних дана

5. по основу бриге о деци и члановима уже породице:

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан
- самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година
- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, име 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.

Члан 13.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси руководилац органа најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиоца унутрашњих организационих јединица у органу аутономне покрајине односно јединице локалне самоуправе, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

План коришћења годишњег одмора садржи: име и презиме запосленог, радно место, трајање годишњег одмора, време коришћења годишњег одмора и име запосленог који мења запосленог за време коришћења годишњег одмора.

Члан 14.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из става 1. овог члана и време коришћења годишњег одмора.

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом у електронском облику, а на захтев запосленог послодавац је дужан да решење достави и у писаној форми.

3. Накнада штете за неискоришћени годишњи одмор

Члан 15.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично исплати новчану накнаду у висини просечне плате коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

4. Плаћено одсуство

Члан 16.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

1. порођај супруге или усвојење детета – 5 радних дана
2. порођај другог члана уже породице – 1 радни дан
3. полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – 7 радних дана
4. ступања у брак запосленог – 5 радних дана
5. ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника/це или храњеника/це запосленог – 3 радна 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 први разред основне школе – 2 радна дана
9. испраћај детета, односно пасторка/ке, усвојеника/це или храњеника/це у војску – 2 радна дана

10. полагања испита у оквиру стручног усавршавања или додатног образовања – по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године
11. теже болести члана уже породице – 7 радних дана
12. смрти члана уже породице – 5 радних дана
13. за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна дана.
14. учешћа у такмичењу у организацији синдиката – до 7 радних дана
15. рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана
16. обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дан, а највише 4 радна дана у току календарске године
17. учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије, за време боравка репрезентације, као и за време припрема те репрезентације – најдуже 45 радних дана
18. смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан
19. за обављање личних послова до 3 дана у току календарске године.

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, 11, 12, 13, 15 и 17 овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио документацију (доказ о постојању 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.

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.

5. Неплаћено одсуство

Члан 17.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години, у случају

1. ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којом 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.

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

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 радних 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.

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

IV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 18.

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, Посебним колективним уговором и овим 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 19.

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

Члан 20.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима, техничким прописима и овим Колективним уговором.

Члан 21.

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

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

Члан 22.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика (скраћено радно време и годишњи одмор).

Члан 23.

Запослени је одговоран ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

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

Члан 24.

Запослени код послодавца, бирају једног представника за безбедност на раду.

Члан 25.

Решење о избору и начину рада представника запослених доноси начелник уз прибављено мишљење синдиката.

Члан 26.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да акте, информација, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе синдикату.

Ако је представник запослених је спречен да обавља своју дужност има обавезу да о томе обавести послодавца, који своје обавезе према представнику запослених, извршава тако што уместо представника запослених обавештава синдикат.

Синдикат може предложити послодавцу, да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања представника запослених о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених врши тако што ће о тим питањима обаштавати непосредно синдикат.

1. Осигурање запослених

Члан 27.

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

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави сагласност синдиката.

Уговором из претходног става овог члана, у оквиру исте премије осигурања, могу се обезбедити и систематски прегледи запослених.

Послодавац организује и обезбеђује здравствену заштиту запослених о свом трошку, у складу са прописима о здравственој заштити и планираним финансијским средствима.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама – у државном или приватном власништву – са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за своје запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са законом који уређује порез на доходак грађана.

2. Накнада штете

Члан 28.

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

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

V ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 29.

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

Плата се утврђује на основу:

1. основице за обрачун плате;
2. коефицијента који се множи са 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 по правилу исплаћује одједном или највише у два дела.

Исплата пуног износа плате врши се најкасније до 20-ог у текућем месецу за претходни месец.

Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује до петог у текућем месецу за претходни месец, а други део до 20-ог у текућем месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да евиденцију за обрачун зарада достави обрачунској служби до 5. у месецу.

Члан 30.

Основицу за обрачун плате утврђује Закључком Влада Републике Србије.

За обрачун и исплату плата запослених примењују се коефицијенти утврђени важећим законом односно подзаконским актом.

Коефицијент садржи и додатак на име накнаде за исхрану у току рада и регреса за коришћење годишњег одмора.

Члан 31.

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 код Послодавца, 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 претходног става овог члана, утврђују се на основу извештаја о резултатима његовог рада из члана 11. став 2. овог Колективног уговора.

1. Додатак на плату

Члан 32.

Запослени има право на додатак на основу плату, и то:

1) 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;

2) за прековремени рад - 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.

Право на додатак за прековремени рад утврђује се решењем послодавца које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

Рад дужи од пуног радног времена месечно се прерачунава у слободне сате, које запослени мора да искористи у току наредног месеца.

Функционери немају право на прековремени рад.

