

СЛУЖБЕНИ Гласник ОПШТИНЕ АРИЉЕ



www.arilje.org.rs

Ариље, 24. децембар 2019. године

Година ММХІХ – Број 39

САДРЖАЈ

1. Колективни уговор за запослена, изабрана и постављена лица у општини Ариље.....3

На основу члана 248. Закона о раду ("Сл. гласник РС", бр. 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017 – одлука УС, 113/2017 и 95/2018 – аутентично тумачење, даље: Закон), и члана 4. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл.гласник РС“ број: 21/2016, 113/2017, 113/2017 – др.закон и 95/2018) и члана 4. Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, број 38/2019), лице овлашћено за заступање и представљање Општине Ариље, председник општине Ариље и Организација синдиката Општинске управе општине Ариље даље: Синдикат, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР

за запослена, изабрана и постављена лица у Општини Ариље

Основне одредбе

Члан 1.

Колективним уговором код послодавца Општине Ариље (даље: Колективни уговор), у складу са Законом и Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе (даље: Посебни колективно уговор), уређују се права, обавезе и одговорности запослених у органима, службама и организацијама Општине Ариље (даље: запослени), обавезе Општине Ариље (даље: Послодавац) у обезбеђивању и остваривању права запослених из радног односа, као и међусобни односи учесника у закључивању Колективног уговора.

Члан 2.

Колективни уговор примењује се на све запослене код Послодавца.

Запослени, у смислу овог уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у органима, службама и организацијама у Општини Ариље.

Послодавац, у смислу овог уговора је Општина Ариље.

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

Члан 3.

Колективним уговором се не могу утврдити мања права и неповољнији услови рада од права и услова рада утврђених Законом и Посебним колективним уговором из члана 1. Колективног уговора.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности запослених који нису уређени Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе Закона и Посебног колективног уговора из члана 1. Колективног уговора.

I Основна права запослених

Члан 5.

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, Посебним колективним уговором и овим Колективним уговором.

Члан 6.

Запослени непосредно или преко својих представника имају право на информисање и изражавање својих ставова о битним питањима из области рада.

Члан 7.

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 заштите здравља на раду.

Послодавац је дужан да запосленог пре ступања на рад упозна са условима рада, са свим врстама ризика на пословима на које га распоређује и правима и обавезама, који произилазе из прописа о безбедности и здрављу на раду.

Члан 8.

О правима, обавезама и одговорностима запослених из радног односа одлучује начелник или други запослени кога начелник овласти у складу са законом.

II Образовање, стручно оспособљавање и усавршавање запослених

Члан 9.

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

Послодавац је дужан да сачини Програм стручног оспособљавања и

усавршавања запослених у складу са Финансијским планом и у оквиру средстава обезбеђених из буџета или из извора Послодавца.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденције о стручном оспособљавању и 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 10.

Запослени који стекне додатно образовање, може бити распоређен на слободно или упражњено радно место за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са обједињеним Правилником о организацији и систематизацији радних места у Општинској управи општине Ариље и Општинском правобранилаштву општине Ариље (даље: Правилник о организацији и систематизацији) и Законом.

Запослени, које је од стране и о трошку Послодавца, у складу са Програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених, упућен на стручно оспособљавање и усавршавање, а који у року од годину дана од дана оспособљавања и усавршавања не буде распоређен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код Послодавца, нити да надокнади трошкове стручног оспособљавања и усавршавања.

III Радни односи

Члан 11.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђених Правилником о организацији и систематизацији. Правилником о организацији и систематизацији се утврђују организациони делови код Послодавца, називи и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други посебни услови за рад на тим пословима.

Правилником о организацији и систематизацији утврђује се и број извршилаца.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником о организацији и систематизацији.

Члан 12.

Правилник о организацији и систематизацији доноси Општинско веће општине Ариље.

Послодавац је дужан да у поступку усвајања Правилника о организацији и систематизацији или других општих аката код Послодавца, који су од значаја за дефинисање радно-правног и материјалног положаја запослених, тражи мишљење репрезентативних синдиката код Послодавца на предлоге тих аката.

IV Радно време

Пуно радно време

Члан 13.

Радно време запослених износи 40 часова у радној недељи (пуно радно време).

Распоред радног времена

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.

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.

V Одмори и одсуства Одмор у току дневног рада

Члан 16.

Начелник Правилником о радним односима запослених у Општинској управи општине Ариље утврђује и време коришћења дневног одмора запослених.

За време коришћења дневног одмора запослени могу напустити радно место и просторије Послодавца.

Годишњи одмор

Члан 17.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

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;

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.

