

СЛУЖБЕНИ Лист ОПШТИНЕ ЉУБОВИЈА



www.ljubovija.rs

Љубовија, 18. април 2022.

Година 2022 - број 7

САДРЖАЈ

СЛУЖБЕНОГ ЛИСТА 7/2022 број 06- 98/2022-03 од 18.04.2022. године

1. Колективни Уговор код послодавца општине Љубовија

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ ЉУБОВИЈА
Председник организације синдиката
Начелник општинске управе

На основу члана 240. и 248. Закона о раду („Сл. гл.РС“ број 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17– одлука УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), члана 6. став 6. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС", бр. 21/16, 113/17, 113/17 – др. закон и 95/18), члана 4. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС", број 38/19 и 55/2020), Општина Љубовија, коју заступа председник општине и Организације самосталног синдиката радника органа управе општине Љубовија, коју заступа председник организације, дана 18.04.2022. године, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ОПШТИНЕ ЉУБОВИЈА

I ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором код послодавца ОПШТИНЕ ЉУБОВИЈА (у даљем тексту: Уговор) уређују се права и дужности из радног односа запослених у општинској управи Општине Љубовија, (у даљем тексту запослени), међусобни односи учесника Уговора, поступак измене и допуне Уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Уговор се непосредно примењује.

Члан 3.

Запослени, у смислу овог уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у Општинској управи Општине Љубовија.

Послодавац, у смислу овог уговора, је Општина Љубовија- (у даљем тексту: Послодавац). Поједина права у складу са Уговором остварују лица која обављају рад код Послодавца.

Члан 4.

Овим уговором утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законима и Посебним колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе (у даљем тексту: „ПКУ“), као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено друкчије.

Уговор закључују председник општине и председник репрезентативног синдиката код Послодавца, у складу са законом.

Члан 5.

Ако Синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону, ПКУ и овом уговору, дужан је да писаним путем обавести Послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона, ПКУ и овог уговора.

Синдикат може, истовремено, на основу писаног овлашћења запосленог, да покрене

мирно решавање спора посредовањем, поступак код надлежне инспекције, жалбене комисије и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона, ПКУ и овог уговора, у складу са законом.

II РАДНИ ОДНОСИ

Члан 6.

Запослени заснива радни однос на неодређено време и одређено време.

У радни однос на одређено време може се примити лице које испуњава све услове за рад на радном месту на које се прима који су утврђени правилником о организацији и систематизацији радних места у Општинској управи (у даљем тексту: Правилник).

Послодавац је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито цени околности које се односе на то, да је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места и да је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе.

Правилником се утврђују, описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, радна места намештеника, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником.

Укупан број запослених на одређено време и радно ангажованих по другим основама мора да буде у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

Члан 7.

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општинских аката који су од значаја за дефинисање радноправног и материјалног положаја запослених у Општинској управи, затражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

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

Уколико репрезентативни синдикат у року из става 2. овог члана не достави своје мишљење сматра се да је дао позитивно мишљење.

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 8.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, опрему и техничке услове за рад, 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, ПКУ, овим уговором и другим општинским актима Послодавца.

Члан 9.

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 код Послодавца.

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

Члан 10.

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

IV СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ, ОСПОСОБЉАВАЊЕ И ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно усавршава и оспособљава за рад у складу са потребама Послодавца.

Послодавац је дужан да сачини програм стручног усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденција о стручном усавршавању.

Запослени кога послодавац упути на стручно усавршавање и оспособљавање, има право на плату за време одсуства за обављање послова свог радног места док се налази на стручном усавршавању и оспособљавању, накнаду трошкова стручног усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 12.

Службенику може да се омогући додатно образовање значајно за рад код Послодавца.

Службеник, по завршеном додатном образовању, које му је омогућио Послодавац у складу са законом, распоређује се, односно премешта на упражњено радно место са најнижим звањем у степену образовања које је стекао додатним образовањем, у складу са Правилником.

После додатног образовања службеник је обавезан да остане на раду код Послодавца најмање двоструко дуже од трајања додатног образовања, иначе је дужан да једнократно надокнади послодавцу све трошкове додатног образовања.