3) теренски рад - запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) која износи 3% просечне месечне зараде запосленог у привреди Републике Србије, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате;

4) додатак за време проведено у радном односу - 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;

5) додатак за рад ноћу - запослени има право на додатак на основу плату за рад од 22 сата до 6 сати наредног дана (рад ноћу). Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% на вредности радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

6) додатак за додатно оптерећење на раду - 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, 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.

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.

2) Накнада плате

Члан 33.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време:

1. коришћења годишњег одмора,
2. плаћеног одсуства, утврђеног законом и Колективним уговором,
3. стручног усавшавања на који је упућен од стране послодавца,
4. за време одсуствовања са рада на дан празника који није радан дан,
5. војне вежбе и одазивање на позив државног органа, уколико за учешће у том поступку не прима накнаду,
6. учешће на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на који је упућен од стране послодавца или стране синдиката,
7. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које га упути Послодавац
8. за одбијене послове, ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 34.

Запосленом који је привремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме од оне коју има, задржава права која произилази из његовог радног места.

Члан 35.

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

- 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада
- 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу или малигним обољењем.

Накнада плате за време одсуствовања с рада због привремене спречености за рад преко 30 дана, породилског одсуства и одсуства с рада због неге детета или других разлога прописаних законом, исплаћује се у органу у којем је запослени засновао радни однос.

Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

3) Накнада трошкова

Члан 36.

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

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да изврши исплату у новцу у висини цене месечне претплатне карте, на основу броја дана доласка и одласка са рада.

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

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

Ако на истој релацији превоз обавља више превозника при утврђивању стварних трошкова превоза узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до десетог у месецу за претходни месец.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Члан 37.

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.

Одлуку о висини накнаде трошкова из става 1. овог члана утврђује Влада.

4) Новчана и друга примања

Члан 38.

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

Члан 39.

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

Члан 40.

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

За коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру.

Члан 41.

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

Право из става 1. овог члана обезбеђује се и деци лица које је радно ангажовано по основу уговора ван радног односа код послодавца најмање три месеца са прекидима или непрекидно у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако је у уговорном односу на дан остваривања овог права.

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.

5) Јубиларна награда

Члан 42.

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% при сваком наредном остваривању тог права тако да се исплаћује:

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 члана увећане за 30%;
- 3) за 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог члана увећане за 30%;
- 4) за 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог члана увећане за 30%;
- 5) за 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог члана 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 који је престао да постоји, као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца.

Јубиларна новчана награда додељује се на основу службене евиденције послодавца, исплаћује се наредног дана по испуњењу услова из става 1. овог члана, а најкасније 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.

б) Солидарна помоћ запосленима

Члан 43.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог** – дужа или тежа болест односно тежа повреда у смислу ове тачке овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Право се остварује највише до износа три просечне зараде у РС без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Запослени уз захтев подноси: извештај лекара специјалисте и др. медиц. документацију из које се недвосмислено може закључити да се ради о дужој или тежој болести запосленог или члана његове уже породице или тежој повреди запосленог, фотокопију извода из МК рођених или венчаних за чланове уже породице или изјаву оверену у општини или код јавног бележника, као доказ о ванбрачној заједници. Уколико захтев подноси за члана уже породице, запослени уз захтев подноси и изјаву дату под материјалном и кривичном одговорношћу да други чланови његове уже породице нису остварили право по овом основу код другог државног органа.

- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице** - ово право запослени може да оствари уколико право на медицинско-техничка помагала, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима. Право се остварује у висини износа по приложеном предрачуна/рачуну, а највише до износа три просечне зараде у РС без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике

Запослени уз захтев подноси: извештај лекара специјалисте и др. медиц. документацију која упућује на неопходност набавке медицинско-техничког помагала за запосленог или члана његове уже породице; оригинал рачуна или предрачуна за набавку медицинско-техничког помагала; фотокопију извода из МК рођених или венчаних за чланове уже породице или изјаву оверену у општини или код јавног бележника, као доказ о ванбрачној заједници и изјаву дату под материјалном и кривичном одговорношћу да право на медицинско-техничко помагало, лекове и др. није остварио у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања,

борачко-инвалидске заштите и др. прописима. Уколико захтев подноси за члана уже породице, запослени уз захтев подноси и изјаву дату под материјалном и кривичном одговорношћу да други чланови његове уже породице нису остварили право по овом основу код другог државног органа.

- 3) **набавке ортопедског очног помагала - наочара или контактних сочива** – право се остварује у висини износа по приложеном предрачуноу/рачуноу, а највише до 12.000,00 динара. Запослени нема право на исплату ове помоћи уколико је исто остварио на основу обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите или сагласно др. прописима.

