



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ОПШТИНЕ ВРЊАЧКА БАЊА



ГОДИНА XVII – БРОЈ 18– ВРЊАЧКА БАЊА – 2.4.2021. ГОДИНЕ

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ОПШТИНЕ ВРЊАЧКА БАЊА

Члан 1.

Колективним уговором општине Врњачка Бања (у даљем тексту Колективни уговор), ближе се утврђују права, обавезе и одговорност по основу рада запослених у органима општине.

Члан 2.

Запосленима у смислу члана 1. Овог колективног уговора сматрају се лица која су у складу са законом засновала радни однос у органима Општине.

Члан 3.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је општина Врњачка Бања.

Члан 4.

Одредбе овог Колективног уговора се примењују на све запослене у Управи, изабрана, именована и постављена лица.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 5.

Начелник Управе одлучује о потреби заснивања радног односа са лицем које испуњава законске, опште и посебне услове утврђене Правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту Правилник).

Правилником се утврђују организациони делови код послодавца, називи и опис послова, врста и степен захтеване стручне спреме, односно образовања, радно искуство и други услови предвиђени Правилником за рад на тим пословима.

Члан 6.

Правилник усваја надлежни орган код послодавца, односно лице утврђено законом или општим актом послодавца.

Послодавац је дужан да у поступку израде Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радно правног статуса и материјалног положаја запослених у органима Управе, тражи мишљење Синдиката на предлоге тих аката.

Синдикат је дужан да у року од 15 дана достави своје мишљење послодавцу.

РАСПОРЕЂИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 7.

Послодавац доноси решење о пријему у радни однос и распоређивању лица.

Ако потребе послодавца захтевају, послодавац може распоредити запосленог на друго радно место у истом органу које одговара стручној спремности и радним способностима запосленог.

Запослени може због потребе рада бити трајно или привремено премештен на друго одговарајуће радно место, за који премештај није потребна сагласност запосленог. Привремени премештај може трајати најдуже годину дана. Запослени задржава сва права на свом радном месту.

Запослени може да поред својих послова уз писани налог непосредног руководиоца обавља и послове који нису у опису његовог радног места, ако за њих испуњава услове, врсту и трајање послова

одређује непосредни руководиоца у складу са законом, а најдуже до 30 радних дана у периоду од шест месеци.

Члан 8.

Кад оцени да поједини запослени нема знање и способности за рад на пословима на које је распоређен или утврди да не остварује предвиђене резултате рада, Начелник Управе покреће поступак за утврђивање знања и способности, односно резултата запосленог.

По пријему захтева, послодавац образује комисију од три члана која ће утврдити знање и способности, односно резултате рада запосленог.

Комисија мора да буде састављена од лица која имају најмање исти степен стручне спреме одређене врсте занимања који има запослени чије се способности утврђују.

Ако комисија утврди да запослени нема потребна знања и способности за рад на пословима на које је распоређен, односно да не остварује предвиђене резултате рада, послодавац доноси решење о његовом распоређивању на друге послове на којима, према стварном знању и способностима, може да ради, а ако таквих послова нема или запослени одбије да поступи по решењу о распоређивању, запосленом престаје радни однос код послодавца.

ПРЕСТАНАК РАДНОГ ОДНОСА

Начин престанка радног односа

Члан 9.

Запосленом престаје радни однос:

1. Протеком времена на који је заснован
2. Споразумом
3. Отказом
4. По сили закона

Престанак радног односа протеком времена на који је заснован

Члан 10.

Радни однос на одређено време престаје протеком времена на које је заснован. Жалба не одлаже извршење решења којим је утврђен престанак радног односа заснованог на одређено време.

Престанак радног односа споразумом

Члан 11.

Послодавац и запослени могу да закључе писмени споразум о престанку радног односа запосленог.

Писменим споразумом одређује се и дан када престаје радни однос.

Службенику на положају радни однос не може да престане писменим споразумом.

Отказ који даје запослени

Члан 12.

Запослени може да поднесе писмени отказ најмање 15 дана пре дана који је у писменом отказу означено као дан престанка радног односа.

Службеник на положају писмени отказ подноси органу надлежном за његово постављење.

Отказ који даје послодавац

Члан 13.

Послодавац раскида радни однос запосленом ако:

1. Одбије премештај или распоређивање када за њих није потребна сагласност запосленог или неоправдано не ступи на радно место на које је премештен или распоређен
2. не задовољи на пробном раду

3. после престанка разлога за мировање радног односа не ступи на рад у року од 15 дана
 4. не положи државни или стручни испит
 5. учини тежу повреду радне дужности за коју му је изречена мера престанка радног односа
- Радни однос престаје кад решење о престанку радног односа постане коначно.

Престанак радног односа по сили закона

Члан 14.

Запосленом престаје радни однос по сили закона:

1. Даном навршавања 65 година живота ако има најмање 15 година стажа осигурања
2. Ако правоснажно буде осуђен на безусловну казну затвора од најмање шест месеци – даном правоснажности пресуде
3. Ако је нераспоређен, а не буде премештен на друго радно место, наредог дана од протека два месеца откад је постао нераспоређен
4. Ако не положи државни стручни испит према плану и програму за степен стручне спреме који је стекао додатним образовањем
5. Ако му на ванредном оцењивању решењем буде одређена оцена „Не задовољава“

Поред разлога из става 1. Овог члана запосленом радни однос престаје и из других разлога предвиђених општим прописима о раду којима се уређује престанак радног односа независно од воље запосленог и воље послодавца.

