

СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ИНЂИЈА



ОПШТИНА ИНЂИЈА
OPŠTINA INĐIJA
MUNICIPALITY OF INĐIJA

ИНЂИЈА
19. МАЈ 2023. године

ГОДИНА XII
БРОЈ 6

Цена примерка:
Годишња претплата:

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

119

На основу члана 6. став 6. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 21/16, 113/17, 113/17 – др. закон, 95/18 и 114/21), члана 4. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 38/19, 55/20 и 51/22), а у вези са чланом 240. и 248. Закона о раду („Службени гласник РС“, број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење),

Председник општине Инђија Владимир Гак у име послодавца општине Инђија, и репрезентативни синдикат – Синдикална организација запослених у Општинској управи општине Инђија коју заступа Паја Ђармоцки, председник (у даљем тексту: учесници), дана, 19. маја 2023. године, закључили су

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ОПШТИНЕ ИНЂИЈА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за запослене у органима општине Инђија (у даљем тексту: Уговор), уређују се права и дужности из радног односа запослених у органима општине Инђија, као и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Уговором се могу утврдити већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом или Посебним колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе, као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено другачије.

Члан 2.

Уговор се непосредно примењује.

Члан 3.

Запосленима у смислу овог Уговора сматрају се функционери који на основу утврђене обавезе или овлашћења, имају обавезу, односно користе право да буду на сталном раду (заснивају радни однос) ради вршења дужности, службеници и намештеници.

Функционер је изабрано, именовано, односно постављено лице (осим службеника на положају), у органима Општине.

Службеник је запослено лице на извршилачком радном месту, као и на радном месту службеника на положају, које професионално обавља стручне послове

из надлежности Општине.

Намештеник је лице које заснива радни однос ради обављања пратећих, помоћно-техничких послова у органима Општине.

Послодавац запослених из става 1. овог члана је општина Инђија (у даљем тексту: Послодавац).

За функционере у органима Општине права и дужности у име послодавца врши Скупштина општине, односно радно тело Скупштине које је утврђено Статутом општине или Пословником Скупштине општине.

За службенике на положају у Општини, права и дужности у име послодавца врши Општинско веће општине Инђија.

За службенике и намештенике у органима општине, права и дужности у име послодавца врши начелник Општинске управе.

Репрезентативни синдикат, у смислу Уговора, јесте Синдикална организација запослених у Општинској управи општине Инђија, уписана у регистар Синдиката Решењем Министарства за рад, борацка и социјална питања број 110-00-248/1991-02 од 20.05.1993. године под редним бројем 11021, а чију је репрезентативност утврдио Послодавац, решењем Начелника Општинске управе општине Инђија број 11-25/2019-IV-3 од 27. 09. 2019. године.

Уговор се примењује на све запослене код Послодавца.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона, односно Посебног колективног уговора.

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону, Посебном колективног уговору и Уговору, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда, а истовремено може, да на основу писменог овлашћења запосленог, покрене поступак код надлежне инспекције и надлежног суда, ради отклањања утврђених повреда.

II РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

Радни однос се заснива на неодређено време, у складу са законом, а изузетно на одређено време у случајевима утврђеним законом.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником

о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Општинској управи општине Инђија и Правобранилаштву општине Инђија (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 ли је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места и да ли је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе.

Правилником се утврђују радна места и њихови описи, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, врста и ниво образовања, државни стручни испит, односно посебан стручни испит, радно искуство у струци, потребне компетенције за обављање послова радног места, као 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 којим се уређује буџетски систем.

Члан 6.

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

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

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 7.

Запослени има право на одговарајућу плату, накнаде и друга примања у складу са законом којим се уређују плате запослених у јединици локалне самоуправе, право на безбедност и здравље на раду, односно право на услове рада који му неће угрозити живот и здравље, право на техничке и друге услове потребне за рад, заштиту од претњи, напада и свих врста угрожавања безбедности и здравља 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, Уговором и другим општим актима Послодавца.

Запослени има право да напредује у служби стицањем вишег звања и стицањем вишег платног разреда у складу са законом, право на стручно усавршавање у складу са потребама послодавца, право на благовремено добијање информација о планираним радним задацима и утврђеним циљевима, смерницама и упутствима за благовремено и квалитетно обављање послова радног места.

Запослени има право чланства у синдикату и професионалном удружењу и њиховим органима управљања.

IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 8.

Право и дужност запосленог је да се у току рада

стручно оспособљава и усавршава у складу са потребама Послодавца.

Стручно усавршавање је стицање знања и вештина, односно способности за извршавање послова радног места.

Члан 9.

Послодавац је дужан да за сваку календарску годину, сачини посебан програм стручног усавршавања запослених у складу са законом, финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету Општине.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденције о стручном оспособљавању и усавршавању.

Запослени кога Послодавац упуту на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизацију и набавку уџбеника.

Члан 10.

Службенику може да се омогући додатно образовање у складу са потребама Послодавца.

Додатно образовање омогућава се службенику запосленом који је изабран на интерном конкурс, на коме предност има службеник запослени са вишим просеком оцене у претходне три године.

Трошкове додатног образовања сноси Послодавац.

Члан 11.

Права и обавезе службеника који се додатно образује уређују се уговором.

Уколико додатно образовање захтева привремено одсуство са рада, запослени има право на мировање радног односа.

