ГРАДСКА УПРАВА ГРАДА ПОЖАРЕВЦА

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ГРАДСКУ УПРАВУ ГРАДА ПОЖАРЕВЦА

ПОЖАРЕВАЦ, МАРТ 2015. године

С А Д Р Ж А Ј

ОПИС	Стр.
I Основне одредбе	3
II Радни односи.....	4
1. *Заснивање радног односа .....*	
2. *Радно време .....*	
3. *Одмори и одсуства .....*	
III Безбедност и здравље на раду раду.....	10
IV Плате, накнаде плате и друга примања	12
1. *Плате .....*	
1.1.основна плата.....	
1.2.увећана плата.....	
1.3.накнада плате.....	
1.4.накнада трошкова запослених.....	
1.5.друга примања.....	
1.6.остала права запослених.....	
V Стручно оспособљавање и усавршавање.....	19
VI Накнада штете ….....	19
VII Услови за рад синдиката ….....	21
VIII Праћење примене колективног уговора ….....	23
IX Арбитража за радне спорове.....	23
X Право на штрајк ……....	24
XI Примењивање одредаба уговора.....	24
XII Важење и отказ колективног уговора.....	24
XIII Прелазне и завршне одредбе ….....	25

На основу члана 240, 241, 247. и 248.Закона о раду ("Службени гласник РС" 24/05, 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14), Синдикална организација Градске управе града Пожаревца, коју представља председник Дејан Зорко, Градска управа града Пожаревца, коју представља начелник Бојан Кузмановић, у име послодавца, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
ЗА ГРАДСКУ УПРАВУ ГРАДА ПОЖАРЕВЦА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: уговор), ближе се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа у Градској управи града Пожаревца, међусобни односи учесника овог уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

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

Члан 2.

Запослени, у смислу овог уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у Градској управи града Пожаревца.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте Градска управа града Пожаревца, чијим радом руководи начелник Градске управе, представља управу и одлучује о правима, дужностима и одговорностима запослених (у даљем тексту: начелник).

Члан 3.

Одредбе овог Уговора се примењују на све запослене у Градској управи града Пожаревца.

Члан 4.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе закона и других прописа.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. ЗАСНИВАЊЕ РАДНОГ ОДНОСА

Члан 5.

Заснивање радног односа у Градској управи врши се под условима и на начин прописаним законом и актима донетим на основу закона.

Члан 6.

О потреби заснивања радног односа у Градској управи одлучује начелник.
Пријем у радни однос у Градској управи обавља начелник, у складу са законом.

Члан 7.

Постављена лица заснивају радни однос на основу акта о постављењу у складу са законом.

2. РАДНО ВРЕМЕ

Члан 8.

Пуно радно време запослених износи 40 часова недељно.
Радни дан траје 8 часова, а радна недеља 5 радних дана.
Распоред и прерасподелу радног времена у оквиру радне недеље, почетак и завршетак радног времена, односно одмора у току рада, утврђује начелник.

Члан 9.

У Градској управи води се евиденција о радном времену за сваког запосленог, у складу са законом.

Члан 10.

На захтев Послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремени рад), у складу са Законом о раду.
Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно.
Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.
О увођењу прековременог рада, дужини његовог трајања и проценту увећања зараде по овом основу, доноси се посебно решење.

Члан 11.

За прековремени рад запослени има право, по свом избору:
- на увећану основну плату у складу са овим уговором или;

• на слободне сате, тако, што ће се сваки сат прековременог рада обрачунавати као сат и по слободних сати.

Прековремени рад из става 1. алинеја друга овог члана месечно се прерачунава у слободне сате, које запослени мора да искористи у току наредног месеца.

Прековремени рад из става 2. овог члана, може да буде уведен за најдуже 80 сати у календарској години, прерачунат у слободне сате.

Члан 12.