Службеник, који је од стране и о трошку послодавца стекао 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

1. Пуно радно време

Члан 13.

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

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 14.

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

Распоред радног времена запосленог се објављује најмање десет дана пре примене. Изузетно од ст. 1. и 2. овог члана распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запосленог, у случајевима који се не могу унапред предвидети, али ни тада краћем од 48 часова унапред.

Непосредни руководилац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

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

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

3. Скраћено радно време

Члан 15.

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.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 16.

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

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

Одмор у току дневног рада не може се користити на почетку и на крају радног времена. Време одмора из ст. 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

2. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 17.

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) запосленом са оценом "истиче се" - за 5 радних дана,

(2) запосленом 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 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 којима 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 руководиолац 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 дана..

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Члан 18.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси руководиолац Општинске управе најкасније до краја априла текуће календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиолаца унутрашњих организационих јединица, 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.

Годишњи одмор који је утврђен у складу са мерилима из члана 17. овог уговора запослени може на свој захтев користити једнократно или у два дела, с тим да први део користи у трајању од најмање две недеље непрекидно у току календарске године, а остатак одмора најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 19.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 17. овог колективног уговора и време коришћења годишњег одмора.

Ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора може се запосленом доставити и 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.

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

3. 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 неискоришћеног годишњег одмора.

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

4. Плаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја брачног или ванбрачног партнера или усвојење детета - 5 радних дана;
- 2) рођења детета другог члана уже породице - 1 радни дан;
- 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/е, усвојеника/це или храњеника/це - 3 радна дана;
- 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 3 радна дана;
- 7) селидбе - 3 радна дана;
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 2 радна дана;
- 9) испраћај детета односно пасторка/це, усвојеника/це или храњеника/це у војску - 2 радна дана;
- 10) полагања испита у оквиру стручног усавшавања или додатног образовања - 2 радна дана, а највише 7 радних дана у току календарске године;
- 11) теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
- 12) смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- 13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 узастопна дана;
- 14) учешћа у такмичењу у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 15) рекреативног одмора у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 17) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације - најдуже 45 радних дана;
- 18) смрти крвног сродника без обзира на степен сродства или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан, а ако је сахрана ван територије РС - до 3 радна дана;
19. за обављање личних послова - до 3 радна дана у току године;
20. за први полазак детета у предшколску установу – 5 дана .

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, паторак/а, старатељ и штићеник.

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

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 15, и 17. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих

случајева.

У случају да су оба родитеља запослена код Послодавца из члана 1. овог уговора право из става 1. тачка 20. овог члана остварује један родитељ.

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

Изузетно у случајевима из става 1. тачка 1, 2, 6, 11, 12, 13, 18 и 20. овог члана запослени је дужан да документацију из става 6. овог члана достави у року од 7 дана од дана настанка основа за плаћено одсуство уколико иста није достављена пре наступања основа.

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

Лица која су ангажована по основу уговора ван радног односа код послодавца остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1. тач. 1), 4), 5), 8), 9), 11), 12), 13), 16) и 18) под условима из овог члана.

Општим актом код послодавца утврђују се и други случајеви у којима запослени остварује право на плаћено одсуство.

Право запосленог на плаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем руководиоца Општинске управе.

5. Неплаћено одсуство

Члан 22.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног усавршавања и образовања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана;
- 2) ради неговања оболелог члана уже породице - до 90 радних дана;
- 3) ради обављања личних послова - до 7 радних дана;
- 4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до 5 радних дана;
- 5) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама, за време њиховог трајања.

На лични захтев запосленом се може одобрити 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.

Руководилац Општинске управе 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.

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

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

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 23.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којима су спроведене мере безбедности и здравља на раду - у складу са законом, ПКУ, општим актима и овим Уговором.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописани начин користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог живота и здравља, као и живота и здравља осталих запослених.

Члан 24.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика којим, 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.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравље на раду утврђене актом о процени ризика, као и друга права утврђена законом, ПКУ и овим уговором.

Члан 25.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, другим прописима, општим актима, ПКУ и овим Уговором.

Члан 26.

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 27.

