



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

ГОДИНА XXX

ЗРЕЊАНИН

01. ДЕЦЕМБАР 2021.

БРОЈ: 30

141

На основу чланова 59, 60, 61. и 63. Закона о јавним предузећима („Службени гласник Републике Србије“, број 15/2016 и 88/2019), члана 57. и члана 128. став 3. Статута града Зрењанина („Службени лист града Зрењанина“, број 17/20 - пречишћен текст), Градско веће града Зрењанина, на седници одржаној дана 01.12.2021. доноси

УПУТСТВО О ПОСТУПКУ ИЗРАДЕ И ДОСТАВЕ ГРАДСКОМ ВЕЋУ И СКУПШТИНИ ГРАДА ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА, ИЗМЕНА И ДОПУНА ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА, ПОСЕБНОГ ПРОГРАМА О КОРИШЋЕЊУ СУБВЕНЦИЈА ИЗ БУЏЕТА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА И ИЗВЕШТАЈА О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА ЈАВНИХ И ЈАВНО КОМУНАЛНИХ ПРЕДУЗЕЋА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД ЗРЕЊАНИН

ОПШТА ОДРЕДБА

Члан 1.

Овим Упутством ближе се уређује поступак израде Програма пословања, измена и допуна Програма пословања, Посебног програма о коришћењу субвенција из буџета града Зрењанина, Извештаја о реализацији Програма пословања јавних и јавно комуналних предузећа чији је оснивач град Зрењанин и достава истог Градском већу и Скупштини града, технички услови за припрему и доставу материјала, као и методологија израде Програма пословања, Посебног програма о коришћењу субвенција из буџета града Зрењанина и Извештаја о реализацији Програма пословања јавних и јавно комуналних предузећа и друга питања.

ИЗРАДА АКТА

Члан 2.

Јавна и јавно комунална предузећа чији је оснивач град Зрењанин, као обрађивачи, припремају материјале у складу са смерницама

прописаним Методологијом израде Програма пословања, измена и допуна Програма пословања, Посебног програма о коришћењу субвенција из буџета града Зрењанина и Извештаја о реализацији Програма пословања јавних и јавно комуналних предузећа, која је саставни део Упутства.

ТЕХНИЧКА ИЗРАДА МАТЕРИЈАЛА

Члан 3.

Материјали који се достављају Градском већу и Скупштини града морају бити припремљени на следећи начин:

- писани ћиричним писмом, фонт "Times New Roman", величина фонта 12;
- материјали који се односе на одређени акт у електронском облику морају бити достављени у једном фајлу следећим редоследом: пропратни акт, одлука Надзорног одбора и Програм пословања/измена и допуна Програма пословања/Посебан програм/Извештај о реализацији Програма пословања;
- материјал у електронском облику се доставља на CD-у, скениран, у PDF формату (скениран и уређен на начин да текст и табеларни прегледи буду адекватно ротирани - прилагођени за читање);
- електронски достављен материјал мора бити идентичан штампаном;
- електронски достављен материјал, заведен, потписан и оверен од стране одговорног лица мора бити скениран на начин да резолуција буде најнижа дозвољена (препоручено 75, максимално до 150 dpi);
- на врху странице (header) у десном углу – назив документа;
- на дну странице (footer) у десном углу – нумерисање страница.

Члан 4.

Материјал који технички није уређен у складу са чланом 3. овог Упутства ресурсна организациона јединица Градске управе враћа обрађивачу са захтевом да без одлагања уреди материјал и одређује рок за достављање. Уколико се уређени материјал не достави у

остављеном року, сматра се неуредним и неће се разматрати, о чему се обавештава обрађивач.

Члан 5.

Достава материјала се врши у електронском и штампаном облику.

Доставу материјала Градском већу и Скупштини града јавна и јавно комунална предузећа чији је оснивач град Зрењанин, врше преко ресорних организационих јединица Градске управе града Зрењанина.