Начелник Градске управе, у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решење, и то:

- кад то захтева природа делатности ради обезбеђења потребног обима и квалитета услуга,
- организације рада и бољег коришћења средстава рада,
- због рационалног коришћења радног времена,
- извршења одређеног посла у одређеним роковима.

Прерасподела радног времена врши се тако да укупно радно време запосленог од шест месеци у току календарске године у просеку не буде дуже од уговореног радног времена запосленог.

Прерасподела радног времена не везује се за календарску годину , односно може трајати и дуже од шест месеци, а најдуже девет месеци.

У случају прерасподеле радног времена , радно време не може да траје дуже од 60 часова недељно.

Члан 13.

Послодавац може запосленом коме се врши прерасподела радног времена да одреди да на други начин и у другом периоду користи дневни и недељни одмор, уз услов да му се дневни и недељни одмор обезбеде у обиму утврђеном законом.

Члан 14.

Рад који се обавља у времену од 22 часа до 6 часова наредног дана сматра се радом ноћу.

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

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

Члан 15.

Рад у сменама је организација рада код послодавца према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде
континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Запослени који ради у сменама је запослени који код послодавца код кога је рад организован у сменама у току месеца посао обавља у различитим сменама најмање трећину свог радног времена.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писмену сагласност.

3. ОДМОРИ И ОДСУСТВА

3.1. Одмор у току рада

Члан 16.

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

Запослени који ради дуже од 4, а краће од 6 часова дневно има право на на одмор у току рада у трајању од најмање 15 минута.

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

Члан 17.

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

Одлуку о распореду коришћења одмора у току дневног рада доноси начелник.

Члан 18.

Запослени има право на одмор између два узастопна радна дана у трајању од најмање 12 часова непрекидно и недељни одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно.

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

3.2. Годишњи одмор

3.2.1. Стицање права на годишњи одмор

Члан 19.

Запослени има право на годишњи одмор у складу са законом.

Запослени који први пут заснива радни однос или има прекид радног односа дужи од 30 радних дана стиче право да користи годишњи одмор после месец дана непрекидног рада од дана заснивања радног односа код послодавца.

Под непрекидним радом сматра се и време привремене спречености за рад у смислу прописа о здравственом осигурању и одсуства са рада уз накнаду зараде.

Запослени не може да се одрекне права на годишњи одмор, нити му се то право може ускратити или заменити новчаном накнадом, осим у случају престанка радног односа у складу са овим законом.

3.2.2. Дужина годишњег одмора

Члан 20.

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

1. Сложености послова:

- за послове са високом и вишом стручном спремом - 5 радних дана
- за послове са средњом стручном спремом - 3 радна дана
- за послове са нижом стручном спремом и некфалификоване - 1 радни дан

2. Услова рада:

- за послове са повећаним ризиком (посебни услови рада) - 3 радна дана
- за редован рад суботом, недељом и рад у сменама - 2 радна дана
- за послове на терену - 2 радна дана

3. Радног искуства:

- до 5 година радног искуства - 1 радни дан
- од 5 до 15 година радног искуства - 2 радна дана
- од 15 до 25 година радног искуства - 3 радна дана
- од 25 до 30 година радног искуства - 4 радна дана

4. Утврђене инвалидности - 5 радних дана

5. Бриге о деци и члановима уже породице:

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - 2 радна дана, с тим што се овај број увећава за по 1 радни дан за свако наредно малолетно дете,

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота - 3 радна дана, с тим што се овај број увећава за по 2 радна дана за свако наредно малолетно дете,

- запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је непокретан или врло слабо покретан.

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може трајати дуже 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.

Члан 21.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време коришћења годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању - има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

3.2.3. Сразмерни део годишњег одмора

Члан 22.

Запослени има право на дванаестину годишњег одмора (сразмерни део) за сваки месец дана рада у календарској години у којој је засновао радни однос или у којој му престаје радни однос.

3.2.4. Коришћење годишњег одмора у деловима

Члан 23.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породиљског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета - има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

3.2.5. Распоред коришћења годишњег одмора

Члан 24.