По завршеном додатном образовању запослени се премешта на непопуњено радно место разврстано у најниже звање за степен образовања који је стекао додатним образовањем и дужан је да у року од шест месеци положи државни стручни испит за степен образовања који је стекао додатним образовањем.

По завршеном додатном образовању, запослени је обавезан да остане на раду код Послодавца најмање двоструко дуже од трајања додатног образовања, у противном је дужан да једнократно надокнади Послодавцу све трошкове додатног образовања.

Службеник запослени који је од стране и о трошку Послодавца, завршио додатно образовање, а који у року од годину дана од дана окончања образовања не буде премештен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код Послодавца, нити да надокнади трошкове образовања, осим ако законом није другачије утврђено.

V РАДНО ВРЕМЕ

Члан 12.

Радно време је временски период у коме је запослени дужан, односно расположив да обавља послове према налозима Послодавца, на месту где се послови обављају.

Радним временом не сматра се време у коме је запослени приправан да се одазове на позив Послодавца да обавља послове ако се укаже таква потреба, а при чему се запослени не налази на месту где се његови послови обављају.

Време које запослени у току приправности

проведе у обављању послова по позиву Послодавца, сматра се радним временом.

Члан 13.

Пуно радно време код Послодавца, износи 40 часова недељно, ако занокм није другачије одређено.

Члан 14.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог и прерасподелу радног времена, почетак и завршетак радног времена, односно одмора у току рада за период од најмање четири недеље (месец дана).

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

Изузетно од става 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.

Члан 15.

Радна недеља за запослене, по правилу траје пет радних дана.

Распоред радног времена у оквиру радне недеље утврђује Послодавац.

Радни дан, по правилу траје осам часова.

Уколико се рад обавља у сменама, ноћу или кад природа посла и организација рада то захтева, радна недеља и распоред радног времена може да се организује на други начин.

Члан 16.

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.

Члан 17.

Одлуку о скраћеном радном времену, доноси Послодавац.

Члан 18.

На захтев Послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла, замене изненада одсутног запосленог, уколико се посао не може обавити у редовно радно време и у другим случајевима када је неопходно да се у одређено року заврши посао који није планиран (у даљем тексту: прековремени рад).

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно, укључујући прековремени рад.

Запосленом који ради на пословима на којима је уведено скраћено радно време, не може се одредити прековремени рад на тим пословима уколико законом није другачије одређено.

Члан 19.

Изузетно уз претходну сагласност запосленог, прековремени рад може бити уведен и у трајању дужем од осам часова недељно, а најдуже до 20 сати недељно.

Прековремени рад из става 1. овог члана може бити уведен за највише 90 дана у календарској години.

Члан 20.

Прерасподела радног времена уводи се код изненадног или очекиваног повећаног обима посла да би се избегао поремећај у обављање редовног посла, или када треба испоштовати законске рокове и слично.

Прерасподела радног времена врши се на основу одлуке Послодавца.

Одлука из става 2. овог члана, доноси се по правилу најмање седам дана пре настанка потребе за прерасподелом радног времена и иста садржи:

1. временски период за који се предвиђа прерасподела радног времена;
2. списак запослених на које се прерасподела радног времена односи;
3. период у којем ће запослени радити краће односно дуже од пуног радног времена.

Прерасподела радног времена утврђена Одлуком из става 2. овог члана, не везује се за календарску годину и може трајати најдуже девет месеци.

Члан 21.

У случају прерасподеле радног времена, радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 22.

Рад који се обавља у времену од 22.00 часа до 6.00 часова наредног дана, сматра се радом ноћу.

Члан 23.

Рад у сменама је организација рада код Послодавца, према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима, током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени, који код Послодавца код кога је рад организован у сменама, у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, Послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писмену сагласност.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Дневни и недељни одмор

Члан 24.

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 става 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

Члан 25.

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада, доноси Послодавац.

Ако се ради са странкама, одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида.

Члан 26.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана, у трајању од најмање 12 часова непрекидно.

Члан 27.

Запослени има право на недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

Недељни одмор по правилу се користи недељом.

Послодавац може да одреди други дан за коришћење недељног одмора у случају да организација рада то захтева.

Уколико запослени ради на дан свог недељног одмора, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно, у току наредне недеље.

Годишњи одмор

Члан 28.

Запослени има право на годишњи одмор.

Запослени стиче право на коришћење годишњег одмора у календарској години, после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код Послодавца.

Под непрекидним радом, сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа, када је Послодавац дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду.

Члан 29.

Запослени има право на годишњи одмор у трајању од најмање 20, а највише 35 радних дана према мерилима утврђеним овим Уговором.

Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 30.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима, 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 – за 3 радна дана;

2. по основу стручне спреме, односно образовања:

- (1) запосленом са високом образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним 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,
- (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 преко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радних дана,
- (2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,
- (3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана,
- (4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана,
- (5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;

4. по основу услова рада:

- (1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,
- (2) за рад на радном месту на коме је уведено скраћено радно време – за 10 радних дана,
- (3) за ноћни рад – за 2 радна дана;

5. 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 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,
- (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;

6. запосленој особи са инвалидитетом – 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 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.

Члан 31.

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

Празници који су нерадни дани, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању, не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора, привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању, он има право да по истеку спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 32.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмери део) утврђеног на основу критеријума из члана 30. овог Уговора, за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

Члан 33.