Материјал који се доставља у штампаном облику мора бити заведен, потписан и оверен од стране одговорног лица, у складу са важећим прописима, у два примерка, формата А4.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 6.

Саставни део овог Упутства је Методологија израде Програма пословања, измена и допуна Програма пословања, Посебног програма о коришћењу субвенција из буџета града Зрењанина и Извештаја о реализацији Програма пословања јавних и јавно комуналних предузећа.

Члан 7.

Ово Упутство ступа на снагу даном објављивања у "Службеном листу града Зрењанина".

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 06-160-11/21-III
Дана: 01.12.2021. године
ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
Симо Салапура, с.р.

142

На основу члана 57. и члана 128. став 3. Статута града Зрењанина ("Службени лист града Зрењанина", број 17/20 - пречишћен текст), Градско веће града Зрењанина, на седници одржаној дана 01.12.2021. године доноси

УПУТСТВО О ПОСТУПКУ ИЗРАДЕ И ДОСТАВЕ ГРАДСКОМ ВЕЋУ И СКУПШТИНИ ГРАДА ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА И ИЗВЕШТАЈА О РЕАЛИЗАЦИЈИ ПРОГРАМА ПОСЛОВАЊА УСТАНОВА ЧИЈИ ЈЕ ОСНИВАЧ ГРАД ЗРЕЊАНИН

ОПШТА ОДРЕДБА

Члан 1.

Овим Упутством ближе се уређује поступак израде програма пословања и извештаја о реализацији програма пословања установа чији је оснивач град Зрењанин и достава истог Градском већу и Скупштини града, технички услови за припрему и доставу материјала, као и методологија израде програма пословања и извештаја о реализацији програма пословања установа и друга питања.

ИЗРАДА АКТА

Члан 2.

Установе чији је оснивач град Зрењанин, као обрађивачи, припремају материјале у складу са смерницама прописаним Методологијом израде програма пословања и извештаја о реализацији програма пословања установа, која је саставни део Упутства.

ТЕХНИЧКА ИЗРАДА МАТЕРИЈАЛА

Члан 3.

Материјали који се достављају Градском већу и Скупштини града морају бити припремљени на следећи начин:

- писани ћиричним писмом, фонт "Times New Roman", величина фонта 12;
- материјали који се односе на одређени акт у електронском облику морају бити достављени у једном фајлу следећим редоследом: пропратни акт, одлука Управног одбора и Програм пословања/Извештај о реализацији Програма пословања;
- материјал у електронском облику се доставља на CD-у, скениран, у PDF формату (скениран и уређен на начин да текст и табеларни прегледи буду адекватно ротирани - прилагођени за читање);
- електронски достављен материјал мора бити идентичан штампаном;
- електронски достављен материјал, заведен, потписан и оверен од стране одговорног лица мора бити скениран на начин да резолуција буде најнижа дозвољена (препоручено 75, максимално до 150 dpi);
- на врху странице (header) – назив документа;
- на дну странице (footer) - нумерисање страница.

Члан 4.

Материјал који технички није уређен у складу са чланом 3. овог Упутства ресорна организациона јединица Градске управе враћа

обрађивачу са захтевом да без одлагања уреди материјал и одређује рок за достављање. Уколико се уређени материјал не достави у остављеном року, сматра се неуредним и неће се разматрати, о чему се обавештава обрађивач.

Члан 5.

Достава материјала се врши у електронском и штампаном облику.

Доставу материјала Градском већу и Скупштини града установе чији је оснивач град Зрењанин, врше преко ресорних организационих јединица Градске управе града Зрењанина.

Материјал који се доставља у штампаном облику мора бити заведен, потписан и оверен од стране одговорног лица, у складу са важећим прописима, у два примерка, формата А4.

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 6.

Саставни део овог Упутства је Методологија израде програма пословања и извештаја о реализацији програма пословања установа.

Члан 7.