Годишњи одмор запосленог утврђује се решењем према распореду коришћења годишњих одмора који утврђује начелник.

Решење из става 1. овог члана уручује се запосленом најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Изузетно, ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора запосленом се може доставити и непосредно пре коришћења годишњег одмора.

Начелник 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.

3.2.6. Накнада штете

Члан 25.

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 зараде у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада из става 1. овог члана има карактер накнаде штете.

3.3. Плаћено одсуство

Члан 26.

Запослени има право на плаћено одсуство у следећим случајевима:

- ступања запосленог у брак	5 радних дана
- ступања у брак детета	3 радна дана
- порођај супруге или усвојење детета	5 радних дана
- порођај другог члана уже породице	1 радни дан
- теже болести члана уже породице	7 радних дана
- смештаја члана уже породице у болницу ван места становања	1 радни дан
- смрти члана уже породице запосленог	5 радних дана
- смрти бабе и деде који нису чланови заједничког домаћинства	2 радна дана
-смрти сродника у тазбинском сродству до другог степена сродства	2 радна дана
- смрти сродника	1 радни дан
- селидба сопственог домаћинства	3 радна дана
- отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе	3 радна дана
- полагање стручног испита	7 радних дана
- полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања у вези са пословима које запослени обавља	по 1 радни дан највише до 7 радних дана у календарској години
- учешће на радничко-спортским играма које организује Синдикат у току једне године	до 7 радних дана
- учешће на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације РС	за боравак репрезентације на такмичењу и за припреме, најдуже до 45 рад. дана у кал. години
- коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката	до 7 радних дана
- добровољно давање крви	3 радна дана, рачунајући и дан давања крви
- за обављање волонтерских дужности у хум. удружењима и организацијама (осим организације Синдиката)	до 2 радна дана (највише 4 радна дана у току кал. године)
- одлазак запосленог на одслужење војног рока	2 радна дана
- одлазак сина односно пасторка, усвојеника, или храњеника запосленог у војску	2 радна дана
- полазак детета односно пасторка, усвојеника, или храњеника запосленог у I разред основне школе	2 радна дана
- због других неодложних послова ван	1 радни дан

места становања

Запослени имају право да не раде у дане следећих верских празника, и то:

1) православци – на први дан крсне славе;

2) католици и припадници других хришћанских верских заједница – на први дан Божића и у дане Ускршњих празника почев од Великог петка закључно са другим даном Ускрса, према њиховом календару;

3) припадници исламске заједнице – на први дан Рамазанског бајрама и први дан Курбанског бајрама;

4) припадници јеврејске заједнице – на први дан Јом Кипура.

Члановима уже породице, у смислу ст. 1. овог члана, сматрају се брачни и ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, храњеник, браћа, сестре, родитељи, усвојиоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Члан 27.

Плаћено одсуство из члана 26. овог Уговора може се користити у укупном трајању до 7 радних дана у току календарске године.

Коришћење плаћеног одсуства у случајевима теже болести члана уже породице, смрти члана уже породице запосленог, добровољног давања крви, коришћења рекреативног одмора у организацији синдиката у својству такмичара и учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације РС, не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године.

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

3.4. Неплаћено одсуство

Члан 28.

Начелник може запосленом да омогући коришћење неплаћеног одсуства у максималном трајању до 12 месеци, водећи рачуна о сврси и потреби запосленог за одсуствовањем са рада, под условом да се тиме не ремети процес рада.

Начелник решењем одобрава коришћење и дужину неплаћеног одсуства.

За време трајања неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог мирују.

III БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 29.

Послодавац и запослени су дужни да се у процесу рада придржавају одредаба Закона о раду, Закона о безбедности и здрављу на раду и овог уговора у организовању и спровођењу безбедности и заштите на раду.

Послодавац је дужан да обезбеди прописане услове заштите запослених, а у поступку примене мера заштите на раду обавезно је учешће представника синдикалних организација.