Запослени има право да користи годишњи одмор једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени има право да годишњи одмор користи у два дела, осим ако се са Послодавцем споразуме да годишњи одмор користи у више делова.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета, има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 34.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњих одмора доноси руководиоца органа најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиоца унутрашњих организационих јединица, при том 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.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог Решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 30. Уговора и време коришћења годишњег одмора и доставља се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора, може се доставити запосленом непосредно пре 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, а уколико запослени у том моменту има уплаћен аранжман према Плану коришћења годишњег одмора, запослени има право да му се надокнаде стварни трошкови на основу приложених уплата.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику, на званичну Е-mail адресу запосленог регистрованог на домену indjija.rs.

Члан 35.

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 неискористио годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете, а право на накнаду утврђује се и исплаћује у складу са решењем Послодавца у року од 30 дана од дана престанка радног односа.

Одсуство уз накнаду плате (плаћено одсуство)

Члан 36.

Запослени има право на одсуство са рада уз накнаду плате (плаћено одсуство) у следећим случајевима:

1. порођаја брачног или ванбрачног друга или усвојење детета – 5 радних дана;
2. рођење детета другог члана уже породице – 1 радни дан;
3. рођења унучади запосленог – 2 радна дана;
4. полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до 7 радних дана;
5. ступање у брак запосленог – 7 радних дана;
6. развода брака запосленог – 2 радна дана;
7. ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника или храњеника – 3 радна дана;
8. отклањање последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – 3 радна дана;
9. селидбе – 3 радна дана;
10. поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана;
11. првог поласка детета у предшколску установу (јасле/вртић) – 5 радних дана;
12. испраћај детета односно пасторка, усвојеника или храњеника у војску – 2 радна дана;
13. полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања – по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;
14. теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
15. смештај члана уже породице на болничко лечење ван места становања – 2 радна дана;
16. смрти члана уже породице – 5 радних дана;
17. смрти родитеља, усвојеног брата или сестре од брачног друга запосленог – 2 радна дана;
18. за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна дана;
19. учешће у такмичењу у организацији синдиката – до

- 7 радних дана;
20. рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана;
21. обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
22. учешће на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије, за време боравка репрезентације, као и за време припреме репрезентације – најдуже 45 радних дана;
23. смрти крвног или тазбинског сродника – 1 радни дан;
24. запосленом ради одвођења детета са посебним потребама на опоравак или рехабилитацију – до 7 радних дана;
25. запослени који је претрпео насиље у породици – до 5 радних дана, након пријаве надлежном органу;
26. одсуства због одазивања позиву државног органа;
27. учешћа у војној вежби по позиву надлежног државног органа – у трајању војне вежбе.

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 став 1. тачка 1, 4, 5, 6, 7, 8, 14, 15, 16, 17, 19, 21, 23 и 25. овог члана, укупан број радних дана који се користи као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

У случају да су оба родитеља запослена код послодавца из члана 1. овог уговора, право из става 1. тачка 11. овог члана, остварује један родитељ.

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

Изузетно, због хитности, Послодавац одобрава плаћено одсуство запосленом одмах по сазнању за настали догађај, а запослени накнадно прилаже доказе у року од седам дана од дана настанка основа за плаћено одсуство.

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, 5, 6, 7, 10, 11, 12, 14, 15, 16, 17, 18, 21 и 23, под условима из овог члана Уговора.

Члан 37.

Запослени имају право да одсуствују са рада, уз накнаду плате, у дане следећих верских празника:

1. запослени православци – на први дан крсне славе;
2. запослени католици и припадници других хришћанских верских заједница – на први дан Божића и у дане Ускршњих празника, почев од Великог петка закључно са другим даном Ускрса, према њиховом календару;
3. запослени припадници исламске заједнице – на први дан Рамазанског бајрама и први дан Курбанског бајрама;

4. запослени припадници јеврејске заједнице – на први дан Јом Кипура.

Неплаћено одсуство

Члан 38.

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 у културним и спортским приредбама у својству извођача као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.
6. за случај одласка на школовање у иностранство – до годину дана;
7. ради изградње, реконструкције или адаптације породичне куће или стана, а ради решавања стамбене потребе запосленог - 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 одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

Члан 39.

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

Запослени је дужан да Послодавцу, уз писани захтев за коришћење неплаћеног одсуства, приложи одговарајуће доказе који потврђују постојање основа за неплаћено одсуство, а Послодавац је дужан да у року од осам дана донесе решење из става 1. овог члана.

За време неплаћеног одсуства запосленом мирују права и обавезе из радног односа.

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 40.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којим су спроведене мере безбедности и здравље на раду у складу са законом, подзаконским актима, прописаним стандардима и Уговором.

Послодавац обезбеђује да радни процес буде прилагођен телесним и психичким могућностима запосленог и да радна околина, средства за рад и средства и опрема за личну заштиту не угрожавају безбедност и здравље запосленог.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и да 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 41.

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.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду, у складу са законом, подзаконским актима, стандардима, техничким прописима, Уговором и актом о процени ризика на радном месту и радној околини.

Члан 42.

Послодавац је дужан да измени акт о процени ризика у случају појаве сваке нове опасности и промене нивоа ризика у процесу рада или ако дође до тешке телесне повреде или колективне повреде на раду.