Запослени је дужан да, у складу са својим сазнањима, одмах обавести лице за безбедност и здравље на раду и послодавца о неправилностима, штетностима, опасностима или другој појави која би на радном месту могла да угрози његову безбедност и здравље или безбедност и здравље других запослених.

Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленом на радном месту са повећаним ризиком пре почетка рада обезбеди лекарски преглед, као и периодични лекарски преглед у току рада.

Ако се у поступку периодичног лекарског прегледа утврди да запослени не испуњава посебне здравствене услове за обављање послова на радном месту са повећаним ризиком, Послодавац је дужан да га премести на друго радно место које одговара његовим здравственим способностима.

Члан 29.

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, ПКУ и овим Уговором.

Члан 30.

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.

2. Представници запослених и Одбор за безбедност и здравље на раду

Члан 31.

Послодавац именује на период од 4. године Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: „Одбор“) који има 4 члана од којих по 2 члана предлажу синдикат и послодавац. Сви чланови одбора морају бити из реда запослених код послодавца. Одбор бира председавајућег одбора.

Члан 32.

Послодавац је дужан да професионално оболелом и особи са инвалидитетом обезбеди обављање послова према радној способности, у складу са законом.

Члан 33.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду информисе најмање једном у шест месеци о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 34.

Послодавац је дужан да представника запослених за безбедност и здравље на раду упозна:

1) са налазима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;

- 2) са извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду;
- 3) о планираним и предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 4) са извештајем о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 5) о другим питањима, у складу са Уговором.

Члан 35.

О уоченим неправилностима у примени прописа о безбедности и здрављу на раду, представник запослених за безбедност и здравље на раду непосредно обавештава:

- 1) Послодавца;
- 2) лице одређено за безбедност и здравље на раду код послодавца;
- 3) Одбор за безбедност и здравље на раду;
- 4) Репрезентативни синдикат.

Члан 36.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду има право на плаћене часове за све време проведено на седницама Одбора за безбедност и здравље на раду, као и за време присуствовања инспекцијском надзору, у складу са општим актом.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, за време коришћења плаћених часова из става 1. овог члана, има право на плату као да је радио.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду, пре коришћења плаћених часова из става 1. овог члана, дужан је да благовремено о томе обавести непосредног руководиоца.

Члан 37.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да репрезентативни синдикат информише о свом раду најмање једном у шест месеци, односно на сваки његов захтев.

Члан 38.

Чланови Одбора су:

- 1) представници запослених за безбедност и здравље на раду;
- 2) представници репрезентативног Синдиката

Послодавац из реда запослених именује два члана, од којих је један члан запослен на радном месту за безбедност и здравље на раду.

Репрезентативни синдикат именује два члана Одбора.

Иницијативу за формирање Одбора могу да поднесу и послодавац и репрезентативни синдикат.

Послодавац је дужан да омогући да се, најкасније у року 15 дана од дана покретања иницијативе из става 4. овог члана, образује Одбор и почне са радом.

Потписници овог Уговора, могу образовати јединствен Одбор.

Члан 39.

Одбор ће се образовати у року од 90 дана од дана ступања на снагу Уговора.
Мандат чланова Одбора траје 4 године.

Члан 40.

Одбор има следеће надлежности и права да:

- 1) буде информисан о резултатима процене ризика;
- 2) остварује увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 3) даје предлоге и учествује у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду;
- 4) захтева од послодавца информације о свим подацима који се односе на безбедност и здравље на раду;
- 5) разматра извештај послодавца о стању безбедности и здравља на раду запослених, као и о спроведеним мерама;
- 6) захтева од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених;
- 7) да се упознаје са налозима и предлозима или предузетим мерама инспекције рада;
- 8) разматра извештаје о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду од стране послодавца;
- 9) разматра извештај послодавца о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље;
- 10) разматра и даје сугестије на део колективног уговора код послодавца у области безбедности и здравља на раду у току преговора за закључивање и даје иницијативу за измене и допуне Уговора у овој области;
- 11) разматра нацрте и предлоге свих аката послодавца у области безбедности и здравља на раду и даје одговарајуће мишљење у сугестије;
- 12) разматра и друга питања у складу са законом, колективним уговорима и општим актима послодавца у области безбедности и здравља на раду.

Члан 41.