Члан 30.

Послодавац се обавезује да запосленима обезбеди заштитна средства и опрему, средства за хигијену, оспособљавање запослених за безбедан рад, одржавање средстава за рад у исправном стању и предузима мере заштите од штетних утицаја по живот и здравље запослених, полазећи од специфичности радних места код послодавца.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика којим ће се, у складу са законом и подзаконским општим актима, утврди радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења, уз обавезу информисања синдикалних организација.

На тим радним местима могу радити запослени који поред општих испуњавају и посебне услове из области заштите на раду и других прописа везаних за обављање делатности послодавца.

Обавеза послодаваца је да колективно осигура све запослене , под једнаким условима, за случај смрти или инвалидитета, а висина премије осигурања утврђује се уз претходно прибављено мишљење синдиката**.**

Члан 31.

Запослени су дужни да се оспособе за примену мера заштите на раду и за пружање помоћи осталим запосленима, уколико им запрети опасност по живот и здравље; да се подвргну редовним и ванредним превентивним здравственим прегледима; да своје знање и практичну способност у погледу радне и животне средине стално усавршавају; да обављањем својих послова спречавају загађивање радне и животне средине; да правилно рукују средствима за рад и да се придржавају прописа о заштити на раду.

Члан 32.

Запослени је одговоран: ако супротно намени користи средства и опрему личне заштите, неправилно рукује њима и не одржава их у исправном стању и ако одмах не обавести одговорног запосленог о кваровима или другим недостацима који могу угрозити живот других запослених и безбедност процеса рада.

Члан 33.

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду, укључујући и средства за превенцију радне инвалидности запослених, обезбеђују се у буџету Града Пожаревца, у складу са законом.

Члан 34.

У Градској управи града Пожаревца образује се Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Одбор броји три члана и три заменика члана, који замењују чланове када су одсутни.

Запослени код Послодавца бирају два представника Одбора, на предлог репрезентативног синдиката код послодавца, док послодавац именује једног представника Одбора из реда запослених.

Члан 35.

Одбор је дужан да све акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца, односно руководиоца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду достави организацији синдиката која је образована у Градској управи на коју се подаци односе.

Ако је Одбор спречен да обавља своју дужност, има обавезу да о томе обавести послодавца, односно руководиоца који своје обавезе према Одбору извршава тако што уместо Одбора обавештава организацију синдиката образовану у Градској управи.

Организација синдиката образована у Градској управи може предложити послодавцу, односно начелнику да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања Одбора о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених врши тако што ће о тим питањима обавештавати непосредно и синдикат.

Члан 36.

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.

Члан 37.

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца.

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

Члан 38.

Запосленима у Градској управи забрањено је пушење у радном и јавном простору Градске управе, у складу са Законом о заштити становништва од изложености дуванском диму.

Члан 39.

Забрањен је сваки вид злостављања на раду, у складу са Законом о забрани злостављања на раду.

IV ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. ПЛАТЕ

Члан 40.

Запослени имају право на плату која се састоји од основне плате и додатка на плату.

У плату се урачунавају и порези и доприноси који се плаћају из плате.

1.1.Основна плата

Члан 41.

Основна плата одређује се множењем основног коефицијента и додатног коефицијента (у даљем тексту: коефицијент, уколико је предвиђен за одређено радно место), са основицом за обрачун и исплату плате која се утврђује актом Владе Републике Србије и у складу са општим актом послодавца.

Члан 42.

Основни коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у Градској управи утврђују се у складу са важећим позитивним прописима за запослене у локалним самоуправама.

1.2. Увећана плата

Члан 43.

Запослени има право на увећану плату и то:

- за сваки сат рада на дан празника који није радни дан од вредности радног сата основне плате- 110%,
- за сваки сат рада ноћу (између 22,00 до 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада – од вредности радног сата основне плате -26%,
- за сваки сат рада који је дужи од пуног радног времена (прековремени рад) од вредности радног сата основне плате - 26%,
- за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у складу са законом - 0,4%.