Послодавац не може спровођењем мера безбедности и здравља на раду да проузрокује финансијске обавезе за запосленог и представника запосленог и да спровођењем мера погоршава њихов материјални и социјални положај стечен на раду и у вези с радом.

Послодавац је дужан да запосленог обучи и оспособи за безбедан и здрав рад на радном месту, као и да га оспособи за пружање прве помоћи.

Члан 43.

Запослени има право и обавезу да се пре почетка рада, упозна са мерама безбедности и здравља на раду на пословима свог радног места, као и да се оспособљава за њихово спровођење.

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 спроведе одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 2. овог члана, запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са општим актима Послодавца.

Члан 44.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком, има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика као и друга права утврђена законом, другим прописима и Уговором.

Члан 45.

Средства за спровођење 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 Инђија.

Члан 46.

Послодавац именује на период од четири године Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор), који има председника и четири члана од којих три члана предлаже синдикат, а два послодавац из реда запослених.

Члан 47.

Послодавац је дужан да Одбору омогући:

1. увид у сва акта која се односе на безбедност и здравље на раду;
2. да учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор информисе о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 48.

Представник запослених односно Одбор имају право:

1. да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду;
2. да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
3. да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада ако сматрају да послодавац није спровео прописане или неопходне мере за безбедност и здравље на раду као и да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 49.

Представници запослених и Одбор, дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе организацији синдиката.

Ако је представник запослених или одбор спречен да обавља своју дужност имају обавезу да о томе обавесте Послодавца, који своје обавезе према представнику запослених односно Одбору, извршава тако што уместо представника запослених односно Одбора, обавештава организацију синдиката.

Организација синдиката, може предложити Послодавцу, да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања представника запослених и Одбора о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених врши тако што ће о тим питањима обавештавати непосредно синдикат.

VIII ОСИГУРАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 50.**

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

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

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

Послодавац је дужан да једном годишње организује систематски преглед запослених.

Трошкове систематског прегледа запослених из става 4. овог члана сноси Послодавац.

Члан 51.

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 којим се уређује систем добровољног пензијског осигурања и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 52.

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.

IX ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

ЕЛЕМЕНТИ ЗА УТВРЂИВАЊЕ ПЛАТЕ

Члан 53.

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 основицом;
3. додатка на плату;
4. обавеза које 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.

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 органима из члана 1. овог уговора, има право на увећање основице у складу са закључком Владе по основу квалитета и резултата рада, ако је у претходној календарској години службеник оцењен најмање са оценом “добар”, односно намештеник остварио резултате рада.

Остваривања права намештеника из става 9. овог члана, утврђују се на основу извештаја о резултатима његовог рада из члана 30. овог Уговора.

Члан 54.

Плата се исплаћује одједном или у два дела.

Уколико се исплата плате врши у два дела, први део се исплаћује до 20. у месецу за текући месец, а коначан обрачун до 5-ог у текућем месецу за претходни месец.

Обрачун плата запослених врши се у оквиру јединственог платног списка, аутоматском обрадом података.

Платне спискове за запослене потписује и

оверава Послодавац, као и све пратеће обрасце.

Обрачун плата врши се на основу евиденције о присуству запослених на раду (карнет), који оверава руководиоца органа, а за запослене у Општинској управи руководиоца унутрашње организационе јединице.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плата, достави обрачун плате.

Средства за плате, накнаде зараде и друга примања Запослених, обезбеђују се у буџету Општине.

Додатак за време проведено у радном односу (минули рад)

Члан 55.

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

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

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

Додатак за рад ноћу

Члан 56.

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% вредности сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента (изузима се радно место чувара, за које је кроз коефицијент вреднован ноћни рад).

Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 57.

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 додатно оптерећење на раду

Члан 58.

Ако по писменом налогу непосредног руководиоца запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места, због тога што је привремено повећан обим послова или ради и послове одсутног запосленог, има право на додатак за додатно оптерећење на раду.

У писменом налогу наводи се 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 десет радних дана месечно, износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње организационе јединице.

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

Додатак за прековремени рад

Члан 59.

Запослени, који по писменом налогу Послодавца ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад), има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећање за 26% за сваки сат прековременог рада.

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, од става 3. овог члана, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

Додатак за приправност

Члан 60.

Запослени који ван радног времена мора да буде доступан (у приправности), да би ако је потребно извршио посао свог радног места, има право на додатак за приправност.

Додатак за сваки сат приправности износи 10% вредности радног сата основне плате запосленог.

У случају када се запослени позове из приправности, престаје стање приправности и отпочиње рад, за који запослени има право на додатак на плату у износу од 26% за сваки сат рада, од вредности сата основне плате.

План приправности доноси Послодавац.

НАКНАДА ПЛАТЕ

Члан 61.

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 овим Уговором.

Члан 62.

Запослени има право на накнаду плате у висини 75% просечне плате у претходних 12 месеци, с тим да не може бити мања од минималне зараде утврђене општим прописима о раду, за време прекида рада односно смањења обима рада, до којег је дошло без кривице запосленог, најдуже 45 радних дана у календарској години.

Члан 63.

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

1. 65% просечне плате у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;
2. 100% просечне плате у претходних 12 месеци, пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем.