Ово Упутство ступа на снагу 8 дана од дана објављивања у "Службеном листу града Зрењанина".

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ЗРЕЊАНИН
ГРАДСКО ВЕЋЕ
Број: 06-160-12/21-III
Дана: 01.12.2021. године
ЗРЕЊАНИН

ПРЕДСЕДНИК
ГРАДСКОГ ВЕЋА
Симо Салапура, с.р.

143

На основу 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, 95/18, 95/18 - др. закон, 86/19 - др. закон и 157/20 - др. закон), чл. 240. и 248. Закона о раду ("Службени гласник РС", бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17, 113/17 - одлука УС, 113/17 и 95/18 - аутентично тумачење) и члана 4. Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС", бр. 38/19 и 55/20), град Зрењанин кога заступа Градоначелник града Зрењанина Симо Салапура, Независни синдикат Градске

управе града Зрењанина кога заступа председник синдиката Жељко Торњански и Самостални синдикат Градске управе града Зрењанина кога заступа председник синдиката Марчел Бесу, дана 1. децембра 2021. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се права и дужности из радног односа запослених у органима града Зрењанина, 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 органима града Зрењанина.

Послодавац, у смислу овог уговора је град Зрењанин (у даљем тексту: Послодавац).

Поједина права у складу са Уговором остварују лица која обављају рад код послодавца.

Члан 4.

Колективним уговором код послодавца утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и овим уговором, као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено друкчије.

Колективни уговор код послодавца закључују у име послодавца Градоначелник и репрезентативни синдикат код послодавца у складу са законом.

Члан 5.

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону и Уговору, дужан је да обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и Уговора.

Синдикат може, истовремено, у складу са писменим овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције, жалбене комисије и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона и овог уговора, у складу са законом.

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 даљем тексту: Правилник).

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

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

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

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

Члан 7.

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

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

III. ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 8.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, као и право на друге облике заштите у складу са законом, Уговором и другим општим 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.

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 ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

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

Послодавац је дужан да сачини програм стручног 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 оспособљавање и усавршавање, има право на плату за време одсуства са обављања послова свог радног места док се налази на стручном усавршавању, накнаду трошкова стручног усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 12.

Службеник који заврши додатно образовање које му је омогућио послодавац у складу са законом, премешта се на непопуњено радно место разврстано у најниже звање за степен образовања који је стекао додатним образовањем.

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

V. РАДНО ВРЕМЕ

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 објављује се најмање десет дана пре примене.

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

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

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 тридесет минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног

времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

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

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

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

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

(2) службенику са оценом "добар" - за 3 радна дана,

(3) службенику запосленом на одређено време који је остварио резултате рада - за 3 радна дана,

(4) намештенику који је остварио резултате рада - за 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;

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

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

(2) самохраном родитељу са дететом до 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.

Руководилац у сврху примене мерила из става 1. тачка 1) овог члана, прати рад намештеника и у годишњем извештају о његовом раду који доноси до краја децембра текуће године за ту годину утврђује да ли је намештеник остварио резултате рада.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана.

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

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

Члан 18.

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.

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

Члан 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 уговора и време коришћења годишњег одмора.

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

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом 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.

Право из става 1. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, 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 супруге или усвојење детета - 5 радних дана;
- 2) порођаја другог члана уже породице - 1 радни дан;
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је

- распоређен - 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 - 5 радних дана;
 - 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 5 радних 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) смрти члана уже породице - 7 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 или тазбинског сродника до другог степена сродства - 1 радни дан.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, пасторак и старатељ.

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

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

Плаћено одсуство одобрава се на писмени

захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

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

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

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

5. Неплаћено одсуство

Члан 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 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.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

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

Неплаћено одсуство одобрава се, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног

основа за коришћење неплаћеног одсуства).

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 којим су спроведене мере безбедности и здравља на раду - у складу са законом и Уговором.

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

Члан 24.

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

Члан 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 и 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 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 Уговором.