Запослени уз захтев подноси: извештај лекара специјалисте и др. медиц. документацију која упућује на неопходност набавке очног помагала за запосленог; оригинал рачуна или предрачуна за набавку очног помагала и изјаву дату под материјалном и кривичном одговорношћу да право на очно помагало, није остварио у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и др. прописима.

- 4) **здравствене рехабилитације запосленог** - право се остварује у висини износа по приложеном предрачуноу/рачуноу, а највише до износа три просечне зараде у РС без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Запослени уз захтев за исплату солидарне помоћи за здравствену рехабилитацију подноси: извештај лекара специјалисте и др. медиц. документацију која упућује на неопходност здравствене рехабилитације запосленог, као и оригинал предрачуна/рачуна за услуге здравствене рехабилитације. Запослени ово право може да оствари исто није остварио у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и др.

- 5) **настанак теже инвалидности запосленог** - право се остварује највише у висини три просечне нето зараде у РС према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Запослени уз захтев за исплату солидарне помоћи за настанак теже инвалидности подноси фотокопију коначног решења органа о настанку теже инвалидности и предрачун/рачун за трошкове лечења због настанка теже инвалидности.

- 6) **набавке лекова за запосленог или члана уже породице** – право се остварује у висини износа по приложеном предрачуноу/рачуноу за набавку лекова, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, а највише до висине 25% износа просечне зараде у РС без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Запослени уз захтев за остваривање права на солидарну помоћ за набавку лекова за запосленог или члана уже породице подноси: фотокопију извештаја лекара специјалисте, отпусну листу и др. медиц. документацију из које се може недвосмислено закључити да се ради о набавци лекова за запосленог или члана његове уже породице; оригинал предрачуна/рачуна за набавку лекова; изјаву запосленог дату под материјалном и моралном одговорношћу да право на набавку лекова није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима и фотокопију извода из МК рођених или венчаних за чланове уже породице или изјава оверену у општини или код јавног бележника као доказ о постојању ванбрачне заједнице. Уколико се захтев подноси за члана уже породице запослени уз захтев подноси и изјаву дату под материјалном и кривичном одговорношћу да други чланови уже породице нису остварили право по овом основу у другим државним органима.

- 7) **помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице** - солидарна помоћ у случају утврђеном у овој тачки 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 једне просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу ове тачке чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

- 8) **месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења** - до висине просечне месечне 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;

- 9) **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.

Уз захтев за остваривање права на солидарну помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја у породичном домаћинству у коме живи запослени, ако штета није надокнађена из одговарајућег осигурања односно од штетника подноси се: фотокопија одговарајућег доказа из којег се недвосмислено може закључити да се ради о штети насталој услед елементарних непогода или несрећним случајем (записник, решење, уверење и сл.) којим је утврђена и процењена висина штете; фотокопија доказа да је запослени носилац или члан породичног домаћинства и живи у заједничком породичном домаћинству са члановима уже породице (фотокопије личних карата чланова домаћинства, потврде о пребивалишту), изјава под материјалном и кривичном одговорношћу да штета није надокнађена из одговарајућег осигурања или од штетника и изјава под материјалном и кривичном одговорношћу да други чланови уже породице нису остварили право на солидарну помоћ по овом основу код другог државног органа.

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

Запослени уз захтев за остваривање права за рођење детета подноси фотокопију извода из МК рођених за дете, фотокопију извода из МК венчаних или изјаву оверену у општини или код јавног бележника као доказ о постојању ванбрачне заједнице.

- 11) **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.

Уз захтев за остваривање права на помоћ за вантелесну оплодњу подноси се: фотокопија извештаја лекара специјалисте, отпусна листа и др. медиц. документација; оригинал рачуна или предрачуна; фотокопија извода из МК венчаних или изјава оверена у општини или код јавног бележника као доказ о постојању ванбрачне заједнице.

- 12) **помоћ за набавку материјала и прибора, уџбеника и слично за децу запосленог на редовном школовању (ученике и студенте)** - у висини рачуна за набавку материјала и прибора, уџбеника и сл., а највише до износа $\frac{1}{2}$ просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у РС, према последњем објављеном податку.

Уз захтев за остваривање права подноси се: оригинал рачуна или предрачуна; фотокопија извода из МК рођених за ученика/студента на редовном школовању и уверење о упису у школу односно факултет.

- 13) **помоћ за трошкове грејања** - у висини рачуна за грејање а највише до износа $\frac{1}{2}$ просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у РС, према последњем објављеном податку.

Уз захтев за остваривање права подноси се оригинал или фотокопија рачуна за грејање;

- 14) **за побољшање социјално-материјалног положаја запосленог** - ако просечни месечни приход његовог домаћинства, по члану домаћинства, у претходна три месеца у односу на месец у ком се подноси захтев, износи мање од 40% просечне месечне нето зараде у привреди Републике Србије према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике (у даљем тексту: просечни приход), а у складу са актом о буџету општине.