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

НАКНАДА ТРОШКОВА

Члан 64.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

1. за исхрану у току рада, у складу са законом;
2. за регрес за коришћење годишњег одмора, у складу са законом;
3. за превоз за долазак на рад и одлазак са рада;
4. за време проведено на службеном путовању у земљи - дневницу у висини утврђеној актом Владе РС;
5. за преноћиште и доручак на службеном путовању, према поднетом рачуну, осим у хотелу прве категорије (пет звездица);
6. за превоз у обављању службеног путовања у земљи у висини цене превоза за одобрено средство превоза с трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага;
7. за коришћење телефона, телефакса и интернета у службене сврхе на службеном путу у висини стварних трошкова;
8. за време проведено на службеном путу у иностранству – под условима, на начин и у висини утврђеној посебним прописима;
9. за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру;
10. за рад и боравак на терену (теренски додатак) у висини 3% просечне месечне зараде запосленог у Републици Србији према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а ако није обезбеђен смештај и исхрана и трошкове исхране и смештаја.

Члан 65.

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 одлучити да исплату трошкова превоза за долазак и одлазак са рада, врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

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.

Запослени је дужан, да Послодавцу да изјаву о месту становања и превозу који користи за долазак и одлазак са рада.

По заснивању радног односа код Послодавца, промена места становања запосленог, не може да утиче на увећање трошкова превоза које је Послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку заснивања радног односа, без сагласности Послодавца.

НОВЧАНА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 66.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину у висини од 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 зараде у Републици Србији према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Члан 67.

Запослени за кога се утврди да је нераспоређен, односно намештеник коме је престао радни однос због престанка потребе за његовим радом има право на отпремнину за сваку навршену годину рада у радном односу код Послодавца, у висини 1/3 просечне плате која му је исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме је донето решење којим је утврђено да је нераспоређен.

Послодавац је дужан да отпремнину из става 1. овог члана, исплати запосленом пре престанка радног односа.

Члан 68.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду трошкова погребних услуга.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна.

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 друг запосленог и деца запосленог.

Члан 69.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 68. став 1. овог Уговора, у случају смрти члана уже породице.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

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

Члан 70.

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

Одлуку о исплати, начину и висини исплате новчане честитке из става 1. овог члана, доноси Послодавац.

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.

Члан 71.

Послодавац може обезбедити запосленима, новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана и то:

1. запосленима женама за Дан жена - 8 март;
2. запосленима поводом божићних и ускршњих празника.

Одлуку о исплати, начину и висини исплате новчане честитке из става 1. овог члана, доноси Послодавац.

Члан 72.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда из става 1. овог члана, додељује се запосленом који се нарочито истакао у обављању послова свог радног места, или који је на други начин дао изузетан допринос у обављању послова из надлежности Послодавца.

О висини и начину исплате годишње награде запосленог, преговара се у поступку израде буџета.

Јубиларна награда

Члан 73.

Запослени има право на јубиларну новчану награду, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календаруску годину

у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава при сваком наредном остваривању тог права, тако да се исплаћује:

1. за 10 година рада у радном односу - у висини 1 просечне месечне зараде без пореза и доприноса;
2. за 15 година рада у радном односу у висини 1,25 просечне месечне зараде без пореза и доприноса;
2. за 20 година рада у радном односу - у висини 1,5 просечне месечне зараде без пореза и доприноса;
3. за 25 година рада у радном односу – у висини 1,75 просечне месечне зараде без пореза и доприноса;
3. за 30 година рада у радном односу - у висини 2 просечне месечне зараде без пореза и доприноса;
4. за 35 година рада у радном односу - у висини 2,5 просечне месечне зараде без пореза и доприноса;
5. за 40 година рада у радном односу - у висини 3 просечне месечне зараде без пореза и доприноса.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 15, 20, 25, 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.

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

Право на јубиларну награду стиче се наредног дана по успуњењу услова из става 2. овог члана.

Јубиларна награда додељује се на основу службене евиденције Послодавца.

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 Послодавца.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 74.

Запослени има право на солидарну помоћ у току године, у случају:

1. дуже или теже болести (канцер, леукемија, мултиплекс склероза, хочкин, алцхајмерова болест, деменција, дијабетис, душевна обољења, парализе, мождани удар, инфаркт), операција виталних органа (срце, мозак, плућа, јетра, панкреас, бубрези, очи, уши), запосленог или брачног друга, односно ванбрачног друга, детета, усвојеника, родитеља, усвојоца и старатеља запосленог и теже повреде запосленог, у висини од три просечне месечне зараде по запосленом без пореза и доприноса у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате;
2. дуже или теже болести (канцер, леукемија, мултиплекс склероза, хочкин, алцхајмерова болест, деменција, дијабетис, душевна обољења, парализе, мождани удар, инфаркт), операција виталних органа (срце, мозак, плућа, јетра, панкреас, бубрези, очи, уши), рођеног брата или сестре, брата и сестре по оцу и мајци запосленог у висини од две просечне месечне зараде по запосленом без пореза и доприноса у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате;
3. за трошкове дијагностике тежих болести, за запосленог или брачног односно ванбрачног друга, детета, рођеног брата или сестре, брата и сестре по оцу и мајци, родитеља, усвојоца, усвојеника и старатеља,

(преглед на магнетној резонанци, скенеру, и слично, лекарски прегледе), у висини стварних трошкова, а највише у висини неопорезивог износа сагласно са којим се уређује порез на доходак грађана;