Послодавац је дужан да Одбору обезбеди потребне просторне и административно-техничке услове за несметан рад, као и стручну подршку, у складу са општим актом.

Члан 42.

Одбор дужан је да Послодавцу и репрезентативном синдикату подноси шестомесечни извештај о свом раду.

Послодавац и репрезентативни синдикат дужни су да размотре ставове и мишљења Одбора и да исти обавесте о свом ставу у року од 15 дана од уредног пријема извештаја.

Члан 43.

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 репрезентативном синдикату.

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 репрезентативни синдикат.

Репрезентативни синдикат 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.

3. Осигурање запослених

Члан 44.

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

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

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

Уговором из става 1. овог члана, у оквиру исте премије осигурања, могу се обезбедити и систематски прегледи запослених.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим установама - 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 45.

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, због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује се у складу са законом.

VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 46.

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, 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 17. овог Уговора.

Члан 47.

Плата се исплаћује одједном или у два дела.

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 руководицац органа.

Средства за плате, накнаде зараде и друга примања запослених, обезбеђују се у буџету Послодавца.

Исплата плате исплаћује се у два дела тако што се први део исплаћује до двадесетпетог у текућем месецу а други део до десетог у текућем месецу за претходни месец.

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

Додатак за време проведено у радном односу

Члан 48.

Запослени има право на додаток 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.

Додатак за 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 додаток за 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 49.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад од 22 сата до 6 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 50.

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 51.

Ако по писаном налогу непосредног руководиоца запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла или послове одсутног запосленог, има право на додатак за додатно оптерећење на раду.

У писаном 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 исључује додатак за додатно оптерећење.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

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

Додатак за додатно оптерећење из ст. 3. и 4. утврђује се решењем руководиоца Општинске управе.

Додатак за прековремени рад

Члан 52.

Запослени који по писаном налогу послодавца ради дуже од пуног радног времена има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%. (прековремени рад) или да му се уместо додатка за прековремени рад омогуће слободни сати у наредном месецу од месеца у коме је обављао прековремен рад.

Руководилац Општинске управе је дужан да запосленом изда писани налог којим га обавештава о обавези да ради прековремено .

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Додатак за приправност

Члан 53.

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

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

План приправности уз образложење доноси Послодавац.

Додатак за рад на терену

Члан 54.

Рад на терену јесте рад који се по природи посла врши изван службених просторија, ван места рада који подразумева рад и боравак на терену и на који се запослени, по налогу овлашћеног лица, упућује да изврши службени посао.

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додаток) чија се висина одређује у складу са актом Владе.

2. Накнада плате

Члан 55.

Док користи годишњи одмор и плаћено одсуство које му је одобрено према закону или Уговору, запослени има право на накнаду плате која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио.

Право на накнаду плате у истом износу као да је радио запослени има и ако је радио на дан празника који није радни дан или ако се одазвао на војну вежбу или на позив државног органа или јавног бележника.

Општинска управа у којој је запослени који се одазвао на војну вежбу или на позив државног органа има право да му орган на чији се позив запослени одазвао рефундира исплаћену накнаду плате, ако законом није друкчије одређено.

Право на накнаду плате у складу са овим чланом, запослени остварују почев од исплате плате за јануар 2022. године.

Члан 56.

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

1) 65% основне плате за месец у коме је одсуствовао због болести или повреде ван

рада;

2) 100% основне плате за месец у коме је одсуствовао због професионалне болести, повреде на раду или малигног обољења,
Накнада плате не може бити нижа од минималне зараде утврђене општим прописима о раду.

Члан 57.

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести КОВИД-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест КОВИД-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

- 1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава буџета послодавца;
- 2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате.

Право на накнаду плате из става 1. и 2. овог члана остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказује решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом и евиденције МУП-а и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

3. Накнада трошкова

Члан 58.

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 ће 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.

Накнада трошкова исплаћује се до 10-ог у месецу за претходни месец.

Члан 59.

Запослени може да оствари право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора од 2022. године ако се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету.

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

4. Новчана и друга примања

Члан 60.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину сходном применом акта Владе којим се утврђује накнада трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника.

Члан 61.

