



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

Општине Сокобања

Година XII

Број 44

24.децембар 2019.године

278

На основу чл.3.,6.,8.,10.,105.,118.,119.,120.,240.,248.,262.,263. и 267. Закона о раду („Сл.гласник РС“ број 24/05, 61/05,54/09,32/13, 75/14, 13/17 и 95/18 - аутентично тумачење), чл.3.,4.,6.,7. и 29. Закона о запосленима у аутономним покрајина и јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС" број 21/2016, 113/2017, 95/2018 и 113/2017– др. закон), члана 29. Статута Општине Сокобања („Службени лист општине Сокобања“, бр. 6/19) и Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС", број 38/19) Председник општине Сокобања, Исидор Крстић (у даљем тексту:Послодавац) и Основна синдикална организација органа управе Општине Сокобања коју заступа председница Марија Милинковић (у даљем тексту: Синдикат), закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ОПШТИНЕ СОКОБАЊА

1. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се права, обавезе и одговорности из радног односа запослених у органима јединице локалне самоуправе сходно одредби члана 29. Статута Општине Сокобања („Службени лист општине Сокобања“, бр. 6/19), као и права лица ангажованих по основу уговора ван радног односа у органима јединица локалне самоуправе, 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 запослени утврђени чланом 3. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, (у даљем тексту: запослени).

Лица која су ангажована по основу уговора ван радног односа у органима јединица локалне самоуправе су сва лица ангажована на наведени начин изузев ангажованих по основу уговора о делу и уговора о допунском раду (у даљем тексту: ангажована лица).

Послодавац, у смислу овог Уговора је послодавац утврђен чланом 4. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

Колективни уговор примењује се на све запослене из става 1. овог члана, а у односу на ангажована лица из става 2. овог члана онда када је то назначено.

Члан 4.

Овим Колективним уговором утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени Законом, посебним Колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС", број 38/19), као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено другачије.

Колективни уговор код послодавца закључују у име послодавца председник општине Сокобања и Основна синдикална организација органа управе Општине Сокобања (репрезентативни синдикат код послодавца) у складу са законом.

Члан 5.

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону, Посебном колективном уговору и овом Уговору, дужан је да обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона Посебног колективног уговора и овог 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.

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.

II. 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.

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.

Послодавац, у складу са финансијским могућностима и потребама, запосленима и ангажованим лицима може вршити уплату годишње чланарине код надлежних комора и тела, као и накнаду за полагање стручних испита.

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.

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, као и током туристичке сезоне, 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.

Запослени који обављају послове матичара и заменика матичара, када имају заказано венчање у нерадни дан или ван радног времена, раде по измењеном распореду радног времена.

Под налогом за прерасподелу сматра се записник о заказаном венчању. За два венчања, запосленом се признаје 1 радни дан.

На образложени захтев запосленог који обавља матичне послове доноси се посебно решење о прерасподели радног времена.

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.

III. ОДМОРИ 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) намештенику који је остварио резултате рада – 3 радна дана;

2) По основу стручне спреме, односно образовања:

- (1) запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године – за 5 радних дана,
- (2) запосленом са средњом школском спремом – за 3 радна дана,
- (3) запосленом са осталим степенима школске спреме – за 1 радни дан;

3) По основу година рада проведених у радном односу:

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

4) По основу услова рада:

- (1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,

(2) за рад на радном месту на којем је уведено скраћено радно време – за 10 радних дана,

(3) за ноћни рад – за 2 радна дана;

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

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

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

(2) самохраном родитељу са дететом до 14 година – за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,

(3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – за 5 радних дана.

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, а на захтев запосленог послодавац је дужан да решење достави и у писаној форми.

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 – 3 радна дана;
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана;
- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску – 2 радна дана;
- 10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или додатног образовања – по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;
- 11) теже болести члана уже породице – 7 радних дана;
- 12) 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 или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан;
- 19) смештај члана уже породице у болницу или установу социјалне заштите – 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.

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).

VI. 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 Општине Сокобања, у складу са законом.

2. Представници запослених и одбор

Члан 29.

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

Члан 30.

Представник запослених за безбедност и здравље на раду дужан је да акте, информације, податке и обавештења које добије 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 спречен да обавља своју дужност има обавезу да о томе обавесте послодавца, који своје обавезе према представнику запослених извршава тако што уместо представника запослених обавештава организацију синдиката образовану у органу јединице локалне самоуправе.

Члан 31.

Организација синдиката образована у органу јединице локалне самоуправе предлаже послодавцу, да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања представника запослених о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених врши тако што ће о тим питањима 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.

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.

