

На основу члана 6. став 6. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018, 114/2021, 92/2023, 113/2017 - др. закон, 95/2018 - др. закон, 86/2019 - др. закон, 157/2020 - др. закон и 123/2021 - др. закон), чл. 240. и 248. Закона о раду („Сл. гласник РС“, бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-Одлука УС РС, 113/2017 и 95/2018 - аутентично тумачење), чл. 2, 3, 4 и 51 став 1 тачка 11. Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“, број 38/2019, 55/2020, 51/2022 и 44/2023), Братислав Петровић, председник Општине Власотинце, у име послодавца и репрезентативни синдикат код послодавца – Савез синдиката Србије, синдикална организација органа управе СО-е Власотинце 01бр.403-194/2024 од 23.12.2024.године, закључују:

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ОПШТИНЕ ВЛАСОТИНЦЕ

ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор), ближе се уређују права, обавезе и одговорност по основу рада запослених (у даљем тексту: запослени) као и праћење примене, поступак измене и допуне Колективног уговора, међусобни односи потписника и друга питања од значаја за запослене и послодавца. Послодавац, у смислу овог колективног уговора је Општина Власотинце као јединица локалне самоуправе која обухвата органе општине, и то: Скупштину општине, Општинско веће, Председника општине, Општинску управу и Општинско правобранилаштво (у даљем тексту: Послодавац).

За функционере у Општини Власотинце права и дужности у име послодавца врши надлежно радно теле Скупштине општине Власотинце у складу са Пословником.

За службенике на положају права и дужности у име послодавца врши Општинско веће.

За службенике и намештенике права и дужности у име послодавца врши Начелник Општинске управе.

Запосленима, у смислу овог Колективног уговора, сматрају се функционери који на основу закона имају обавезу односно користе право да буду на сталном раду ради вршења дужности, службеници и намештеници.

Функционер је изабрано, односно постављено лице у органима општине.

Службеник је запослено лице на извршилачком радном месту као и на радном месту службеника на положају (начелник управе).

Намештеник је лице које је засновало радни однос ради обављања пратећих, помоћно-техничких послова код послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим Колективним уговором непосредно се примењују одредбе закона, Посебног колективног уговора којим се на нивоу Републике Србије уређују радни односи запослених у локалним самоуправама, као и одредбе других прописа.

ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим Колективним уговором и другим општим актима Послодавца.

Члан 4

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.

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада којима није угрожена безбедност и здравље запослених, у складу са законом и другим прописима који ову област регулишу.

Послодавац је дужан да запосленог упозна са условима рада, са свим врстама ризика на пословима на које га распоређује и правима и обавезама, који произлазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

РАДНИ ОДНОСИ И ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 6.

Заснивање радног односа код послодавца, постављење на положаје и попуњавање радних места врши се под условима и на начин прописаним законом и актима донетим на основу закона, у складу са Кадровским планом и условима за рад на одређеним пословима утврђеним актом о организацији и систематизацији радних места код послодавца.

Радни однос не може да се заснује за послове и радна места која нису предвиђена Кадровским планом за текућу годину и актом о организацији и систематизацији радних места.

Послодавац је дужан да у поступку припреме и доношења аката о организацији и систематизацији радних места прибави мишљење репрезентативног Синдиката на предлоге тих аката.

У поступку доношења других аката који су од значаја за дефинисање радноправног и материјалног положаја запослених пожељно је учешће представника Синдиката.

Репрезентативни Синдикат је дужан да у року од 8 дана од дана достављања нацрта аката, достави своје мишљење послодавацу.

РАДНО ВРЕМЕ

Члан 7.

Пуно радно време запослених износи 40 (четрдесет) часова недељно.

Радни дан траје 8 (осам) часова, а радна недеља 5 (пет) радних дана.

Распоред радног времена утврђује Послодавац.

Члан 8.

Уколико потребе обављања послова из надлежности појединих организационих јединица захтевају другачије организовање радног времена, Послодавац је у обавези, да на предлог руководиоца организационе јединице, утврди распоред радног времена запослених за период од месец дана.

Распоред радног времена из става 1. овог члана Послодавац је дужан да објави на огласној табли најмање десет дана пре почетка примене и да о томе обавести запослене.

Изузетно од става 1. и става 2. овог члана распоред се може променити у периоду краћем од предвиђених рокова само у случајевима хитне потребе посла који се не могу унапред предвидети, али не у краћем року од 48 часова унапред.

Распоредом радног времена или увођењем прековременог, сменског или ноћног рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 сати непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 сати непрекидно.

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

Запослени је дужан да поштује утврђено радно време. Ако је спречен да ради, запослени је дужан да о разлозима обавести непосредног руководиоца, најкасније у року од 24 сата од настанка разлога.

Члан 9.