Ако се истовремено стекну услови за увећање плате по више основа утврђених у ставу 1. алинеја 1-4. овог члана, проценат увећања не може бити нижи од збира процената увећања по сваком основу.

Право на додатак на основну плату из става 1. алинеја 1-4. овог члана, одређује се решењем начелника.

Члан 44.

Плата се исплаћује у два дела и то:

- први део плате за прошли месец до 5-ог у месецу,
- коначан обрачун плате до 20-ог у наредном месецу.

При исплати коначног дела плате, запосленом се у писаном облику уручује обрачун који садржи податке о свим основама по којима је плата обрачуната.

1.3. Накнада плате

Члан 45.

Запослени има право на накнаду плате у износу просечне плате у претходна три месеца, која се обрачунава и исплаћује у истом износу као да је радио за време:

- празника за који је законом прописано да се не ради,
- коришћења годишњег одмора,
- плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором,
- војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
- стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца,
- учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране начелника или органа синдиката,
- одласке на систематске или специјалистичке прегледе на које је упућен од стране начелника,
- када одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 46.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду плате у висини од 80 % по основу одсуствовања са рада због привремене спречености за рад,која је проурокована болешћу или повредом ван рада до 30 дана.

Запослена, која је привремено спречена за рад због одржавања трудноће, има право на накнаду плате у висини од 100 % плате у складу са Законом о раду.

Члан 47.

Послодавац је дужан да запосленом исплаћује накнаду плате за све време трајања привремене спречености за рад проузроковане повредом на раду или професионалном болешћу и то у висини 100% од плате у складу са Законом о раду, с тим да не може бити нижа од минималне плате.

Члан 48.

Плата и накнада плате запосленог не може бити нижа од минималне зараде утврђене одлуком Социјално-економског савета и у складу са општим прописима о раду.

1.4. Накнада трошкова запослених

Члан 49.

Запослени има право на накнаду трошкова који су у функцији извршења послова и то:

1. Трошкова превоза у јавном саобраћају, ради доласка на рад и повратка са рада за удаљеност већу од 1 км од седишта Градске управе, у висини од 100% од цене месечне карте јавног превоза. Запосленом се купује месечна карта за превоз или се превоз исплаћује у новцу.

Изузетно, запосленом, који од места становања до места рада нема организован јавни превоз, као и запосленом који због распореда радног времена не може користити јавни превоз, или жели да му накнада буде исплаћена у новцу, накнадиће се трошкови превоза у новцу у висини цене превозне карте.

Запослени је дужан да да изјаву о месту становања и превоза који користи за долазак и одлазак са рада и уз изјаву приложи фотокопију своје личне карте.

2. Накнаду за исхрану на службеном путу (дневнице за службено путовање у земљи) у висини од 5% просечне месечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку надлежног органа, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу прве категорије.

3. Дневницу за службено путовање у иностранство под условима и на начин утврђен прописом Владе.

4. За коришћење сопственог аутомобила, уз сагласност начелника, за обављање службеног посла у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру.

5. За коришћење телефона, телефакса и интернета у службене сврхе на службеном путу у висини стварних трошкова, уз сагласност начелника Градске управе града Пожаревца.

6. Запосленима се може исплаћивати накнада за исхрану у току рада, у складу са законом и колективним уговором, по обезбеђењу средстава у буџету Града за ову намену из изворних прихода.

7. Запослени има право на годишњу награду. Годишња награда се исплаћује, по правилу, једнократно - у месецу јануару, а потписници овог Уговора се могу договорити да се годишња награда исплати у више делова. О висини и начину исплате годишње награде из изворних прихода Града остварених у складу са законом, учесници у закључивању овог Колективног уговора преговарају у поступку израде одлуке о буџету Града - половином месеца новембра за наредну годину.

1.5. Друга примања

1.5.1. Отпремнина поводом пензионисања

Члан 50.