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

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 34.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и посебним правилницима о платама, накнадама и додацима на плату и другим примањима који се доносе за посебно за изабрана и постављена лица, затим за службенике на положају и посебно за запослене у општинској управи општине Сокобања.

Плата се исплаћује одједном, а изузетно највише у два дела.

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

Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује до 05. у текућем месецу за претходни месец, а други део до 20. у текућем месецу за претходни месец.

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 35.

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

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

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

Право на минули рад у складу са ставом 1., 2. и 3. овог члана, остварују запослени почев од 22. марта 2019. године.

Такође, право на минули рад остварује и запослени који је засновао радни однос у Општинској управи општине Сокобања у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“, бр. 68/15, 81/16- одлука УС и 95/18), а претходно је радио у неком од организационих облика у оквиру система локалне самоуправе у смислу члана 2. став 5. означеног закона и то тако што 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 складу са ставом 1. и 2. овог члана укључујући и године рада у неком од организационих облика у оквиру система локалне самоуправе.

Право на минули рад у складу са ставом 5. овог члана, остварују запослени почев од дана ступања на снагу овог уговора, односно почев од обрачуна зараде за месец децембар 2019. године.

Додатак за рад ноћу

Члан 36.

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 37.

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 38.

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 39.

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 40.

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.

Право из става 1 овог члана припада само запосленом који обавља све послове које су опису једног радног места.

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 41.

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 42.

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

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

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

Накнада трошкова

Члан 43.

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

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

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

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

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

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

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

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза чији ред вожње омогућава запосленом да поштује радно временом послодавца, има право на накнаду трошкова у новцу највише у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника и то сразмерно броју дана долазака и одлазака са рада.

У случају из става 8. овог члана запослени је дужан да достави изјаву о томе на који начин долази и одлази са посла као и да у случају да на посао одлази и долази сопственим превозом – аутомобилом или на други начин достави писани доказ о трошковима – готовински рачун и фискални исечак.

Рок за доставу доказа из става 8. овог члана је најкасније до петог у месецу за претходни месец.

Запослени који у предвиђеном року не достави доказ из става 9. овог члана нема право на исплату трошкова.

Промена места становања запосленог након заснивања радног односа на неодређено време не може да утиче на увећање трошкова превоза које је послодавац дужан да накнади запосленом у тренутку заснивања радног односа, без сагласности послодавца.

По потреби може да буде формирана комисија која ће извршити контролу испуњавања обавеза у погледу оставаривања права и наменског трошења исплаћене накнаде из овог члана.

Право на накнаду трошкова превоза у складу са овим чланом у изузетним случајевима може бити признато и ангажованим лицима и то на основу одлуке Председника општине, као наредбодавца за извршење буџета, који одлучује у сваком појединачном случају.

Члан 44.

Запослени може да оствари право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора од 2020. године ако се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету Републике Србије.

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

Новчана и друга примања

Члан 45.

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 46.

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 45. овог уговора.

Запослени (изабрано и постављено лице) има право на накнаду у случају престанка функције у складу са чланом 56. Закона о платама државних службеника и намештеника ("Сл. гласник РС", бр. 62/2006, 63/2006 - испр, 115/2006 - испр., 101/2007, 99/2010, 108/2013, 99/2014 и 95/2018) и члана 14. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Сл. гласник РС", бр. 21/2016, 113/2017, 95/2018 и 113/2017 – др. закон).

Члан 47.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи сходном применом акта Владе којим се утврђује накнада трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника.

Службеним путовањем у смислу овог Уговора, сматра се путовање на које се запослени упућује, да по налогу начелника Општинске управе, односно председника општине или другог овлашћеног лица, изврши службени посао ван места рада.

Овлашћено лице издаје запосленом налог за службено путовање у земљи, пре него што он пође на пут.

Налог за службено путовање у земљи садржи: име и презиме запосленог, место и циљ путовања, датум поласка и датум повратка с путовања, врсту смештаја, напомену да ли су обезбеђени бесплатан смештај и исхрана, износ дневнице и евентуално умањење дневнице, износ аконтације који може да се исплати, врсту превозног средства којим путује, и начин обрачуна трошкова путовања.

Накнада трошкова за службено путовање у земљи обухвата:

1. дневницу,
2. трошкове смештаја,
3. трошкове превоза.

Дневница за службено путовање у земљи припада запосленом за време од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања. Запосленом се исплаћује цела дневница за службено путовање у земљи које је трајало између 12 и 24 часа, а половина дневнице за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

На запослене примењиваће се висина дневнице за службено путовање у земљи одређена Уредбом о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника која је важила на дан завршетка службеног путовања ("Сл. гласник РС" број 98/2007- пречишћен текст, 84/2014 и 84/2015), односно другим актом Владе Републике Србије који регулише ову област.