Запослени који је остао нераспоређен, односно намештеник коме је престао радни однос због престанка потребе за његовим радом, има право на отпремнину у складу са чланом 60. овог уговора.

Члан 62.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходном применом акта Владе из члана 60. овог уговора.

Члан 63.

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

Уколико не буде препоруке из става 1. овог члана поклон за Нову годину-новчана честитка исплаћује се највише до вредности неопорезивног износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Послодавац је дужан да обезбеди запосленим женама за Дан жена - 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. или ставом 2. овог члана или други пригодан поклон.

5. Јубиларна награда

Члан 64.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у претходној календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, с тим што се висина новчане награде увећава за 30% при сваком наредном остваривању тог права, тако да се исплаћује:

- 1) за 10 година рада у радном односу - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса;
- 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. Код утврђивања права на јубиларну награду рачунају се и године рада код послодавца од кога је надлежни орган преузео надлежности, послове и запослене.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана када запослени стиче право на јубиларну новчану награду, осим запосленима који стичу право на јубиларну новчану награду у јануару текуће године, којима се јубиларна награда исплаћује одмах по објављивању података органа надлежног за послове статистике.

Запослени има право на јубиларну награду, 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.

цфррцде

6. Солидарна помоћ запосленима

Члан 65.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог-извештај лекара специјалисте, отпусна листа из болнице, извештај лекара медицине рада (у случају повреде запосленог), као и други докази којима се утврђује да је запослени или члан његове уже породице оболео од теже болести односно да се ради о тежој повреди, као и документација која потврђује да је запослени одсуствовао са рада нај мање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести- у висини неопорезивог износа солидарне помоћи који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

2) набавке медицинско-техничких помагала запосленог или члана његове уже породице,- извештај лекара специјалисте, отпусна листа из болнице као и други докази којима се утврђује да је запослени и или члан његове уже породице, остварио право на набавку медицинско-техничких помагала и апарата за рехабилитацију, - у висини стварних трошкова, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији;

3) здравствене рехабилитације запосленог-фотокопија документа комисије републичког завода за здравствено осигурање којим је запослени одбијен за бањско лечење, фотокопија извештаја лекара специјалисте са препоруком за бањско лечење и фотокопија отпусне листе из болнице у којој је запослени био лечен у години у којој подноси захтев за бањско лечење као и др. докази којима се утврђује да је запослени остварио право на здравствену рехабилитацију-, у висини стварних трошкова, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији;

4) настанка теже инвалидности запосленог-извештај лекара специјалисте, извештај лекарске комисије, отпусна листа из болнице као и други докази којима се утврђује да је код запосленог настала тежа инвалидност-, у висини једне просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији;

5) набавке лекова, специјалистичке прегледе, хируршке интервенције и лабораторијске анализе који нису обухваћени обавезним здравственим осигурањем и трошкова лечења за запосленог или члана уже породице,-извештај лекара специјалисте или отпусна листа из болнице, оригинал фискални рачуни купљених лекова који су наведени у извештају лекара специјалисте или у отпусној листи из болнице, оригинал рачуни за трошкове дијагностике-прегледи на скенеру, магнетној резонанци, лекарски прегледи, лабораторијске анализе као и други докази- у висини стварних трошкова, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији;

6) помоћ члановима уже породице за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице у висини две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији:
- извод из МКУ за дете, уколико се захтев подноси због смрти детета,
- извод из МКУ за преминулог брачног или ванбрачног друга и извод из МКВ (или оверену изјаву код нотара као доказ о ванбрачној заједници) уколико се захтев подноси због умрлог брачног или ванбрачног друга,
- извод из МКУ за запосленог и извод из МКВ, уколико захтев подноси брачни друг, односно извод из МКР за дете, уколико захтев подноси дете запосленог, када се захтев подноси због смрти запосленог,
- извод из МКУ за родитеље и извод из МКР за запосленог, уколико се захтев подноси због смрти родитеља.

У случају смрти запосленог захтев за солидарну помоћ подноси брачни односно ванбрачни партнер, ако њега нема-дете (усвојеник/ца), ако њега нема родитељ (усвојилац, старатељ).