Запосленом који ради 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 за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

На основу стручне анализе процене ризика радног места и посла, за запосленог на радном месту са утврђеним повећаним ризиком, као превентивна мера уводи се скраћено радно

време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере, које утичу на смањење утврђених ризика за конкретно радно место.

У изузетним случајевима због непредвиђених околности Послодавац може да уведе скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере, до истека непредвиђених околности.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 10.

Радно време између 22 (двадесет два) и 6 (шест) часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Када је рад организован у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, у континуитету, у току месеца, а дуже само уз његову писану сагласност.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење репрезентативног синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 11.

На захтев Послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремени рад), у складу са Законом о раду.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

О увођењу прековременог рада, дужини његовог трајања и проценту увећања зараде по овом основу, доноси се посебно решење.

Члан 12.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату, у складу са законом.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се прерачунају у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у току наредна три месеца.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

Члан 13.

Послодавац, у складу са законом, може вршити и прераспodelу радног времена посебним решењем.

У изузетним ситуацијама, запослени и Послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру утврђеног радног времена запослени послове обавља од куће, о чему одлучује Послодавац решењем.

ОДМОРИ И ОДСУСТВА

Члан 14.

Запослени који ради са пуним радним временом има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 (тридесет) минута.

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

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

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

Време одмора у току дневног рада се урачунава у радно време.

Члан 15.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, имајући у виду природу посла, односно рада са странкама.

Члан 16.

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 – 3 радна дана;

2) По основу стручне спреме, односно образовања:

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

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

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

3) По основу година рада проведених у радном односу:

(1) запосленом 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 којем је уведено скраћено радно време – за 10 радних дана,

(3) за ноћни рад – за 2 радна дана;

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

6) По основу бриге о деци и члановима уже породице:

(1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

(2) самохраном родитељу са дететом до 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.

Непосредни руководиалац 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.

Приликом рачунања увећања годишњег одмора по основу стручне спреме, у обзир се узима стручна спрема коју поседује запослени, а не стручна спрема са којом запослени обавља послове на свом радном месту.

Члан 17.

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 јединице локалне самоуправе, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

Руководиоци унутрашњих организационих јединица припремају предлог плана коришћења годишњег одмора за запослене из своје организационе јединице и исти достављају руководиоцу органа најкасније до 15. априла календарске године.

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.

Годишњи одмор, који је утврђен у складу са мерилима из члана 16. овог Колективног уговора, запослени може на свој захтев користити једнократно или у више делова, с тим да први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 18.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 16. овог Колективног уговора и време коришћења годишњег одмора, а које се по правилу уручује запосленом најкасније у року од 20 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити и непосредно пре почетка коришћења годишњег одмора.

Послодавац може, у складу са законом, изменити време одређено за коришћење годишњег одмора, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора може се доставити запосленом и у електронском облику.

Члан 19.

Уколико запослени претрпи штету због измене термина коришћења годишњег одмора од стране Послодавца, ван рокова који су предвиђени чланом 18. Послодавац је у обавези да запосленом надокнади штету у висини свих насталих трошкова у вези са организовањем годишњег одмора која је настала као последица овакве одлуке, а који морају бити документовани.

Накнада штете

Члан 20.

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.

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

Плаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја супруге или усвојење детета – 5 радних дана;
- 2) порођаја другог члана уже породице – 2 радна дана;
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до 7 радних дана;
- 4) ступања у брак запосленог – 7 радних дана;
- 5) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу 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, односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у први разред основне школе – 2 радна дана;

- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску – 2 радна дана;
- 10) полагање 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) смештаја члана уже породице у болницу или социјалну установу – 3 радна дана;
- 13) смрти члана уже породице – 5 радних дана;
- 14) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна дана;
- 15) учешћа у такмичењу у организацији синдиката – до 7 радних дана;
- 16) рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана;
- 17) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 18) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације – најдуже 45 радних дана;
- 19) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан;
- 20) због других неодложних приватних послова – до 3 радна дана у току 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, старатељ и сродници у првом степену тазбинског сродства који живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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, 13, 14, 16. и 18. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

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

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

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), 13), 14), 19) и 20) под условима из овог члана, при чему им се приликом коришћења плаћеног одсуства исплаћује за сваки дан плаћеног одсуства накнада, која је једнака уговореној накнади по дану рада.

Неплаћено одсуство

Члан 22.

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 и лечења оболелог члана уже породице – до 90 радних дана;
- 3) ради обављања личних послова – до 60 радних дана;
- 4) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама – до дужине трајања приредбе, конгреса и конференција.

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, дете на породичном смештају, старатељ, сродници у првом степену тазбинског сродства и друга лица који живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

На лични захтев, Послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном у периоду од 5 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) у случају из става 1. тач. 1), 2) и 4) овог члана.