Запосленом се на службеном путовању у земљи накнађују трошкови смештаја у целини, према приложеном хотелском рачуну изузев за преноћиште у хотелу прве категорије (пет звездица). Ако је обезбеђено бесплатно преноћиште, трошкови смештаја се не накнађују.

Запосленом се накнађују трошкови превоза на службеном путу у висини стварних трошкова превоза према приложеној карти, као и остали трошкови настали при путовању, путарина, резервација места у превозном средству, перонска карта и сл. према приложеном рачуну.

Трошкови службеног путовања у земљи накнађују се на основу обрачуна путних трошкова уз који се прилажу одговарајући докази о постојању и висини трошкова (карта за превоз, рачун за преноћиште и др.) а који се подноси у року од три дана по завршетку службеног путовања.

Члан 48.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у иностранство, сходном применом акта Владе којим се утврђује накнада трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника и применом интерних аката послодавца.

Члан 49.

Ако због хитности, односно потреба службеног посла, запослени не може користити превоз у јавном саобраћају као ни службено возило, он по писменом одобрењу и налогу Председника општине, може користити сопствени аутомобил. Запосленом, који користи сопствени аутомобил исплађује се накнада од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру.

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 и ангажованим лицима - 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 30% 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 30%,
- 3) За 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%,
- 4) За 35 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%,
- 5) За 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

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

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

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

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

Такође, право на јубиларну награду остварује и запослени који је засновао радни однос у Општинској управи општине Сокобања у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору („Службени гласник РС“, бр. 68/15, 81/16- одлука УС и 95/18), а претходно је радио у неком од организационих облика у оквиру система локалне самоуправе у смислу члана 2. став 5. означеног закона и то тако што има право на право на јубиларну награду у складу са ставом 1., 2., 3., 4. и 5. овог члана укључујући и године рада проведених у радном односу у неком од организационих облика у оквиру система локалне самоуправе.

Право на јубиларну награду у складу са овим чланом, остварују сви запослени који почев од 22. марта 2019. године навршавају 10, 20, 30, 35 и 40 година рада у радном односу у складу са овим чланом.

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 запосленом 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) другу солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запосленог. Солидарна помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запосленог исплаћује се свим запосленима и лицима која обављају привремене и повремене послове у Општинској управи на дан 22. марта 2019. године и која су у уговорном односу у тренутку одлучивања о праву, под условом да у току календарске године нису већ остварили право на солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја, највише до висине једне просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике. О висини помоћи по основу тачке 11. овог члана, годишње, у зависности од финансијских могућности, посебним закључком одлучује Општинско веће и то на тај начин да запослени са најнижим износом основне зараде имају право на највиши износ помоћи и обрнуто.

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 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, 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.

Право на солидарну помоћ у складу са овим чланом, остварују сви запослени код којих основ за исплату солидарне помоћи наступи почев од 22. марта 2019. године.

Право на солидарну помоћ у складу са тачком 11 овог члана, остварују лица која обављају привремене и повремене послове у Општинској управи на дан 22. марта 2019. године и која су у уговорном односу у тренутку одлучивања о захтеву.

Члан 53.

Захтев за одобравањем солидарне помоћи, заједно са потребном пратећом документацијом, запослени предаје на писарницу Општинске управе. Уколико је запослени физички спречен да то учини, а не може у његово име захтев на писарницу предати друго са њим повезано лице, захтев се може упутити и поштом. У овом случају, радник писарнице овлашћен је да у име подносиоца попуни образац захтева и у њега унесе податке које добија од подносиоца захтева. Уколико образац захтева попуњава радник писарнице, дужан је да о томе сачини службену белешку, коју прилаже уз захтев.

За случај из члана 52. став 1. тачка 11) захтев може да поднесе и представник синдиката у име једног или више запослених.

Члан 54.

Уз захтев, подносилац захтева дужан је да достави и потребну пратећу документацију као доказ да има право на солидарну помоћ коју тражи. Документација се доставља у фотокопији, а у случају сумње у веродостојност приложених докумената, надлежна комисија је дужна да тражи оригиналну документацију на увид.