Запослени може да користи годишњи одмор у једном делу или у два дела, с тим да први део у трајању од најмање две радне недеље непрекидно користи у текућој календарској години, а други део најкасније до 30. јуна наредне године. Запослени и Послодавац се могу споразумети да запослени користи годишњи одмор у више делова.

Члан 19.

Годишњи одмор запосленог утврђује се решењем начелника према Плану коришћења годишњих 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 20.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 16. овог 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.

Члан 21.

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.

Плаћено одсуство

Члан 22.

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.

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.

Неплаћено одсуство

Члан 23.

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).

Плата

Члан 24.

Запослени има право на месечну плату која се утврђује у складу са законом, подзаконским актима и важећим Уредбама.

Елементи из којих се састоји плата

Члан 25.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

Основна плата се одређује множењем основице за обрачун и исплату плата са коефицијентом.

Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.

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

Елементи за утврђивање плате

Члан 26.

Плата се утврђује на основу: основице за обрачун и исплату плата, коефицијента који се множи основицом, додатка на плату, обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом.

Члан 27.

Коефицијент изражава сложеност послова, одговорност, услове рада и стручну спрему.

Коефицијенти запослених су утврђени Законом о платама у државним органима и јавним службама и Уредбом о коефицијентима за обрачун и исплату плата именованих и постављених лица у државним органима.

Додаци на плату

Додатак за време проведено у радном односу

Члан 28.

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 овим чланом, остварују запослени почев од 22. марта 2019. године.

Додатак за рад ноћу

Члан 29.

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 30.

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 31.

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

Претпостављени је дужан да изда писани 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 32.

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 33.

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

У писаном налогу 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 34.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних дванаест месеци, и то за време:

-за време одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан, коришћења годишњег одмора, плаћеног одсуства, војне вежбе и одазивања на позив државног органа, учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима, на које је запослени упућен од стране Послодавца или Синдиката, одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је запослени упућен од стране Послодавца, за које одбије да ради ако му прети непосредна опасност за живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 35.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

1) у висини 65 % просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од

минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада;

2) у висини 100% просечне плате у претходних дванаест месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, која не може бити нижа од минималне зараде утврђене у складу са Законом, ако је спреченост за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, малигно обољење, ако Законом није друкчије одређено.

Обрачун плате

Члан 36.

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

Обрачун запосленом који се налази на боловању или одсуства са рада из других разлога доставља се на адресу наведену у досијеу запосленог или електронским путем на адресу коју је запослени одредио и доставио Послодавцу.

Послодавац је дужан да запосленом достави обрачун и за месец за који није извршио исплату плате, односно накнаде плате, и тада се запосленом доставља обавештење да исплата плате или накнаде плате, није извршена и разлози због којих није извршена.

Обрачун на основу кога је исплаћена плате, односно накнада плате у целости, може се доставити запосленом у електронској форми на службену адресу запосленог, односно другу адресу коју запослени наведе као адресу за пријем електронске поште.

Рокови за исплату

Члан 37.

Плата се исплаћује одједном или 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 петог у текућем месецу за претходни месец, а други део до 20. у текућем месецу за претходни месец.

Накнада трошкова

Трошкови превоза на рад

Члан 38.

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.

Службено путовање у земљи

Члан 39.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног путовања у земљи, службеног путовања у иностранству, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходном применом Уредбе о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника ("Службени гласник РС" бр 98/2007-пречишћени текст 84/2014 и 84/2015).

Члан 40.

За време службеног путовања у земљи запослени има право на накнаду трошкова ноћења, превоз и друге трошкове по приложеном рачуну. Аконтација за службени пут може се исплатити у висини планираних трошкова према предвиђеном трајању службеног пута.

Члан 41.

Запосленом на службеном путу припада право на дневницу, и то:

- за 12 часова проведених на службеном путу, цела дневница;
- за време проведено на службеном путовању дужем од 8 часова, а краћем од 12 часова, пола дневнице.

Члан 42.

Запослени је дужан да у року од 3 дана по повратку са службеног путовања поднесе уредно попуњен путни налог са извештајем о обављеном послу.

Друга примања

Отпремнина због одласка у пензију

Члан 43.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини 125% од плате коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од две просечне плате исплаћене по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Члан 44.

Службенику коме престане радни однос због протеча два месеца откад је постао нераспоређен и намештенику коме је отказан уговор о раду јер не постоји ниједно радно место на које може бити премештен или распоређен, исплаћује се отпремнина за сваку навршену годину рада у радном односу код последњег послодавца у висини трећине његове плате.

Под платом сматра се просечна месечна плата запосленог која му је исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у коме је донесено решење којим је утврђено да је постао нераспоређен, односно решење о отказу радног односа.