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

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 23.

Запослени има право на одговарајућу плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања, која се утврђују овим Колективним уговором, у складу са законом.

Право на плату остварује се од дана ступања на рад, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Право на плату престаје даном престанка радног односа.

Члан 24.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу и порез и доприносе који се плаћају из плате.

Члан 25.

Основна плата одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата (у даљем тексту: основица) са збиром коефицијената осим ако законом није другачије одређено.

Члан 26.

Основица се утврђује у току процеса припреме буџета општине Власотинце за наредну буџетску годину, у складу са законом.

Члан 27.

Плата се исплаћује у једном или у два дела.

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

У случају да се плата исплаћује у два дела, први део се исплаћује најкасније последњег дана у текућем месецу, а други део најкасније до 20. у текућем месецу за претходни месец.

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.

Члан 28.

При исплати плате, запосленом се у писаној или електронској форми доставља обрачун који садржи податке о свим основама по којима је плата обрачуната, у складу са законом.

Члан 29.

Запослени остварује право на увећану плату, у складу са законом.

Запослени има право на увећану плату за сваку пуну годину рада у радном односу код послодаваца у јавном сектору, у смислу закона којим се уређује систем плата у јавном сектору, у висини од 0,4% своје основне плате.

Накнада плате

Члан 30.

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

1) одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан;

- 2) годишњег одмора;
- 3) плаћеног одсуства;
- 4) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
- 5) учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима и другим формама, на које је упућен од стране послодавца или од стране синдиката;
- 6) присуствовања седницама и учешћа у раду државних органа и њихових тела;
- 7) присуствовања седницама и учешћа у раду органа синдиката и њихових тела;
- 8) одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
- 9) војне вежбе и одазивања на позив државног органа, осим ако се одазива на позив државног органа у својству вештака или другог лица које учествује у поступку за чије учешће прима накнаду по посебном пропису;
- 10) за одбијене послове ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;
- 11) прекида рада до којег је дошло актом или деловањем послодавца, органа локалне самоуправе или државног органа.

Право на накнаду трошкова

Члан 31.

У складу са законом, запослени има право на накнаду трошкова:

- за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз);
- за време које је провео на службеном путу у земљи или иностранству;
- за трошкове који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин;
- за смештај и исхрану док ради и борави на терену;
- за друге услуге неопходне за обављање послова радног места;
- за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора, када се за то стекну законски услови;
- погребних услуга.

Накнада трошкова за долазак на рад и одлазак са рада

Члан 32.

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 исплату 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.

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.

До увећања висине накнаде за превоз у случају промене места становања запосленог након заснивања радног односа долази уз сагласност Послодавца, осим ако промена места становања није последица настала премештајем, односно распоређивањем запосленог на захтев послодавца због потребе службе, односно организације рада.

Накнада трошкова за превоз на рад и са рада мора бити исплаћена до 10. у месецу за претходни месец.

Послодавац није у обавези да запосленом надокнади трошкове превоза за дане када запослени не долази на посао.

Због коришћења права на годишњи одмор запосленом се неће обезбеђивати месечна претплатна карта из става 1. овог члана за један месец текуће године, по избору запосленог, а уколико запослени не изврши овај избор, месечна претплатна карта се неће обезбедити за месец август текуће године.

Уколико Послодавац није у могућности да обезбеди службени превоз за обављање послова на терену у току дана запосленима се исплаћује накнада у висини цене појединачне карте за јавни превоз, с тим да запослени задржава право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада.

Лица која су ангажована код Послодавца по основу уговора ван радног односа могу остварити право на накнаду трошкова за долазак на рад и одлазак са рада под условима из овог члана.

Накнада погребних трошкова

Члан 33.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани актом 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.

Ако 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 превоза.

Породица остварује право на накнаду трошкова превоза из става 3. овог члана ако 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 34.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 33. став 1. Колективног уговора, у случају смрти члана уже породице, ако 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.

Запослени је дужан да достави потврду да право на накнаду трошкова погребних услуга није остварено по другом основу, уколико је преминули члан уже породице, био запослен, корисник пензије или осигураник самосталне делатности, како би могао да оствари право на накнаду трошкова погребних услуга у складу са овим чланом.

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.

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 партнер и деца запосленог.

Отпремнина

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину у складу са законом и актом владе.

Запослени коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протеча рока у којем је био нераспоређен у складу са законом, има право на отпремнину у складу са законом и актом владе.

Послодавац може Програмом решавања вишка запослених, који је споразумно утврђен са репрезентативним синдикатима, исплатити отпремнине у вишем износу од оних утврђених општим прописима.

ДРУГА ПРИМАЊА

Солидарна помоћ запосленом

Члан 36.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
- 7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења;
- 8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја;
- 9) рођења детета запосленог;
- 10) помоћ запосленом за вантелесну оплодњу;
- 11) побољшања материјалног и социјалног положаја запосленог.