Запослени коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини 1,5 плате које би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеномко податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

1.5.2. Отпремнина запосленом који је остао нераспоређен

Члан 51.

Запослени који је остао нераспоређен има право на отпремнину за сваку навршену годину рада у висини 1/3 просечне његове плате код послодавца која му је исплаћена за последња 3 месеца који претходе месецу у ком је донето решење којим је утврђено да је остао нераспоређен.

1.5.3. Јубиларна награда

Члан 52.

Запослени има право на јубиларну новчану награду за навршених 10, 20, 30 и 40 година проведених у радном односу код послодавца, без обзира на то у ком органу територијалне аутономије и органу јединице локалне самоуправе је запослени остваривао права из радног односа.

Обрачун висине јубиларне награде се врши на бази просечне нето зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике за месец децембар претходне године.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30 и 40, година рада проведених у радном односу код послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује у износу:

- за 10 година рада – 1,5 просечне нето зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике,
- за 20 година рада - 2 просечне нето зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике,
- за 30 година рада – 2,5 просечне нето зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике,
- за 40 година рада, 3 просечне нето зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике.

Јубиларна награда додељује се на Сретење-Дан државности Републике Србије.

Изузетно, ако запосленом престаје рад у Градској управи, а остварио је право на јубиларну награду у текућој години, награда ће се исплатити запосленом након престанка рада, односно његовом законском наследнику.

1.5.4. Солидарна помоћ

Члан 53.

Право на солидарну помоћ припада запосленима у случајевима и под условима предвиђеним овим уговором.

Члан 54.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице.

Под тежом болешћу у смислу става 1. овог члана сматрају се канцерогена обољења, тешки облици кардиоваскуларних и других обољења која захтевају хируршке захвате, трансплантацију органа и ткива, неуролошка обољења, обољења која остављају трајне последице и инвалидитет и друга тешка обољења по оцени лекара специјалисте.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 55.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај хитне набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију, за запосленог или члана његове уже породице, која се надокнађује на терет Републичког фонда за здравствено осигурање – у висини цене ортопедских помагала по рачуну, уз обавезу запосленог да по добијању средстава од Републичког фонда за здравствено осигурање, иста рефундира уплатом на рачун Градске управе.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 56.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице, на основу оригиналних рачуна, уколико се лекови не обезбеђују на терет Републичког фонда за здравствено осигурање, а ради се о дужој и тежој болести, из члана 54. овог уговора.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Члан 57.

При одобравању средстава за солидарну помоћ, приоритет се утврђује према тежини болести, односно степену неопходности набавке.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у члану 53, 54. и 55. овог уговора признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету Града, а највише до висине три просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члан 58.

Ради остваривања права на солидарну помоћ, запослени се обраћају начелнику писменим захтевом уз који су дужни да доставе уредну документацију која, уједно, представља правни основ за остваривање права на солидарну помоћ.

Члан 59.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај смрти члана уже породице, а чланови уже породице за случај смрти запосленог, у висини неопорезивог износа трошкова погребних услуга.

Члановима уже породице у смислу става 1. овог члана, сматрају се брачни друг и деца запосленог, као и друга лица према којима запослени има законску обавезу издржавања.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај смрти родитеља, усвојитеља или старатеља, уколико то право није остварио у складу са ставом 2. овог члана, у висини од 20% просечне нето зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа управе надлежног за послове статистике.

1.6. Остала права запослених

Члан 60.

Запослени има право на поклон - беби пакет при рођењу детета у висини 15 % од просечне нето зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике.

Члан 61.

Запосленима се годишње може обезбедити систематски здравствени преглед.

Члан 62.

Градска управа врши колективно осигурање запослених за случај смрти, губитка радне способности или телесног оштећења, под најповољнијим условима.

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

Члан 63.

За запослене који су током године отишли у пензију, организоваће се испраћај у оквиру прославе Дана Градске управе, којом приликом им се уручује пригодан поклон.