7) месечну стипендију током редовног школовања за децу почившег запосленог према следећим мерилима;

(1) уколико је смрт запосленог наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења- у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији;

(2) уколико је смрт запосленог наступила за време трајања радног односа (смрт није наступила као последица повреде на раду или последица професионалног обољења) за време трајања основног образовања у висини 20% месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

(3) уколико је смрт запосленог наступила за време трајања радног односа (смрт није наступила као последица повреде на раду или последица професионалног обољења) за време трајања средњег образовања у висини 25% месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији;

(4) уколико је смрт запосленог наступила за време трајања радног односа (смрт није наступила као последица повреде на раду или последица професионалног обољења) за време трајања високог образовања у висини 50% месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији;

(5) уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи;

8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја-записник о стању, настанку и узроку штете сачињеног од стране надлежног органа (извештај комисије) до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

9) рођења детета запосленог – извод из МКР за дете запосленог, у висини просечне месечне зараде у Републици Србији;

10) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу – највише до три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији. Уз захтев се подноси: прочитана лична карта, прочитана здравствена књижица, доказ о извршеним услугама вантелесне оплодње и потврда надлежне РФЗО да трошкове вантелесне оплодње није сносио РФЗО. Захтев за солидарну помоћ се подноси у року од 3 месеца од дана започетог поступка вантелесне оплодње односно од датума назначеног у отпусној листи надлежне здравствене установе као датума пријема у установу.

11) побољшања материјалног и социјалног положаја у складу са критеријумима и мерилима прописаним општим актом послодавца и расположивим средствима послодавца.

12) помоћ у превенцији за побољшање здравственог положаја запослених због проглашене епидемије и пандемије заразне болести у складу са мерилима прописаним општим актом послодавца и расположивим финансијским средствима обезбеђеним у буџету послодавца.

Одлуку о висини солидарне помоћи из става 1. тачка 11. и 12. овог члана доноси Општинско веће на предлог председника општине и репрезентативног синдиката, за сваку годину посебно, у складу са расположивим буџетским средствима.

Право на солидарну помоћ из става 1. овог члана, изузев тачки 11. 12. остварују сви запослени на основу захтева за остваривање права на солидарну помоћ, у складу са средствима обезбеђеним у буџету општине Љубовија.

Просечна месечна зарада без пореза и доприноса у Републици Србији, утврђује се према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник, старатељ и штићеник запосленог.

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5), 8) и 9) остварује један запослени.

Дужа или тежа болест односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Под тежом болешћу подразумевају се канцерогена обољења, тежи облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају сложене хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива, тешка неуролошка обољења, обољења која остављају трајне последице и инвалидитет и друга тешка обољења услед којих је угрожен живот запосленог или члана његове породице.

Право из става 1. тачка 1), 2), 5) и 6) овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу обављања самосталне делатности, у тренутку подношења захтева или примају, односно који су до смрти примали пензију која је већа од минималне зараде у Републици Србији.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. од 1) до 5)

овог члана признаје се на основу уредне документације приложене уз захтев, у складу са средствима обезбеђеним у буџету јединице локалне самоуправе, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка б) овог члана признаје се породици и остварује се по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи.

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

Право за исплату солидарне помоћи из става 1. тачка 7. овог члана детету почившег запосленог престаје након навршене 26. године живота.

Солидарну помоћ из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно обављања самосталне делатности или примају, односно који су до смрти примали пензију која је већа од минималне зараде у Републици Србији.

Стварним трошковима у смислу става 1. овог члана, сматрају се трошкови за набавку лекова, трошкови дијагностике (снимање скенером, магнетна резонанца, лекарски прегледи, лабораторијске анализе и др.), трошкови за медицинско-техничка помогала као и трошкови лечења у установама специјализованим за рехабилитацију, који се не могу обезбедити обавезним здравственим осигурањем преко РФЗО, односно прописима из обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима. Стварни трошкови зависно од врсте услуге која се захтева доказују се оригиналним рачуном или фактуром.

Право на солидарну помоћ у току године, по појединачним захтевима признаје се на основу уредне документације приложене уз захтев.

7. Накнада погребних трошкова

Члан 66.

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

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

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

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

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

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

Члан 67.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 66. овог уговора, у случају смрти члана уже породице, уколико то право није остварено по другом основу.