Послодавац може запосленом исплатити солидарну помоћ за очување и побољшање радне способности, а ради превенције и одржавања здравствених, професионалних и радних способности запосленог, за сваку годину до истека важења овог Колективног уговора, уколико не постоје законска ограничења.

Право на солидарну помоћ из претходног става овог члана, може да оствари запослени уколико испуњава један од следећих услова:

- да обавља послове: са повећаним напором или телесним напрезањем, који изискују нефизиолошки положај тела (дуготрајно стајање, седење, и сл.), који проузрокују психолошка оптерећења (стрес, монотонија и сл.), са одговорношћу везаном за примање и преношење информација, коришћење одговарајућег знања и способности, одговорношћу у правилима понашања, одговорношћу за брзе измене

радних процедура, интензитет у раду, просторна условљеност радног места, могућношћу стварања конфликтних ситуација и раду са странкама и новцем, одговорношћу у руковођењу, који изискују рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад), рад у сменама, рад ноћу, приправност за случај интервенција, и сл.;

- да се лечи од аутоимуних или других болести (дијабетес, обољења штитне или других жлезда, коштаног система, зглобова и мишића, лупус, спондилоза, реуматоидни артритис, мултипле МС, хепатитис, хипертензија, стрес и др.),
- да је добровољни давалац крви,
- да је онколошки пацијент,
- да је имао оперативни захват,
- да је прележао COVID -19 или другу заразну болест поводом које је проглашена пандемија.

Висина солидарне помоћи из става 2. овог члана исплаћује се свим запосленима у нето износу од 40.000,00 динара.

Члан 37.

Члановима уже породице запосленог, у смислу остваривања права на солидарну помоћ, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Под просечном зарадом, у смислу остваривања права на солидарну помоћ, сматра се просечна месечна зарада без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члан 38.

Право на солидарну помоћ остварује се на основу писаног захтева, који мора да садржи уредну документацију којом се захтев оправдава, односно доказује постојање правног основа за доделу солидарне помоћи.

Уколико је документација непотпуна, подносилац захтева се позива да документацију допуни.

Ако подносилац захтева у остављеном року не поступи по налогу захтев се одбацује.

Члан 39.

Право на солидарну помоћ за случај дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице, набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, набавке лекова за запосленог или члана уже породице, односно здравствене рехабилитације запосленог, може се остварити једном у току године (једном за запосленог и једном за сваког члана уже породице).

Изузетно од става 1. овог члана, запослени може два пута у току године да оствари право на солидарну помоћ за случај дуже или теже болести запосленог, односно теже повреде

запосленог, стим да се солидарна помоћ која се остварује по други пут исплаћује у висини разлике између припадајућег износа утврђеног у члану 40. став 1. овог Колективног уговора и износа исплаћеног први пут.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице за случај дуже или теже болести, набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију, набавке лекова, уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја и рођења детета остварује само један запослени.

Право на солидарну помоћ 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.

*1) Дужа или тежа болест запосленог или члана његове уже породице
или тежа повреда запосленог*

Члан 40.

Право на солидарну помоћ за случај дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог остварује се:

- 1) у висини 1/2 просечне зараде за случај дуже или теже болести односно теже повреде запосленог, ако је запослени одсутан са рада од 30 до 60 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде;
- 2) у висини једне просечне зараде за случај дуже или теже болести односно теже повреде запосленог, ако је запослени одсутан са рада најмање 61 дан непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде;
- 3) у висини једне и по просечне зараде за случај дуже или теже болести односно теже повреде запосленог, ако је запослени одсутан са рада најмање 91 дан непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде;
- 4) у висини 1/2 просечне зараде за случај дуже или теже болести члана уже породице запосленог.

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

Под дужом или тежом болешћу члана уже породице запосленог сматрају се канцерогена обољења, тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплатацију органа и ткива, тежа неуролошка обољења, обољења која остављају трајне последице и инвалидитет, односно оне болести које су као такве предвиђене у листи тешких и трајних болести која је дата у прилогу овог Колективног уговора и чини његов саставни део.

Захтев за остваривање права на солидарну помоћ за случај дуже или теже болести односно теже повреде подноси се у календарској години у којој је наступила околност која је основ за исплату солидарне помоћи.

Уз захтев запослени доставља следећу документацију:

- одговарајућа медицинска документација којом се доказује дужа или тежа болест запосленог или члана његове уже породице или тежа повреда запосленог (издата од стране здравствене установе, односно лекарске комисије, као и од лекара одговарајуће специјалности или изабраног лекара);
- доказ о одсуству са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести за запосленог, а ако се ради о члану уже породице запосленог потребно је доставити потврду или други доказ из којег се може недвосмислено закључити да је у питању болест из става 3. овог члана;
- доказ да члан уже породице не остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно да не примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије;
- доказ о сродству за члана уже породице (извод из матичне књиге рођених или венчаних, оверена изјава као доказ о ванбрачној заједници, решење о усвојењу или стицању својства усвојоца или старатеља).