Члан 28.

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

2. Представници запослених и одбор

Члан 29.

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

Представници запослених бирају се према броју запослених (на сваких 50 запослених може се изабрати један представник) и према броју организационих јединица изван седишта органа јединице локалне самоуправе (у свакој организационој јединици изван седишта органа јединице локалне самоуправе може се изабрати по један представник).

Члан 30.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређује се овим уговором и правилником о раду Одбора.

Члан 31.

Представници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе организацији синдиката која је образована у органу јединице локалне самоуправе на који се подаци односе.

Ако је представник запослених или одбор спречен да обавља своју дужност имају обавезу да о томе обавесте послодавца, који своје обавезе према представнику запослених, односно одбору извршава тако што уместо представника запослених односно одбора обавештава организацију синдиката образовану у органу јединице локалне самоуправе.

Организација синдиката образована у органу јединице локалне самоуправе предлаже 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 32.

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 у органу.

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

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

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим 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 33.

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

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

VIII. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 34.

Учесници Уговора се обавезују да ће у поступку измене прописа који се односе на систем плата, додатака на плату, накнада трошкова и других примања, заједнички преиспитати наведена права и њихову висину утврђених законом и Уговором, у циљу побољшања материјалног положаја запослених и уређења плата и других примања на јединственим принципима.

Члан 35.

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

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плата,
- 2) коефицијента који се множи основицом,
- 3) додатка на плату,
- 4) обавеза који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

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

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 7. овог члана, утврђују се на основу извештаја о резултатима његовог рада из члана 17. овог уговора.

Додатак за време проведено у радном односу

Члан 36.

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу

локалне самоуправе, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји.

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

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

Додатак за рад ноћу

Члан 37.

Запослени има право на додатак на основу плату за рад од 22.00 сата до 6.00 сати наредног дана (рад ноћу).

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

Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 38.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

Додатак за прековремени рад

Члан 39.

Запослени који по писменом налогу послодавца ради дуже од пуног радног времена има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%.

Претпостављени је дужан да изда писмени налог којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

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

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

Додатак за рад на терену

Члан 40.

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) у складу са актом Владе.

Додатак за додатно оптерећење на раду

Члан 41.

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

У писменом налогу се наводи и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан.

Додатак за прековремени рад искључује додатак за додатно оптерећење на раду.

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

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

Накнада плате

Члан 42.

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

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом и Уговором.

Члан 43.

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

1) 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада,

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

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

Накнада плате за време привременог одсуства са рада због епидемије заразне болести КОВИД-19 због које је проглашено ванредно стање

Члан 44.

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

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

Накнада трошкова превоза

Члан 45.

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, послодавац може да врши исплату у новцу у висини цене дневне превозне карте у јавном саобраћају.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до 5. у месецу за претходни месец.

Изузетно, право на накнаду трошкова превоза имају и лица ангажована по основу уговора ван радног односа код послодавца, за период радног ангажовања.

Члан 46.

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

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

Новчана и друга примања

Члан 47.

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 48.

Запослени који је остао нераспоређен, односно намештеник коме је престао радни однос због престанка потребе за његовим радом, има право на отпремнину сходном применом акта Владе из члана 47. овог уговора.

Члан 49.

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 47. овог уговора.

Члан 50.

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, у висини утврђеној општим актом.

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.

ДРУГА ПРИМАЊА

Јубиларна награда

Члан 51.

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 50% и то:

- 1) За 10 година рада у радном односу - у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса,
- 2) За 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 50%,
- 3) За 30 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 50%,
- 4) За 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 50%,
- 5) За 40 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 50%.

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.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 52.

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 - до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи,
- 8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана,
- 9) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,
- 10) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу - највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације,
- 11) помоћ на име трошкова грејања у износу од најмање 35.000,00 динара, а највише у висини износа просечне потрошачке корпе,
- 12) другу солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запосленог у складу са мерилима прописаним општим актом послодавца и расположивим финансијским средствима.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни или ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник

и старатељ запосленог.