Под приходом чланова домаћинства сматрају се: плата/зарада, накнада плате/накнада зараде, плата/зарада по основу доприноса запосленог пословном успеху послодавца (награде, бонуси и сл.), примања по основу рада ван радног односа, дневнице за службени пут у земљи и у иностранству, пензија, стипендија, алиментација и све врсте новчаних накнада, социјалних давања и помоћи остварених код других органа и служби.

Висина помоћи по члану домаћинства износи 9% од просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у РС према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Под члановима домаћинства у смислу овог члана сматрају се: брачни и ванбрачни друг, дете, пасторак, храњеник, родитељ и др. лица према коме запослени има законску обавезу издржавања, ако живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Уз захтев се подноси документација којом доказује основаност захтева и изјава запосленог да он и чланови његовог домаћинства не остварују приходе по другом основу осим оних који су наведени у захтеву.

Просечан приход приказан за период, односно месеце на основу кога је запосленом одобрено право на помоћ, не може бити основ поновног захтева за помоћ.

Захтев за помоћ запослени подноси најкасније до 15. у месецу, а исплаћује се наредног месеца у односу на месец у ком је поднео захтев.

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.

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.

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

Члан 44.

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

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

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

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

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

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

Члан 45.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 44. овог Колективног уговора, у случају смрти члана уже породице, уколико то право није остварено по другом основу.

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

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини у висини износа по приложеном предрачуну/рачуну, а највише у висини 50% просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга запослени прилаже: извод из матичне књиге умрлих за члана уже породице, доказ о постојању сродства и изјаву дату под материјалном и кривичном одговорношћу да право није остварио по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности, сагласно ставу 2. овог члана.

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

Члан 46.

Запослени има право на годишњу награду.

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

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде буџета.

Запослени је дужан да поступи по писменом налогу којим га непосредни руководилац одређује за рад у радној групи.

За рад у радној групи запосленом се може утврдити право на накнаду.

VI ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 47.

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 48.

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 49.

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 односно, 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.

VII МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 50.

У случају постојања индивидуалног или 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 у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Одговорност запослених утврђује се сагласно Посебном колективном уговору.

VIII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 51.

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

Послодавац је дужан да организује минимум процеса рада.

IX УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 52.

Запослени у органу Послодавца имају право да слободно образују Синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности Синдиката, у складу са законом, Посебним колективним уговором и овим Колективним уговором.

Члан 53.

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

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

Члан 54.

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 радно социјалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку службе или 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.

Члан 55.

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

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту послодавца – на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа општине;

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

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

4) 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;

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

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

Послодавац може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката.

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писани споразум којим ближе уређују начин остваривања права из овог члана.

Члан 56

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

Члан 57.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката је Општини је председник синдикалне организације.

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.

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

Члан 59.

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

Члан 60.

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

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

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

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

Члан 61.

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

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматра се и притисак на запослене да се ишчлане из Синдиката или да се учлане у Синдикат.

X ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 62.

Послодавац и синдикат могу да образују заједничко радно тело за праћење примене Колективног уговора.

На права, обавезе и одговорности запослених код Послодавца, који нису уређени овим Колективним уговором примењују се одредбе Закона о раду, Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе и Посебног колективног уговора.

XI ВАЖЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА И ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 63.

Колективни уговор се закључује на три године.

Члан 64.

Поступак измена и допуна овог уговора, као и закључивања новог уговора, спроводи се у складу са законом, а може да га покрене сваки од учесника писменим предлогом.

Учесници су дужни да се изјасне у року од 15 дана о поднетом предлогу за измене и допуне овог уговора и да у наредном року од 15 дана отпочну процес преговарања.

Члан 65.

Овај уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

У случају отказа Уговор престаје да важи протеклом шест месеци од дана пријема акта о отказу.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 66.

Уколико законом или другим прописом, у току важења овог Колективног уговора буду прописани већа права, односно повољнији услови за остваривање права запослених, непосредно ће се примењивати прописи који предвиђају већа права, односно повољније услове за остваривање права запослених.

Уколико је законом или другим прописом изричито прописано ограничење у правима и условима за остваривање права запослених функционера, примењиваће се закон или други пропис којим је прописано ограничење права функционера.

Члан 67.

Колективни уговор објављује се на огласној табли Општинске управе општине Кањижа и у „Службеном листу општине Кањижа“.

Колективни уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу општине Кањижа“.

ЗА ОПШТИНУ

Роберт Фејстамер
Председник Општине Кањижа

ЗА ОРГАНИЗАЦИЈУ СИНДИКАТА

Тибор Ковач
Председник Синдиката

Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
Општина Кањижа
Број: 110-6/2019-I
Дана: 10.6.2019. год.
Кањижа