2) Набавка ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице

Члан 41.

Запослени има право на солидарну помоћ за набавку ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију за себе или члана уже породице, уколико се помагала и апарати за рехабилитацију не обезбеђују на терет Републичког завода за здравствено осигурање, и то:

- 1) у висини једне просечне зараде за случај набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију за запосленог;
- 2) у висини 1/2 просечне зараде за случај набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију за члана његове уже породице.

Уз захтев запослени доставља следећу документацију:

- одговарајућа медицинска документација којом се доказује неопходност набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију;
- оригинални рачун, односно предрачун (уз обавезу накнадног достављања рачуна);
- потврда да се помагала и апарати за рехабилитацију не обезбеђују на терет Републичког завода за здравствено осигурање;
- изјава запосленог под материјалном и кривичном одговорношћу да право на ортопедска помагала и апарате за рехабилитацију није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима;
- доказ да члан уже породице не остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно да не примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије;

- доказ о сродству за члана уже породице (извод из матичне књиге рођених или венчаних, оверена изјава као доказ о ванбрачној заједници, решење о усвојењу или стицању својства усвојиоца или старатеља).

3) Здравствена рехабилитација запосленог

Члан 42.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају здравствене рехабилитације у висини 1/2 просечне зараде.

Уз захтев се доставља следећа документација:

- одговарајућа медицинска документација којом се доказује неопходност здравствене рехабилитације;
- оригинални рачун, односно предрачун (уз обавезу накнадног достављања рачуна);
- потврда да се здравствена рехабилитација не обезбеђују на терет Републичког завода за здравствено осигурање.

4) Настанак теже инвалидности запосленог

Члан 43.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају настанка теже инвалидности у висини 1/2 просечне зараде.

Уз захтев се доставља следећа документација:

- одговарајућа медицинска документација којом се доказује настанак теже инвалидности;
- решење којим се утврђује тежи степен инвалидности запосленог.

5) Набавка лекова за запосленог или члана уже породице

Члан 44.

Запослени има право на солидарну помоћ за набавку лекова за себе или члана уже породице, уколико се лекови не обезбеђују на терет Републичког завода за здравствено осигурање или се плаћа партиципација, у висини стварних трошкова набавке лекова, односно плаћене партиципације.

Право на солидарну помоћ из става 1. овог члана запослени остварује у висини износа рачуна за купљене лекове, односно плаћену партиципацију, а највише до износа једне просечне зараде у току календарске године.

Уз захтев се доставља следећа документација:

- одговарајућа медицинска документација којом се доказује неопходност набавке лекова;
- оригинални рачун, односно предрачун (уз обавезу накнадног достављања рачуна);

- да се лекови не налазе на Листи лекова који се прописују и издају на терет средстава обавезног социјалног осигурања, односно да се налазе на истој ако се плаћа партиципација;
- изјава запосленог под материјалном и кривичном одговорношћу да право на набавку лекова није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима;
- доказ да члан уже породице не остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно да не примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије;
- доказ о сродству за члана уже породице (извод из матичне књиге рођених или венчаних, оверена изјава као доказ о ванбрачној заједници, решење о усвојењу или стицању својства усвојоца или старатеља).

6) Помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај смрти члана уже породице:

- 1) у висини једне просечне зараде за случај смрти брачног друга, ванбрачног партнера, детета или усвојеника;
- 2) у висини 1/2 просечне зараде за случај смрти родитеља, усвојоца или старатеља.

Чланови уже породице имају право на солидарну помоћ за случај смрти запосленог у висини једне просечне зараде.

Право на солидарну помоћ за случај смрти запосленог 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.

Породицу у смислу става 3. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Уз захтев се доставља следећа документација:

- извод из матичне књиге умрлих;
- доказ да члан уже породице не остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно да не примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије;
- доказ о сродству за члана уже породице (извод из матичне књиге рођених или венчаних, оверена изјава као доказ о ванбрачној заједници, решење о усвојењу или стицању својства усвојоца или старатеља).

7) Месечна стипендија током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења

Члан 46.

Месечна стипендија током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења, додељује се у висини 1/5 просечне зараде по детету, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи.

Право на солидарну помоћ у виду месечне стипендије током редовног школовања утврђује се за једну школску годину.

Уз захтев се доставља следећа документација:

- извод из матичне књиге умрлих;
- доказ о сродству за децу (извод из матичне књиге рођених или решење о усвојењу);
- доказ о редовном школовању.

8) Помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја

Члан 47.

Запослени има право на солидарну помоћ у случају уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја (пожар, поплава, бујица, земљотрес, клизиште и сл.) у породичном домаћинству у коме живи запослени, у висини 1/2 просечне зараде.

Уз захтев се доставља следећа документација:

- доказ из којег се недвосмислено може закључити да се ради штети насталој услед елементарних непогода или ванредних догађаја (записник, решење, потврда и сл. којима је утврђена и процењена висина штете);
- доказ да је запослени носилац или члан породичног домаћинства и да живи у заједничком домаћинству са осталим члановима (фотокопије личних карата чланова домаћинства и сл.).

9) Рођења детета запосленог

Члан 48.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај рођења детета у висини једне просечне зараде.

Уз захтев се доставља следећа документација:

- извод из матичне књиге рођених за дете.

У случају да су оба родитеља запослена код послодавца право на солидарну помоћ за случај рођења детета остварује мајка детета.

Право на солидарну помоћ из овог члана остварује и усвојилац детета.

10) Помоћ запосленом за вантелесну оплодњу

Члан 49.

Запослени има право на солидарну помоћ за вантелесну оплодњу у висини две просечне зараде.

Уз захтев, који се подноси најраније 30 дана од дана заказаног термина оплодње, доставља се следећа документација:

- предрачун здравствене установе о висини трошкова за обављање поступка вантелесне оплодње;
- извештај здравствене установе о спроведеном поступку вантелесне оплодње, који се доставља у року од року од 30 дана од дана спроведене вантелесне оплодње.

Уколико запослени, у року из претходног става, не достави извештај здравствене установе, сматраће се да средства нису наменски утрошена и покренуће се поступак заповраћај одобрене помоћи.

11) Помоћ због побољшања материјалног и социјалног положаја запосленог

Члан 50.

Солидарна помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запосленог исплаћује се свим запосленима у нето износу од 40.000,00 динара.

Право из става 1. овог члана остварују сви запослени који су у радном односу код Послодавца на дан исплате.

Солидарна помоћ запослених исплаћује се свим запосленима, једнократно до краја године за текућу годину, а на основу одлуке органа Послодавца из члана 1. Колективног уговора.

Јубиларна награда

Члан 51.

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

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

5) За 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

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

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

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

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

Друга примања

Члан 52.

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, а на основу одлуке органа Послодавца из члана 1. Колективног уговора.

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.

Члан 53.

Запослени има право на годишњу награду у складу са законом.

Годишња награда у висини просечне зараде у Републици Србији исплаћује се запосленом, по правилу пред Нову годину или Божић, а послодавац и овлашћени представници репрезентативног синдиката се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати, изузетно, у више делова.

О начину исплате годишње награде послодавац и овлашћени представници репрезентативног синдиката преговарају у поступку израде буџету за наредну годину.

Члан 54.

Послодавац је обавезан да запосленима једном у пет година о свом трошку организује систематски здравствени преглед, према плану који заједно утврђује Послодавац и репрезентативни синдикат.

Члан 55.

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 ће осигурати запослене за случај тежих болести, хируршких операција и интервенција са допунским ризицима, са висином појединачне премије у висини једне просечне зараде у Републици Србији.

Уговором о осигурању запослених могу се обухватити и други видови осигурања.

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

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 о порезу на доходак грађана.

Члан 56.

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.

СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ

Члан 57.

Запослени има право и дужност на стручно усавршавање, а на основу програма, који у складу са законом доноси Послодавац, о чему се обавештава репрезентативни Синдикат.

Средства за стручно усавршавања запослених по посебним програмима стручног усавршавања обезбеђују се у буџету Послодавца.

Члан 58.

Запослени има право на додатно образовање, у складу са Законом.

Обавеза Послодаваца је да о процесу планирања додатног образовања запослених и изradi услова за интерни конкурс за избор запослених обавести репрезентативни Синдикат. Трошкове додатног образовања сноси послодавац.

БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 59.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини на којима су спроведене мере безбедности и заштите здравља на раду, у складу са законом.

Члан 60.

Послодавац је дужан да у року од 12 месеци од дана потписивања овог уговора за сва радна места у радној околини усагласи постојећи акт о процени ризика по радним местима.

Послодавац је дужан да, у складу са Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и радној околини:

- оспособи запослене за безбедан и здрав рад;
- ангажује лице са лиценцом ради обављања превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за рад и испитивања услова радне околине;
- оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију.

Послодавац је у обавези да за ове намене обезбеди средства у буџету општине.

Члан 61.

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 62.

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, у складу са општим актом послодавца.

Члан 63.

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 и овим уговором.

Члан 64.

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 Послодавца, у складу са законом.

НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 65.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу - у складу са законом и овим уговором.

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 овласти, у складу са законом и овим уговором.

Члан 66.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет радних дана од дана пријема пријаве о штети или личног сазнања да је штета проузрокована.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог за којег се сумња да је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказ и предлог Послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 67.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује лице из члана 65. став 5, у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 68.

Када утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог,

Послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у утврђеном року од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, исту не надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 69.

Послодавац, или лице које он овласти, може у одређеним случајевима, одредити начин накнаде штете.

При доношењу одлуке из става 1. овог члана, Послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 70.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и овим уговором.

Ако се у року од 30 дана од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом Послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право да накнаду штете оствари пред надлежним судом.

Члан 71.

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

Ако 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.

Члан 72.

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

ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 73.

Послодавац је дужан да у случају решавања вишка запослених донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм), ако је то предвиђено законом.

Члан 74.

Програм садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове који обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање, премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће престати радни однос.

Члан 75.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених су боље оцене у последња три узастопна оцењивања за службенике, односно бољи резултати рада за намештенике.

Резултати рада намештеника утврђују се на основу образложене оцене непосредног руководиоца засноване на елементима:

- 1) квалитет обављеног посла;
- 2) обим обављеног посла;
- 3) однос запосленог према радним обавезама.

Резултати рада из става 2. овог члана утврђују се за период од најмање годину дана, с тим да је без утицаја одсуство запосленог по било ком основу у оквиру овог периода.

Ако два или више запослених остварују исту оцену, односно једнаке резултате рада, примењују се следећи социјални критеријуми:

- 1) број чланова уже породице који остварују зараду, односно плату;
- 2) дужина ефективног стажа осигурања;
- 3) здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице;
- 4) број деце на редовном школовању најдуже до навршене 26 године живота.

Примена критеријуми из става 4. овог члана ближе се уређује у споразуму са репрезентативним синдикатом.

Члан 76.

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 77.

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 78.

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

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

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

ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 79.

Акт којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа запосленог доноси се у форми решења, сагласно закону којим се уређује општи управни поступак, и има карактер управног акта, осим уговора о раду којим се заснива радни однос са запосленим намештеником.

Члан 80.

Запослени има право на жалбу у року од осам дана од дана достављања решења осим ако законом није одређен краћи рок.

Жалба не одлаже извршење решења, само кад је то законом изричито одређено.

Жалба се подноси жалбеној комисији преко првостепеног органа.

ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 81.

Пре доношења закључка о покретању дисциплинског поступка Послодавац може запосленог да упозори на понашање које за последицу има покретање дисциплинског поступка.

Члан 82.

Запослени је дисциплински одговоран за лакше и теже повреде дужности из радног односа, у складу са законом.

Кривична одговорност, односно одговорност за прекршај не искључује дисциплинску одговорност запосленог ако та радња представља и повреду дужности из радног односа.

ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 83.

Односи између репрезентативног синдиката и послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Члан 84.

Потписници образују Одбор за праћење примене Колективног уговора који има 3 (три) члана који представљају репрезентативни Синдикат и 3 (три) члана који представљају Послодавца.

Чланове који су представници Послодавца, именује председник општине Власотинце.

Одбор је обавезан да најмање једном у три месеца разматра актуелна питања везана

за:

- 1) материјални и социјални положај запослених;
- 2) међусобне односе репрезентативног синдиката и послодавца;
- 3) потребу измена и допуна Колективног уговора;
- 4) праксу и мишљења у вези са применом Колективног уговора .

Одбор сачињава записник о разматраним питањима из става 3. овог члана и доставља га потписницима Колективног уговора.

Одбор заузима ставове о актуелним питањима која разматра и о томе обавештава потписнике Колективног уговора.

Одбор доноси пословник о раду којим ближе уређује своју организацију и рад.

Вршење стручних и административно-техничких послова за потребе Одбора обављаће службеник за људске ресурсе.

МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 85.

Колективним радним спором, у смислу овог уговора, сматра се спор поводом закључивања, измена и допуна или примене Уговора, остваривања права запослених на синдикално организовање и остваривања права на штрајк.

Стране у колективном спору јесу учесници.

Поступак мирног решавања спора спроводи се у складу са одредбама овог колективног уговора уз поштовање законских аката који регулишу ову област.

Члан 86.

У случају постојања колективног радног спора свака од страна у колективном спору може предложити да се настали спор реши у поступку арбитраже.

Арбитражно тело – арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката.

Пети – независни члан арбитраже је истакнути стручњак, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима.

Послодавац сачињава листу са три кандидата за независног члана.

Независног члана арбитраже одређује репрезентативни синдикат, са листе предложених стручњака.

Радом арбитраже руководи независни члан.

Члан 87.