Члан 64.

Послодавац може запосленима уплаћивати премије за добровољно додатно пензијско осигурање, уколико се обезбеде средства у буџету Града.

Члан 65.

Запосленима у Градској управи могу се одобрити средства за:

- помоћ за Ускрс, Божић, набавку огрева, зимнице и уџбеника, до износа просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији, према последњем објављеном податку надлежног органа,
- стипендије (за школовање-образовање запослених),
- организовање радничких спортских игара,
- Новогодишње и Божићне поклоне за децу запослених до 10 година живота,
- поклоне запосленим женама за 8. март-Дан жена - до неопорезивог износа који је предвиђен законом.

Средства за обезбеђивање права запослених из овог члана исплаћиваће се у складу са одлуком о висини средстава, коју доноси начелник.

Члан 66.

Дан Градске управе града Пожаревца пригодно се обележава у другој половини месеца септембра.

V СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 67.

Запослени је обавезан да се стручно оспособљава и усавршава за рад.

Члан 68.

Стручно оспособљавање и усавршавање запослених у Градској управи града Пожаревца, вршиће се у складу са законом.

VI НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 69.

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

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран ја за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује посебна комисија коју образује начелник, у складу са овим уговором.

Члан 70.

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

Пријава нарочито, садржи: име и презиме запосленог који је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказе који указују да је запослени проузроковао штету и предлог начелнику да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 71.

Решење о покретању поступка за утврђивање одговорности запосленог за штету доноси се у писаном облику и нарочито садржи: име и презиме запосленог, послове на које је запослени распоређен, време, место и начин извршења штетне радње и доказе који указују да је запослени извршио штетну радњу.

Начелник образује комисију и заказује расправу о одговорности запосленог за насталу штету.

Члан 72.

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

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

Члан 73.

Када комисија утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог начелник доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Члан 74.

Начелник може запосленог обавезати да штету надокнади у новцу или, ако је то могуће, поправком или довођењем оштећене ствари у стање у коме је постојало пре наступања штете.

О томе да ли пристаје или не пристаје да накнади штету, запослени је дужан да да писмену изјаву.

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

Члан 75.

Начелник може у оправданим случајевима, делимично ослободити запосленог од накнаде штете коју је проузроковао, осим ако је штету проузроковао намерно.

Предлог за ослобађање од накнаде штете може поднети запослени.

При доношењу одлуке о делимичном ослобађању од накнаде штете, послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 76.

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

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

Члан 77.

Запослени који је у раду или у вези с радом, намерно или крајњом непажњом, проузроковао штету трећем лицу, а коју је надокнадио послодавац, дужан је да послодавцу надокнади износ исплаћене штете.

VII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 78.

Послодавац ће у свом разделу у буџету Града обезбедити средства из изворних прихода остварених у складу са законом на име учешћа на радничким спортским играма.

Висину износа из става 1. овог члана послодавац и овлашћени представник синдиката код послодавца утврдиће најкасније до краја септембра текуће године за наредну буџетску годину.

Члан 79.

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 законом и овим Колективним уговором.

Члан 80.

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

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

Члан 81.

Послодавац је дужан да, без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица, обезбеди следеће услове за рад репрезентативног синдиката:

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту послодавца - на начин и у време којим се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа Града,

2) плаћено одсуство представницима синдиката ради обављања синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом,

3) административну и техничку помоћ, употребу службеног возила за потребе синдиката, одлазак на семинаре, преговоре и седнице виших органа Синдиката, употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала,

4) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката,

5) организовање и одржавање синдикалних зборова чланства, 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 органа Града,

6) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласној табли синдиката код послодавца,

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

Члан 82.

Овлашћени представник синдиката у органу јединице локалне самоуправе је председник, а у органу јединице локалне самоуправе у којој има преко 200 чланова синдиката и секретар репрезентативног синдиката у том органу.