У случајевима из члана 52. став 1. тачке 1)-5) овог уговора, а у зависности од конкретног случаја, под потребном пратећом документацијом подразумева се:

1. налаз лекара специјалисте надлежне специјализоване здравствене установе из које се види почетак и досадашњи ток лечења (довољно први и последњи извештај лекара из кога се види ток лечења);
2. изјава да не постоји акт надлежног органа којим се запослени у потпуности ослобађа трошкова лечења, односно којим се у потпуности (100%) ослобађа трошкова превоза до здравствене установе у којој се спроводи процес лечења – када је разлог помоћи дужа или тежа болест запосленог, или члана његове уже породице;
3. изјава да се ортопедско помагало, апарат за рехабилитацију, лекови и др. не могу набавити у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања,

борачко-инвалидске заштите и другим прописима, као и да се право на набавку ортопедских помагала, апарата за рехабилитацију, лекова и др. није остварило по другом основу;

4. налаз надлежне здравствене институције о потреби здравствене рехабилитације подносиоца захтева уз потврду да се право на здравствену рехабилитацију не може остварити у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима (нпр. решење надлежне комисије);

5. налаз, односно управни акт надлежног органа, којим се утврђује наступање теже инвалидности запосленог;

6. потврда надлежног органа да се преписани лек, односно медицинско средство, не налази на тзв. "позитивној листи" лекова и медицинских средстава чији се трошкови рефундирају из средстава Републичког фонда за здравствено осигурање.

Изјаве предвиђене тачкама 2. и 3. претходног става могу се дати у писаној форми, на полеђини захтева, својеручно и читко, без предвиђеног обрасца. Изјаве дате на овај начин дају се под пуном кривичном и материјалном одговорношћу подносиоца за њихову веродостојност.

За случај из члана 52. став 1. тачка 6), када се солидарна помоћ тражи поводом смрти запосленог, осим пунолетног члана уже породице запосленог, у име породице запосленог захтев може поднети и овлашћени представник синдиката, с тим што се средства дозачују члану уже породице. У овом случају уз захтев доставља се само копија извода из матичне књиге умрлих. Ово је обавезна документација и у случају када солидарну тражи запослени због смрти члана уже породице.

За случај из члана 52. став 1. тачка 7) захтев подноси члан уже породице који треба да оствари право на помоћ у случају да је лице пунолетно. У случају да је корисник помоћи малолетан, захтев у његово име подноси његов законски заступник. Уз захтев прилаже се копија извода из матичне књиге рођених, којим се утврђује сродство са преминулим запосленим, и потврда о редовном школовању. Када се утврди право на месечну стипендију, корисник помоћи је дужан да за све време трајања редовног школовања, сваке године а најкасније до 31. октобра године у којој уписује школску годину, организационој јединици Општинске управе надлежној за послове финансија достави потврду коју издаје образовна установа код које се налази на редовном школовању.

За случај из члана 52. став 1. тачка 8) уз захтев се подноси извештај грађевинског инспектора када је у питању оштећење непокретности, а када су у питању оштећења покретних ствари веће вредности прилажу се фотографије, изјаве сведока и други докази којима се доказује наступање штете.

За случај из члана 52. став 1. тачка 9) уз захтев прилаже се и копија извода из матичне књиге рођених за дете.

За случај из члана 52. став 1. тачка 10) уз захтев се подноси извештај лекара специјалисте који запослену упућује на поступак вантелесне оплодње и потврду или изјаву да не користи средстава по одлуци Општине Сокобања којом се регулише финансирање вантелесне оплодње.

За случај из члана 52. став 1. тачка 11) послодавац прибавља, по службеној дужности, податке о висини основне зараде запосленог, а запослени доставља изјаву да му солидарна помоћ није исплаћена од стране другог исплатиоца државног органа.

Изјаве предвиђене ставом 8. , 9. и 11. овог члана могу се дати у писаној форми, на

полеђини захтева, својеручно и читко, без предвиђеног обрасца. Изјаве дате на овај начин дају се под пуном кривичном и материјалном одговорношћу подносиоца за њихову веродостојност.

У случају када запослени подноси захтев који се односи на остваривање права из става 1. члана 52. овог уговора за чланове уже породице, запослени уз захтев доставља доказ (потврду ПИО фонда и сл.) који потврђује да чланови уже породице не остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно да не примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или не примају пензију која је већа од најнижег износа пензије.

Члан 55.

О остваривању права на солидарну помоћ запослених и лица која обављају привремене и повремене послове у Општинској управи одлучује начелник Општинске управе као послодавац решењем.

О праву на солидарну помоћ службеника на положају решењем одлучује Општинско веће или Председник општине уколико га Општинско веће овласти да одлучује о поједниним правима и обавезама службеника на положају.

О праву на солидарну помоћ изабраних и постављених лица решењем одлучује Комисија за кадровска, административна и мандатно имунитетска питања или Председник комисије за кадровска, административна и мандатно имунитетска питања уколико га Комисија за кадровска, административна и мандатно имунитетска питања овласти да одлучује о поједниним правима и обавезама изабраних и постављених лица.