Службеник, односно намештеник не може да оствари право на отпремнину из става 1. овог члана, за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Солидарна помоћ

Члан 45.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуге 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 запосленом ради побољшања материјалног и социјалног положаја запосленог, у складу са расположивим финансијским средствима и у складу са мерилима прописани општим актом послодавца.

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.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 11) овог члана исплаћује се запосленима једном у календарској години.

Ближи услови за остваривање солидарне помоћи запослених, уредиће се посебним актом.

Јубиларна награда

Члан 46.

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.

Помоћ у случају смрти

Члан 47.

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 48.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 52. 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.

Поклон за Нову годину и Дан жена

Члан 49.

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

Право из става 1. овог члана обезбеђује се и деци лица које је радно ангажовано по основу уговора ван радног односа код послодавца најмање три месеца са прекидима или непрекидно у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако је у уговорном односу на дан остваривања овог права.

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за дан жена – 8. март поклон у вредности која је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

Члан 50.

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.

VIII Осигурање запослених

Члан 51.

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 52.

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

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

IX Дисциплинска одговорност и одговорност запосленог за штету

Одговорност запосленог за штету проузроковану послодавцу

Члан 53.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези с радом намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу.

Члан 54.

Постојање штете, висину штете и околности под којима је штета проузрокована утврђује послодавац или лице које он за то писмено овласти.

Уколико би утврђивање висине штете проузроковало несразмерне трошкове, висина штете може да се одреди у паушалном износу.

Ако запослени одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

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

Члан 55.

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

Одговорност запосленог за штету проузроковану трећем лицу

Члан 56.

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

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

Оштећено лице има право да накнаду штете захтева и непосредно од запосленог, ако је он штету проузроковао намерно.

Одговорност послодавца за штету проузроковану запосленом

Члан 57.

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

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

Ако послодавац одбије да надокнади штету, право на надокнаду штете може да се оствари у парничном поступку.

Дисциплинска одговорност запосленог

Члан 58.

Запослени је дисциплински одговоран за 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.

Удаљење са рада

Члан 59.

Запослени против кога је покренут кривични поступак због кривичног дела учињеног на раду или у вези с радом или дисциплински поступак због теже повреде дужности може бити удаљен с рада до окончања кривичног, односно дисциплинског

поступка, ако би његово присуство на раду штетило интересу послодавца или ометало вођење дисциплинског поступка.

Решење о удаљењу с рада доноси послодавац или дисциплинска комисија, у зависности од тога ко води дисциплински поступак.

Решење о удаљењу с рада службеника на положају доноси орган надлежан за његово постављење.

Решење о удаљењу с рада опозива се, по службеној дужности или на предлог службеника, ако престану разлози због којих је донесено.

Члан 60.

Дисциплинска одговорност запосленог и одговорност запосленог за штету ће ближе бити уређена посебним Правилником.

X Престанак радног односа

Отказ од стране запосленог

Члан 61.

Запослени има право да Послодавцу откаже уговор о раду односно да поднесе писани отказ.

Отказ уговора о раду запослени доставља у року од 15 дана пре дана који је запослени навео као дан престанка радног односа (отказни рок).

Отказ од стране послодавца

Члан 62.

Запосленом престаје радни однос у случајевима утврђеним Законом, овим Колективним уговором, односно уговором о раду.

Послодавац може да откаже уговор о раду односно покрене дисциплински поступак против запосленог који својом кривицом учини повреду радне обавезе, поред случајева који су утврђени у Закону и за:

1. одавање пословне, службене тајне која је као таква утврђена законом, односно одговарајућим актом послодавца при чему је писаним путем запослени упознат о подацима који представљају пословну тајну;
2. прозроковање штете Послодавцу у износу од најмање 50.000,00 динара намерно или из грубе непажње;
3. ако запослени пропусти да најкасније у року од 24 часа пријави штету која је настала за Послодавца;
4. прикривање проузроковане штете.

Послодавац може запосленом да откаже уговор о раду односно покрене дисциплински поступак, ако запослени не поштује радну дисциплину, поред случајева утврђених у закону, и то:

1. ако учестало касни, односно неоправдано одсуствује са рада у току радног времена, односно неоправдано одлази са рада пре завршетка радног времена;
2. ако несавесно чува списе предмета;
3. ако се непрофесионално (насилнички, нељубазно, увредљиво) односи према странкама, односно колегама;
4. ако не поштује радну дисциплину утврђену кодексом понашања, односно ако је његово понашање такво да не може да настави рад код послодавца;

Послодавац доноси Кодекс понашања којим се ближе уређују правила понашања запослених, односно понашања запослених која представљају кршење радне дисциплине.

Члан 63.