4. набавке медицинско-техничких помагала за запосленог или брачног односно ванбрачног друга, детета, рођеног брата или сестре, брата и сестре по оцу и мајци, родитеља, усвојоца, усвојеника и старатеља, према препоруци - извештају надлежне здравствене установе, по приложеној фактури, а највише у висини две просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате. Под помагалима се не сматрају зубне протезе, наочари и сочива;

5. здравствене рехабилитације запосленог у стационарним здравственим установама специјализованим за рехабилитацију у висини стварних трошкова, по приложеној фактури, а највише у висини једне просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате;

6. за набавку лекова за теже болести за запосленог или брачног односно ванбрачног друга, детета, рођеног брата или сестре, брата и сестре по оцу и мајци, родитеља, усвојоца, усвојеника и старатеља запосленог, у висини стварних трошкова по приложеним рачунима, а највише до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

7. настанка теже инвалидности запосленог, односно телесног оштећења коју је утврдио надлежни орган висина солидарне помоћи утврђује се у износу од три просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике, а исплаћује се у складу са средствима обезбеђеним у буџету општине.

Ради остваривања права из става 1. тачка 1. и 2. овог члана запослени је дужан да достави одговарајућу медицинску документацију, и то:

- отпусну листу, не старију од шест месеци;
- извештај конзилијума за канцер и хочкин, не старији од шест месеци;
- доказ о болничком лечењу за душевне болести;
- доказ о успостављању дијагнозе од лекара специјалисте или конзилијума.

Запосленом у току године припада право на солидарну помоћ за случајеве из става 1. тачка 1. до 6. овог члана и члана 75. највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Право на солидарну помоћ у смислу става 1. тачке 3, 4 и 5. овог члана утврђује се у случају када се средства за дијагностику, лечење, набавку медицинско-техничких помагала или здравствену рехабилитацију не обезбеђују на терет обавезног здравственог осигурања, односно када на терет обавезног здравственог осигурања није могуће реализовати дијагностику, лечење, набавку медицинско-техничких помагала или здравствену рехабилитацију у прописаном року.

Запослени подноси захтев за остваривање права на солидарну помоћ из става 1. овог члана, Послодавцу, који решењем одлучује о остваривању права на

солидарну помоћ без одлагања, а најкасније у року од 15 дана од дана подношења захтева.

Члан 75.

Запослени има право, једном у току календарске године, на солидарну помоћ у случају да је одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде, у висини од 50% просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Члан 76.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају смрти брачног и ванбрачног друга, детета, рођеног брата и сестре, брата и сестре по оцу и мајци, родитеља, усвојоца, усвојеника и старатеља, у висини неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Помоћ утврђена у ставу 1. овог члана, признаје се на основу писаног захтева и уредне документације.

Члан 77.

У случају смрти запосленог, породица запосленог (брачни односно ванбрачни друг, ако њега нема - дете, ако њега нема - рођени брат или сестра, ако њих нема - брат или сестра по оцу или мајци, ако њих нема - родитељ, ако њега нема - усвојилац, ако њега нема - усвојеник, ако њега нема - старатељ) има право на помоћ, у висини три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Право на помоћ у смислу става 1. овог члана, остварује се на основу писаног захтева и доказа којима се потврђује основаност захтева (извод из матичне књиге умрлих за запосленог, извод из матичне књиге рођених или венчаних за подносиоца захтева и остали докази).

У случају смрти запосленог, свако његово малолетно дете има право на помоћ за случај смрти запосленог родитеља, у висини три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члан 78.

У случају смрти запосленог, свако његово дете има право на месечно стипендирање током редовног школовања (у даљем тексту: стипендија).

Право на стипендију остварује се од момента подношења захтева.

Висина стипендије уврђује се:

1. за дете запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења у висини 100% просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

2. за дете запосленог који изгуби живот у току трајања радног односа:

- за време трајања основног образовања у висини 20% просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,

- за време трајања средњег образовања у висини 40% просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике,

- за време трајања високог образовања у висини 60% просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Међусобни однос даваоца и корисника стипендије регулисаће се за сваку школску годину посебним уговором, који у име Послодавца, потписују Председник општине и корисник стипендије, односно законски заступник корисника.

Начелник Општинске управе одлучује о остваривању права на помоћ, на основу писаног захтева и документације којима се доказује основаност захтева.

Послодавац је дужан да накнади трошкове боравка у предшколској установи за дете запосленог, уколико је смрт запосленог наступила као последица повреде на раду или професионалне болести.

Члан 79.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај рођења детета, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члан 80.

У току године, запослени има право на помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја и других непогода (пожар, поплава, олуја, клизање земљишта и сличне природне непогоде), до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Члан 81.

Запослени има право на солидарну помоћ за вантелесну оплодњу у висини три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације.

Члан 82.

Запослени има право на солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја, по следећим критеријумима:

1. запослени са нето платом чији износ је мањи или исти са износом просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у РС према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, у нето износу од 35.000 динара;

2. запослени са нето платом чији износ је већи од износа просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у РС према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, у нето износу од 30.000 динара.

Члан 83.

Право на исплату солидарне помоћи за побољшање материјалног и социјалног положаја запосленог остварују сви запослени који су у радном односу код послодавца, на дан исплате, осим

функционера, именованих, изабраних, постављених лица и службеника на положају.

Солидарна помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених се исплаћује запосленима из става 1. овог члана, једнократно до краја године за текућу годину, у складу са законом.