Учесници су дужни да арбитражи доставе тражену документацију и своја мишљења о правној основаности, финансијским, организационим и разлозима друге природе који онемогућавају да учесници постигну споразум и да јој пруже све техничке услове за рад.

Арбитража утврђује предлог одлуке о начину решавања насталог спора, већином гласова свих чланова, и доставља је учесницима уговора.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 88.

Послодавац је дужан да у року од три дана од дана подношења предлога за решавање колективног спора у поступку арбитраже достави репрезентативном синдикату, листу за избор независног члана исте.

Арбитражно тело је у обавези да донесе одлуку о решавању спорног питања у року од 15 дана од дана подношења предлога.

Учесници су у обавези да у року од 7 дана од дана доношења примене одлуку арбитраже.

Члан 89.

Ако учесници не реше колективни радни спор у поступку арбитраже могу се споразумети о томе да се настави са решавањем спора у поступку и пред лицима која су утврђена законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 90.

Ако, на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом органа аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни синдикат оцени да се у поједином органу јединици локалне самоуправе понављају пропусти у законитом одлучивању и крше индивидуална или колективна права запослених (која по својим обележјима, обиму или учесталости понављања радњи и доношења појединачних аката којима се запосленом неосновано ускраћују права указују на постојање повреде достојанства и понижавајућег односа према запосленом) може предложити да се покрене поступак арбитраже.

Члан 91.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 92.

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

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 93.

Запослени у органима општине имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности организације синдиката, у складу са законом и овим Колективним уговором.

Члан 94.

Организација синдиката самостално доноси своја правила и организује изборе својих органа.

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

Члан 95.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова, а у складу са својим могућностима обезбеди следеће услове за рад репрезентативног синдиката:

- 1) просторију за рад синдиката, опремљену намештајем и техничким уређајима, као и редовно инвестиционо и хигијенско одржавање исте;
- 2) коришћење просторија за састанке синдиката у седишту послодавца - на начин и у време којим се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа општине;
- 3) административну и техничку помоћ, употребу службеног возила за потребе обављања синдикалних активности, употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала;
- 4) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
- 5) организовање и одржавање синдикалних зборова чланства под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова;
- 6) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласној табли синдиката код послодавца;
- 7) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Члан 96.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката код Послодавца је председник синдиката.

У поступку колективног преговарања, заступања запослених у радним споровима, дисциплинским поступцима и другим облицима заштите права из радног односа запослених, органи Синдиката могу овластити и друге чланове, са ограничењем овлашћења до окончања делатности која им је поверена, о чему Синдикат писаним путем обавештава Послодавца.

Члан 97.

Послодавац је дужан да овлашћеним представницима синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених, за обављање њихове 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 98.

Послодавац не може да донесе решење о престанку радног односа или откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 99.

Члановима органа репрезентативног 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, о трошку синдиката.

Овлашћени представник организације 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.

Време проведено у вршењу синдикалне функције у смислу става 1. овог члана, сматра се временом проведеним на раду.

Члан 100.

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

Повредом права на синдикално организовање, између осталог, сматра се и притисак на запослене да иступе из чланства синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

Члан 101.

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

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писани споразум којим ближе уређују начин остваривања права из ст. 1. и 2. овог члана.

УСЛОВИ ЗА ПРИМЕНУ ОДРЕДАБА УГОВОРА

Члан 102.

Послодавац је у обавези да у свом буџету предвиди позиције и средства за реализацију обавеза проистеклих из овог Уговора.

Уколико је остваривање неког од права запослених наведених у овом Уговору, забрањено законом, Послодавац није у обавези да их омогући запосленима.

ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 103.

Овај уговор се закључује на период од три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи ако се учесници другачије не споразумеју и то најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

Члан 104.

Важење овог Колективног уговора, пре истека рока на који је закључен, може престати споразумом учесника или отказом.

У случају отказа овај Колективни уговор се примењује најдуже шест месеци од дана отказа, у ком року су учесници дужни да отпочну поступак преговарања, како би отклонили спорна питања која су разлог за подношење отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања отпочну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 105.

Предлог за измену и допуну Колективног 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.

ЗАВРШНА ОДРЕДБА

Члан 106.

Овај уговор ступа на снагу наредног дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца.

У Власотинцу, 23. децембра 2024. године

ЗА ПОСЛОДАВЦА:

ПРЕДСЕДНИК
ОПШТИНЕ ВЛАСОТИНЦЕ

Братислав Петровић

ПРЕДСЕДНИК СКУПШТИНЕ
ОПШТИНЕ ВЛАСОТИНЦЕ

Зоран Стамењковић

НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ

ОПШТИНЕ ВЛАСОТИНЦЕ

Марјан Станковић

ЗА СИНДИКАТ:

ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАТА

Живојин Давинић