Члан 56.

По подношењу захтева за одобравањем солидарне помоћи запосленом захтев се доставља на разматрање надлежној комисији.

Комисију која разматра захтеве запослених и лица која обављају привремене и повремене послове у Општинској управи образује начелник Општинске управе из реда запослених.

Комисију која разматра захтеве службеника на положају образује Председник општине.

Захтеве изабраних и постављених лица разматра Комисија за кадровска, административна и мандатно имунитетска питања.

За потребе разматрања захтева, надлежна комисија је овлашћена да затражи додатна обавештења од подносиоца захтева, као и тумачења одређених термина од стручних радника медицинске и правне струке.

Председник општине одређује решењем лице које је по занимању доктор медицине и које на захтев надлежне комисије може учествовати у раду надлежне комисије и дати своје стручно мишљење о поједним захтевима.

Када је подносилац захтева лице које је повезано са неким од чланова комисије, тај члан комисије је дужан да о томе обавести лице односно органу из члана 55. и да се уздржи од било каквог поступања поводом поднетог захтева.

Након што прикупи све потребне информације комисија је дужна да сваки захтев са дужном пажњом размотри и обрати пажњу на све околности случаја, након чега оцењује основаност захтева и саставља писано мишљење које садржи оцену основаности захтева, предлог да се одређни захтев усвоји или не усвоји, као и

утврђени износ који је потребно исплатити у случају да надлежна комисија утврди да је захтев основан.

Писано мишљење комисија доставља без одлагања лицу односно органу из члана 55., а у зависности од тога ко је подносилац захтева, изузев у случају када је подносилац захтева изабрано или постављено лице.

Лице односно орган из члана 55., који на основу достављеног писаног мишљења сачињава решење којим одлучују о захтеву. При одлучивању о праву запосленог на солидарну помоћ примењује се закон којим се уређује општи управни поступак.

Члан 57.

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 58.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 57. 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 59.

Запослени има право на годишњу награду.

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

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде Закона о буџету за наредну годину.

ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 60.

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 61.

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 62.

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.

Одредбе члана 60., 61. и 62. примењују се на запослене у општинској управи, док ће остали запослени остваривати права у складу са законом и подзаконским актима.

ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 63.

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

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

Сваки службеник који сазна за учињену повреду дужности из радног односа може послодавцу да поднесе иницијативу за покретање дисциплинског поступка.

Пре доношења закључка о покретању дисциплинског поступка Послодавац може запосленог да упозори на понашање које за последицу има покретање дисциплинског поступка, изузев у ситуацији из става 3 овог члана.

У изузетним случајевима запосленима који први пут учине лакшу или тежу повреду дужности из радног односа послодавац односно дисциплинска којмисија може на предлог представника синдиката запосленом да изрекне опомену уместо санкције предвиђене законом.

МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 64.

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 65.

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 посебне организације у чијем делокругу су послови локалне самоуправе из области мирног решавања радних спорова.

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

репрезентативни синдикат.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 66.

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 67.

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 68.

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 69.

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.

ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 70.

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

УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 71.

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 72.

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 73.

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

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

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

- 1) плановима запошљавања и престанку 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 74.

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 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;

- 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 75.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката у органу локалне самоуправе Сокобања је: председник репрезентативног синдиката .

Члан 76.

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 77.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и чланове одбора синдикалне организације 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 78.

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

Члан 79.

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 80.

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

Члан 81.

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 учлане у одређени синдикат.

ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 82.

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

ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 83.

Послодавац је дужан да организацију рада планира и оствари тако да средства за исплату права из члана 41. Уговора буду у оквирима буџетских ограничења за текућу и наредне две буџетске године.

Члан 84.

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 85.

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 86.

Уговор ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу општине Сокобања”, а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

Одредбе члана 56. овог Уговора примењиваће се на све раније поднете захтеве за исплату солидарне помоћи, а о којима до дана ступања на снагу овог уговора није одлучено.

Одредбе члана 63. овог Уговора примењиваће се на све раније покренуте поступке о којима није одлучено.

Члан 87.

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи Споразум о исплати личног дохотка број 121-1/14-03 од 10.02.2014. године.

Број: 11-40/2019

Дана: 24.12.2019. године

ПРЕДСЕДНИК

Општине Сокобања

Исидор Крстић

ПРЕДСЕДНИК

Основне синдикалне организације
органа управе Општине Сокобања коју
заступа председница

Марија Милинковић

Садржај:

| Р.бр. | Одлука | Страна |
|-------|--|--------|
| 278 | КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ОПШТИНЕ СОКОБАЊА | 1-30 |