Члан 84.

У случају да је више чланова уже породице запослено код Послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из члана 74. став 1. тачка 1, 2, 3, 4 и 6, члана 79. и 80. Уговора остварује један запослени.

У случају да су оба брачна, односно ванбрачна друга запослена код послодавца, право на солидарну помоћ из члана 81. Уговора остварује један запослени.

X НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 85.

Запослени је, у складу са законом, одговоран за штету коју на раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује Послодавцу.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана, не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао, утврђује Послодавац или лице које он за то у писаној форми овласти.

О утврђивању постојања штете обавештава се Синдикат.

Члан 86.

Запослени се ослобађа од одговорности, за штету коју је проузроковао извршењем налога Послодавца, ако му је писменим путем саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

Члан 87.

За штету коју запослени на раду или у вези с радом, проузрокује трећем лицу незаконитим или неправилним радом одговара Послодавац.

Уколико Послодавац, оштећеном надокнади штету коју је запослени проузроковао намерно или из крајње непажње, има право да од запосленог захтева накнаду плаћеног износа у року од шест месеци од дана исплаћене накнаде штете.

Оштећено лице има право да непосредно од запосленог захтева накнаду штете, уколико је запослени штету проузроковао намерно.

Члан 88.

Послодавац одговара за штету проузроковану Запосленом на раду или у вези с радом, према општим правилима облигационог права.

Члан 89.

Послодавац и запослени могу да закључе писани споразум којим одређују висину и начин накнаде штете, а који има снагу извршне исправе.

XI НЕРАСПОРЕЂЕНИ ЗАПОСЛЕНИ И ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 90.

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.

Синдикат је у обавези да да своје мишљење у року од осам дана од дана пријема захтева за мишљење.

Члан 91.

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, али 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 92.

Запосленом не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом:

1. ако је у питању трудница;
2. за време породилског одсуства;
3. за време одсуства са рада због неге детета;
4. за време одсуства са рада због посебне неге детета;
5. ако је запосленом утврђена категорија инвалидсности, односно преостала радна способност;
6. ако је једини хранилац малолетног детета;
7. ако има дете теже ометено у развоју;
8. ако је жена са дететом до две године живота чији укупни месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде у претходних шест месеци пре месеца у којем је утврђиван престанак потребе за радом.

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.

XII ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 93.

Запослени могу организовати штрајк и штрајк упозорења, у складу са законом.

Члан 94.

Одлуку о ступању у штрајк и штрајк упозорења доноси орган Синдиката, одређен општим актом Синдиката, или већина запослених.

Одлуком о ступању у штрајк утврђују се: захтеви Запослених, време почетка штрајка, место

окупљања учесника у штрајку ако се штрајк испољава окупљањем запослених, као и штрајкачки одбор који заступа интересе Запослених и који у њихово име води штрајк.

Члан 95.

Штрајк упозорења је једносатни прекид рада запослених у току радног дана, уз минимум процеса рада који обухвата контролу улаза у зграду Послодавца.

О броју радних дана током којих се организује штрајк упозорења, одлучује Синдикат.

Одлуку о штрајку упозорења, Синдикат доставља Послодавцу, најмање 48 сати пре почетка штрајка упозорења, ради мирног решења спорних питања преговорима.

Члан 96.

Штрајк је прекид рада запослених током радног времена, уз обављање минимума процеса рада.

Одлуку о штрајку, Синдикат доставља Послодавцу најмање десет дана пре почетка штрајка, ради мирног решења спорних питања преговорима.

Члан 97.

Послодавац и Синдикат у обавези су да све време од најаве штрајка упозорења или штрајка, и све време трајања штрајка упозорења или штрајка, преговарају ради мирног решења спорних питања и отклањања разлога који су довели до штрајка упозорења или штрајка.

Члан 98.

Минимум процеса рада у току штрајка утврђује се у:

- Одељењу за правне и скупштинске послове;
- Одељењу за општу управу;
- Одељењу за финансије.

За минимум процеса рада Послодавац радно ангажује највише до 20% од укупног броја запослених.

Ако на почетку и током штрајка, буде најмање 20% запослених који нису у штрајку, Послодавац не може радно ангажовати друге запослене који су у штрајку, а у смислу обезбеђивања минимума процеса рада.

Члан 99.

Запослени који учествује у штрајку, остварује основна права из радног односа, осим права на плату, а права из социјалног осигурања - у складу с прописима о социјалном осигурању.

Члан 100.

Организовање штрајка односно учешће у штрајку под условима утврђеним законом, не представља повреду радне обавезе, не може бити основ за покретање поступка за утврђивање дисциплинске и материјалне одговорности запосленог и не може као последицу имати престанак радног односа запосленог.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 101.

Запослени код Послодавца имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности организације синдиката у складу са

Уставом, законом, својим правилима и Уговором.

Организација синдиката у органу 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 102.

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 односно синдикат, дужни су да своје мишљење из става 1. овог члана, доставе најкасније у року од 15 дана од дана пријема захтева.

Члан 103.

На захтев Синдиката, Послодавац ће доставити Синдикату документацију у погледу права, обавезе, одговорности и положаја запосленог члана Синдиката.

Захтев из става 1. подноси се у писаној форми, заједно с доказима који потврђују чланство у Синдикату и пристанак члана Синдиката за обраду података за конкретан случај.