Послодавац може организовати периодичне провере које се односе на утврђивање употребе алкохола и других опојних средстава чија је употреба забрањена и то путем алкотеста.

Ако по пријави других запослених, странака које долазе код Послодавца или по захтеву непосредног руководиоца, Послодавац дође до сазнања да је запослени користио алкохол на послу или дошао у стању алкохолисаности, чиме је нарушио радну дисциплину утврђену правилником о дисциплинској одговорности, може се спровести провера ових околности на начин из става 1. овог члана или упућивањем запосленог на одговарајућу анализу у здравствену установу Дом здравља Ариље.

Запослени је дужан да се без одлагања одазове захтеву Послодавца из става 2. овог члана и да достави доказ Послодавцу о резултатима анализе након њиховог пријема.

Ако запослени одбије захтев Послодавца, покреће се поступак за утврђивање његове одговорности у складу са законом.

XI Вишак запослених

Члан 64.

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 65.

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 66.

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.

XII Заштита појединачних права

Члан 67.

Ако настане спор између Послодавца и запосленог, Послодавац и запослени могу да спорна питања реше споразумно. Спорна питања решава арбитар, кога споразумно одређују Послодавац и запослени.

Предлог за решавање спорног питања у писаној форми могу поднети и Послодавац и запослени, у року од три дана од дана достављања решења запосленом. Одлука арбитра је коначна и обавезује стране у спору - Послодавца и запосленог.

Члан 68.

Против решења којим је повређено право запосленог или када је запослени сазнао за повреду права, запослени или представник синдиката - по овлашћењу запосленог, може да покрене спор пред надлежним судом у року од 60 дана од дана достављања решења, односно сазнања за повреду права.

XII Права на штрајк

Члан 69.

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

XIII Услови за рад синдиката

Члан 70.

Послодавац синдикатима који делују код њега и чији представници могу обављати синдикалне активности у радно време у складу са овим уговором, обезбеђује за рад просторију која се налази у згради Општинске управе општине Ариље, Светог Ахилија 53, Ариље.

Послодавац је дужан да осим просторије из става 1. овог члана синдикату обезбеди административну и техничку помоћ и то: употребу телефона, факса, интернета, рачунарске технике, фотокопир апарата, место за оглашавање и истицање обавештења на огласним таблама Послодавца и употребу превозних средстава).

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.

Поред права из става 1. овог члана овлашћени представник синдиката или чланови органа синдиката који су изабрани у органе синдиката на вишем нивоу организовања право на плаћено одсуство имају уз приложен позив за присуство на седницама, конференцијама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Члан 72.

Синдикални представник - члан одбора за колективно преговарање има право на плаћено одсуство за време преговарања.

Члан 73.

Синдикални представник - заступник запосленог у радном спору има право на плаћено одсуство за време заступања.

Члан 74.

За време одсуствовања са рада у складу са Колективним уговором, синдикални представник има право на накнаду зараде у висини просечне зараде у претходних 12 месеци.

Члан 75.

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на предлоге наведених аката, као и да на поднети писани захтев достави обавештење или мишљење о промени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

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

XIV Преговарање и закључивање колективног уговора

Члан 76.

Представници Синдиката који учествују у преговарању за закључивање Колективног уговора и закључују исти, морају да имају овлашћење репрезентативног Синдиката Општинске управе општине Ариље. У поступку преговарања репрезентативни Синдикат је дужан да сарађује са синдикатом у који је учлањено најмање 10% запослених код Послодавца.

Члан 77.

Колективни уговор се закључује на период од три године.

Важење Колективног уговора пре истека рока из става 1. овог члана, престаје споразумом учесника у његовом закључивању или отказом.

Важење Колективног уговора престаје споразумом када одговарајући писмени споразум потпишу учесници у његовом закључивању. Свака од уговорних страна може да поднесе писмени отказ Колективног уговора. У случају отказа, Колективни уговор се примењује три месеца.

XV Решавање спорова

Члан 78.

Спорна питања у примени Колективног уговора решава арбитража коју образују учесници Колективног уговора, у року од 15 дана од дана настанка спора.

Арбитража има три члана - по једног представника учесника у спору и једног арбитра кога учесници у спору одреде споразумно.

XVI Прелазне и завршне одредбе

Члан 79.

Колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу председник Општине Ариље и овлашћени представник Организације синдиката Општинске управе Ариље.

Члан 80.

Колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања на огласној табли Послодавца а објавиће се и у „Службеном гласнику општине Ариље“.

IV број: 110-2 /19 од 09.12.2019. године

ПОТПИСНИЦИ

Организација синдиката
Општинске управе Ариље
Зоран Радојевић

Председник општине Ариље
Милош Недељковић