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

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

Право из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)-5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се, по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу става 7. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

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

Солидарна помоћ из тач. 11) и 12) може се исплатити и лицима која су ангажована по основу уговора о обављању привремених и повремених послова код послодавца.

Члан 53.

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 54.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 53. став 1. 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.

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.

Члан 55.

Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње, а изузетно може се исплатити и у више делова.

IX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 56.

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 57.

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 58.

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 59.

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 60.

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

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

Арбитражно тело - арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавца, а два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети - независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководилац организационе јединице у чијем делокругу су послови Послодавца из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радом арбитраже руководи независни члан.

Члан 61.

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 62.

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 63.

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

Члан 64.

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

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје основ за закључивање новог, односно измена и допуна колективног уговора.

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

XI. ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 65.

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

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 66.

Запослени у органу послодавца имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности организације синдиката у складу са Уставом, законом, својим правилима и Уговором.

Члан 67.

Организација синдиката у органу послодавца самостално доноси свој статут и правила и организује изборе својих органа.

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

Члан 68.

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

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

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

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

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

Члан 69.

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 и организационим јединицама органа 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) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);
- 3) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
- 4) организовање и одржавање синдикалних зборових чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;
- 5) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;
- 6) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

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

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

Члан 70.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката у органу локалне самоуправе јесу: председник, а у органу локалне самоуправе у коме има преко 100 чланова синдиката и још једно лице у складу са актом репрезентативног синдиката код послодавца.

Члан 71.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно у складу са законом.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у који је учлањено мање од

50% запослених код послодавца имају право на сразмерно мање плаћених часова месечно.

Члан 72.

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

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

Члан 73.

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

Члан 74.

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.

Члан 75.

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

Члан 76.

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 исчлане из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

XIII. ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**Члан 77.**

Односи између потписника у закључивању Уговора, 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.

Потписници Уговора образују Одбор за праћење примене Уговора који има девет чланова, од којих сваки потписник Уговора именује по три члана.

Одбор разматра актуелна питања везана за:

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

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

Одбор заузима ставове о актуелним питањима која разматра и о томе обавештава

учеснике.

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 78.**

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

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

Члан 79.

Уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

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

Члан 80.

Уговор се сматра закљученим када га потпишу све три уговорне стране, а објавиће се у "Службеном листу града Зрењанина".

Члан 81.

Уговор ће се примењивати три године од дана потписивања.

У Зрењанину, дана 1. децембра 2021. године

За ГРАД ЗРЕЊАНИН

Градоначелник Симо Салапура, с.р.

За НЕЗАВИСНИ СИНДИКАТ

Председник Жељко Торњански, с.р.

За САМОСТАЛНИ СИНДИКАТ

Председник Марчел Бесу, с.р.

САДРЖАЈ

Редни број	ПРЕДМЕТ	Страна
141.	Упутство о поступку израде и доставе Градском већу и Скупштини града Програма пословања, измена и допуна Програма пословања, Посебног програма о коришћењу субвенција из буџета града Зрењанина и Извештаја о реализацији програма пословања јавних и јавно-комуналних предузећа чији је оснивач град Зрењанин	776
142.	Упутство о поступку израде и доставе Градском већу и Скупштини града програма пословања и извештаја о реализацији програма пословања установа чији је оснивач град Зрењанин	777
143.	Колективни уговор код послодавца за запослене у органима града Зрењанина	778

"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА"

Издавач: СКУПШТИНА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА, Зрењанин, Трг слободе 10

Главни и одговорни уредник: Светлана Грујић, секретар Скупштине града Зрењанина

"СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА ЗРЕЊАНИНА" излази по потреби

Штампа: ГРАДСКА УПРАВА ГРАДА ЗРЕЊАНИНА – Зрењанин, Трг слободе бр. 10