Члан 104.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, обезбеди следеће услове за рад синдиката:

1. коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту Послодавца, а на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга Послодавца;
2. плаћено одсуство овлашћеним представницима репрезентативних синдиката ради обављања синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са овим Колективним уговором;
3. административну и техничку помоћ, употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава са плаћеним трошковима за потребе синдиката, приликом одласка на семинаре, преговоре и седнице виших органа синдиката;
4. обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
5. организовање и одржавање синдикалних зборова 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 надлежности послодавца;
6. информисање запослених од стране представника синдиката, истицањем обавештења и других докумената синдиката на огласним таблама Послодавца и самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланова Синдиката.

Члан 105.

Овлашћени представник Синдиката јесте председник синдиката.

Члан 106.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката, у који је учлањено најмање 50% запослених код Послодавца, за обављање 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 107.

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

Члан 108.

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

Овлашћени представник Синдиката, има право на плаћено одсуство с рада док трају преговори око закључења колективног уговора код Послодавца.

Представник Синдиката има право на плаћено одсуство са рада оног дана када, као овлашћен:

1. присуствује поступку којим се утврђује дисциплинска одговорност члана Синдиката;
2. заступа члана Синдиката у радном спору.

Време проведено у вршењу синдикалних послова у смислу овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

Члан 109.

Ако код Послодавца постоје две синдикалне организације или више њих, Послодавац је у обавези је да се уздржи од деловања којим би поједина синдикална организација била доведена у повлашћени, односно подређени положај.

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматра се и притисак на запослене да се ичлане из синдикалне организације или да се учлане у одређену синдикалну организацију.

Члан 110.

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

XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕТКИВНИХ СПОРОВА И ПРИМЕНА УГОВОРА**Члан 111.**

Колективним радним спором, у смислу овог Уговора сматра се спор поводом: закључивања, измене 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 112.

Спорна питања у примени Уговора решава Арбитража.

Арбитражно тело-арбитражу, чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници Послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката, а пети независни члан арбитраже, је стручњак из области радних односа - мирног решавања радних спорова, којег предлаже Начелник општинске управе.

Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радам арбитраже руководи независни члан, који је председник арбитраже Чланови арбитраже које именује Послодавац и синдикат, морају бити дипломирани правници, с најмање десет година радног искуства у струци.

Мандат Арбитраже је три године од дана именована.

Члан 113.

Арбитража одлучује о спорним питањима на основу захтева Послодавца, или Синдиката.

Одлуке Арбитраже морају бити образложене.

Одлуке Арбитраже о спорном питању коначне су и обавезујуће за уговорне стране.

Одлуке Арбитраже објављују се без образложења у “Службеном листу општине Инђија”.

Члан 114.

Арбитража ради у седницама које сазива и води председник Арбитраже.

Одлуке Арбитраже доносе се већином гласова чланова.

О раду Арбитраже води се записник.

Члан 115.

Послодавац и Синдикат, образују заједничко радно тело за праћење примене Уговора.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 116.**

Послодавац је дужан да организацију рада планира и оствари тако да средства за исплату права из члана 61. Уговора буду у оквирима буџетских граничења за текућу и наредне две буџетске године.

Члан 117.

Колективни уговор, пре истека рока на који је закључен, може престати да важи споразумом учесника или отказом.

У случају отказа уговор престаје да важи протеком шест месеци од дана пријема акта о отказу.

Учесници су дужни да најкасније у року од 15 дана од дана пријема акта о отказу уговора, отпочну поступак преговарања, како би отклонили спорна питања која су разлог за подношење отказа.

Члан 118.

Предлог за измену и допуну Уговора може поднети сваки потписник, у писаном облику.

Потписници овог уговора дужни су да се о предлогу изјасне у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну.

Члан 119.

Овај Уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у “Службеном листу општине Инђија”, а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

Број: 11-5/2023-II

Дана: 19. маја 2023. године

Инђија

ЗА ПОСЛОДАВЦА
Председник општине,
Владимир Гак, с.р.

ЗА РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ
Председник синдикалне организације,
Паја Ђармоцки, с.р.

САДРЖАЈ

| Бр. акта | Назив акта | Страна | Бр. акта | Назив акта | Страна |
|----------|------------|--------|----------|------------|--------|
|----------|------------|--------|----------|------------|--------|

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

119. Колективни уговор за запослене у органима,
службама и организацијама општине Инђија 317

CIP - Каталогизација у публикацији
Библиотека Матице српске, Нови Сад

34(497.113)(094.5)

СЛУЖБЕНИ лист општине Инђија / главни и одговорни
уредник Марија Божовић Поповић. - Год. 1, бр. 1 (9.апр. 2012) -
- Инђија : Општинска управа општине Инђија, 2012.- - 42 цм

Једном до два пута месечно
ISSN 2334-6620
CORBISS.SR-ID 276035079

Издавач : Општинска управа општине Инђија, Одељење за правне и скупштинске послове,
Инђија Цара Душана 1.

Главни и одговорни уредник: Марија Божовић Поповић

Телефон : 022/561-322, Факс: 022/560-625, Мејл:

Матични број : 08027536, ПИБ: 102198438

Текући рачун 840 - 742351843 - 94, Приход општинских органа управе

По моделу 97 са позивом на број 44 212

Рачунарска обрада и штампа: Општинска управа општине Инђија