Члан 83.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику синдиката у који је учлањено најмање 200 запослених или 50% запослених, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно.

Члан 84.

Представници репрезентативног синдиката, за време обављања функције у синдикату и две године по престанку функције, ако поступају у складу са законом и Колективним уговором не могу се без своје сагласности преместити на друге послове, нити се могу на било који начин ставити у неповољнији положај од оног који су имали пре ступања на функцију у синдикату.

Члан 85.

Овлашћени представник синдиката, који је изабран на вишу функцију у синдикату, за време трајања мандата има право да у потпуности буде ослобођен обављања послова свог радног места, за које време има право на накнаду плате, у складу са законом.

Члан 86.

Члановима органа синдиката организованих код послодавца, као и запосленом који је изабран у органе синдиката ван послодавца, омогућава се одсуствовање са рада, ради присуствовања синдикалним састанцима, конференцијама, седницама и конгресима и другим синдикалним активностима.

Овлашћени представник организације синдиката има право на плаћено одсуство, ради обављања синдикалних функција којима је одређен:

1) за колективно преговарање, за време преговарања,

2) да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, за време заступања.

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

Члан 87.

Послодавац , односно руководилац прихвата обавезу да се уздржи од деловања којим би појединисиндикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

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

Члан 88.

Послодавац је дужан да при доношењу акта о систематизацији радних места у Градској управи, односно при изменама и допунама овог акта прибави мишљење синдиката на исти.

Мишљење из става 1. овог члана синдикат доставља послодавцу најкасније у року од 8 дана.

VIII ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 89.

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.

IX АРБИТРАЖА ЗА РАДНЕ СПОРОВЕ

Члан 90.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог Колективног уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор, који се решава мирним путем.

Поступак мирног решавања спора спроводи се у складу са Законом о раду и Законом о мирном решавању спорова.

Члан 91.

Ако настане спор поводом доношења решења о престанку радног односа и исплате минималне плате, сматра се да је настао индивидуални радни спор, у ком случају се примењују Закон о раду и Закон о мирном решавању спорова.

Члан 92.

Остали радни спорови се решавају споразумно, а ако то није могуће, судским путем.

X ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 93.

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

О минимуму процеса рада код послодавца, пре ступања у штрајк споразумно се договарају послодавац и синдикат, о чему се саставља и потписује одговарајући акт.

XI ПРИМЕЊИВАЊЕ ОДРЕДАБА УГОВОРА

Члан 94.

Одредбе овог уговора сходно се примењују на Управу Градске општине Костолац, до доношења Колективног уговора код тог послодавца и на месне заједнице града Пожаревца.

Одредбе овог уговора које се односе на радно време, одморе и одсуства, накнаду плате, солидарну помоћ и безбедност и здравље на раду сходно се примењују и на изабрана лица на сталном раду у граду Пожаревцу.

XII ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 95.

Овај Уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 96.

Важење овог Колективног уговора пре истека рока из члана 95. може престати споразумом учесника или отказом.

У случају отказа овај Уговор се примењује најдуже шест месеци од дана отказа, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 97.

Предлог за измену и допуну Уговора може поднети сваки потписник, у писаном облику.

Потписници овог уговора дужни су да се, у року од 15 дана од дана пријема предлога за измену и допуну, изјасне о предлогу.

XIII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 98.

Одлаже се примена члана 49. став 1. тачка 6) и 7) и члана 65. став 1. алинеја прва и пета до стварања законских услова.

Члан 99.

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца бр. 01-112-67/12 од 25.5.2012. године.

Члан 100.

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

Члан 101.

Овај Колективни уговор је закључен у Пожаревцу, 11.3.2015. године, под бројем 01-110-13/2015.

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА ПОЖАРЕВЦА,

Дејан Зорко, с.р.

ГРАДСКА УПРАВА ГРАДА ПОЖАРЕВЦА НАЧЕЛНИК

Бојан Кузмановић, с.р.