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

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

8. Годишња награда

Члан 68.

Запослени има право на годишњу награду.

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

Висина и начин исплате годишње награде утврђује се из ПКУ.

9. Систематски преглед

Члан 69.

Послодавац је дужан да омогући бесплатан систематски преглед заинтересованим запосленима једном у току календарске године.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 70.

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.

Запослени 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 71.

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 72.

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.

X МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 73.

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

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 74.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Уговора или остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање или остваривања права на штрајк учесници не могу да усагласе ставове и садржину акта који заједнички утврђују.

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

Арбитражно тело - арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца а два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети - независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководиоца Општинске управе. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 75.

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

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

Ако учесници прихвате предлог одлуке арбитраже о томе потписују посебан споразум.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 76.

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

Члан 77.

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

Члан 78.

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

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје основ за закључење новог, односно измену и допуну колективног уговора.

Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

XI ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 79.

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

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 80.

Запослени 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, Статутом синдиката управе Србије, ПКУ, својим Правилима и овим уговором.

Члан 81.

Репрезентативни синдикат самостално доноси своја правила и организује изборе својих органа.

Репрезентативни синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом послодавца.

Члан 82.

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 писани захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Послодавац или синдикат дужни су да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана од уредног пријема захтева.

Репрезентативни синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радносоцијалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку радног односа запослених;
- 2) мерама о безбедности и здрављу на раду;
- 3) променама у организацији рада које доводе до вишка запослених и мерама за њихово решавање.

Послодавац је дужан да достављене примедбе и сугестије репрезентативног синдиката размотри и писаним путем одговори, најкасније у року од 15 дана од дана пријема истих.

Члан 83.

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

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

2) плаћене часове овлашћеним представницима репрезентативних синдиката ради обављања синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом;

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

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 утврђене надлежности и делокруга послодавца;

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

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

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

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

Члан 84.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката је председник организације синдиката.

Члан 85.

Послодавац је дужан да председнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код Послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова од пуног месечног радног времена, уз додатак на плату од 12% месечно.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у који је учлањено мање од 50% запослених код Послодавца имају право на сразмерно мање плаћених часова месечно, уз сразмерно додатак на плату.

Члан 86.

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 и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство у складу са законом, 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.

Лица из ст. 1. и 2. овог члана за време одсуства са рада, односно коришћења плаћених часова, имају право на плату као да су радили.

Члан 87.

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

Под неповољнијим положајем у смислу став 1. овог члана сматра се и распоређивање, односно премештај на радно место за које је одређен нижи коефициент за обрачун основне плате од оног коефициента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, због његовог статуса или активности у својству председника синдиката, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 88.

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

Члан 89.

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 Уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

Члан 90.

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 се ишчлане из синдиката или да се ишчлане из једног а учлане у одређени синдикат.

XII ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 91.

Односи између потписника у закључивању овог уговора, успоставиће се и решавати преговарањем, усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Члан 92.

Послодавац је дужан да организацију рада планира и оствари тако да средства за исплату права из члана 21. овог уговора буду у оквирима буџетских ограничења за текућу и наредне две буџетске године.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 93.

Поступак измена и допуна Уговора, као и закључивање новог Уговора, спроводи се у складу са законом, а може га покренути сваки од учесника писаним предлогом.

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

Члан 94.

Уговор може престати да важи споразумом уговарача или отказом.

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

Члан 95.

Ступањем на снагу овог Уговора престаје да важи Правилник о додели солидарне помоћи запосленима.

Члан 96.

Уколико у периоду важења овог уговора одређена права и дужности запослених буду Законом или ПКУ утврђена повољније од права и дужности утврђених овим уговором примењиваће се закон односно ПКУ.

Члан 97.

Уговор, обострано потписан, ступа на снагу наредног дана од дана објављивања у „Службеном листу Општине Љубовија“ а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

Наредног дана од дана ступања на снагу Уговор има бити објављен на огласној табли Општинске управе.

Председник општине

Милан Јовановић с.р.

Председник организације синдиката

Снежана Јакшић с.р.

Начелник општинске управе

Мирослав Ненадовић с.р.