Утврђење престанка радног односа по сили закона

Члан 15.

О томе да је запосленом престао радни однос по сили закона послодавац доноси решење којим утврђује разлог због кога је радни однос престао и дан кад је радни однос престао.

Против решења жалба није допуштена.

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 16.

Запослени има право на одговарајућу плату, прописане услове за врсту посла који обавља, 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 и другим општим актима послодавца.

Члан 17.

Запослени, непосредно или преко својих представника имају право на информисање, изражавање својих ставова о битним питањима из области рада, као и на учешће у преговорима и закључивању колективног уговора.

Члан 18.

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

Послодавац је дужан да размотри образложен писмени предлог Синдиката, уколико се сматра да постоје ризичне ситуације у току рада.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 19.

Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад, а послодавац има обавезу да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у складу са потребама рада и променама у начину рада.

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

Стручно оспособљавање се спроводи у складу са годишњим планом обуке који доноси послодавац до 30. Марта текуће године.

Синдикат може начелнику Управе упутити предлог за спровођење појединих обука.

Трошкове плаћа послодавац, а у случају да запослени прекине образовање дужан је да послодавцу надокнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Одлуку у вези са ставом 3. овог члана доноси послодавац.

Репрезентативни Синдикат учествује у прављењу плана за стручно усавршавање и осбособљавање, који се израђује приликом планирања буџета.

Члан 20.

Запослени који стекне додатно образовање може бити распоређен, односно постављен на упражњено радно место, за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са Правилником.

Запослени који 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 осим ако законом није другачије утврђено.

3. Радно време

Члан 21.

Пуно радно време у току једне недеље је 40 часова, ако законом није другачије дефинисано. Распоред и прерасподелу радног времена у оквиру 40 – часовне радне недеље, почетак и завршетак радног времена, односно у одмора у току рада, утврђује послодавац.

4. Прековремени рад

Члан 22.

На захтев послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају изненадног повећања обима посла или и у другим случајевима, када је неопходно да се у одређеном року, заврши посао који је планиран.

Прековремени рад не може да траје више од осам часова недељно.

Послодавац је дужан да обавести запосленог најкасније 24 часа пре почетка прековременог рада.

Запослени не може да ради дуже од 12 часова дневно укључујући и прековремени рад.

Изузетно од става 4. Овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се прерачунају у слободне сате, тако што за сваки сат прековременог рада запослени имају право на сат и по слободно.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена запослени мора да искористи у току наредна три месеца.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 5. Овог члана.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење Синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља.

Запослени родитељ детета до три године, може да ради прековремено односно ноћу само уз његову писмену сагласност.

Увећана плата на приправност

Члан 23.

Увећана плата за сваки сат приправности износи 15% вредности сата основне плате запосленог.

План приправности доноси послодавац у складу са потребама организације рада.

Запосленом, који је за време приправности позван да изврши посао, време ефикасног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

Увећана плата за минули рад

Запослени има право на увећану плату за сваку пуну годину рада у радном односу код послодавца у јавном сектору, у висини од 0,4% своје основне плате.

5. Годишњи одмор

Члан 24.

Дужина годишњег одмора запосленог утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава према следећим критеријумима:

1. По основу стручне спреме:
 - 5 радних дана – за запослене са високом и вишом стручном спремом
 - 3 радна дана – за запослене са средњом стручном спремом
 - 1 радни дан – за запослене са нижом стручном спремом и неквалификоване запослене
 2. По основу услова рада:
 - 3 радна дана – за рад на радним местима са повећаним ризиком
 - 2 радна дана – за редован рад суботом, недељом и рад у сменама
 3. По основу радног искуства:
 - 4 радна дана – за 25 до 30 година радног искуства
 - 3 радна дана – за 15 до 25 година радног искуства
 - 2 радна дана – за 5 до 15 година радног искуства,
 - 1 радни дан – до 5 година радног искуства
 4. По основу инвалидности:
 - 5 радних дана
 5. По основу бриге о деци и члановима уже породице:
 - 2 радна дана – родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са дететом и за свако наредно дете до завршетка школовања по 1 радни дан,
 - 3 радна дана- самохраном родитељу са дететом до 14 година, с тим што се овај број увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
 - 5 радних дана – 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,
 6. Запослени који има 30 и више година радног стажа остварује годишњи одмор од 30 радних дана
- Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. Овог члана не може трајати дуже од 30 радних дана.

Члан 24а.

Време коришћење годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег доноси руководица органа најкасније до краја априла календарске године, након предходног прибављеног мишљења руководица унутрашњих организационих јединица, водећи рачуна о захтеву запосленог.

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

7. Плаћено одсуство

Члан 25.

Запослени Општинске управе има право да одсуствује са рада уз надокнаду зараде (плаћено одсуство) у следећим случајевима:

1.	Ступања у брак запосленог	5 радних дана,
2.	За венчање запосленикове деце, пасторка или усвојеника	3 радна дана
3.	Смрт родитеља, детета, брата или сестре, брачног друга запосленог, усвојоца, стараоца или ужег члана породице	7 радних дана
4.	отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе	3 радна дана
5.	порођај супруге или усвојење детета	5 радних дана
6.	порођај другог члана уже породице	2 радни дан
7.	полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен	5 радних дана

8.	полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања	по 1 радни дан а највише до 7 радних дана у току кал. године
9.	теже болести члана уже породице	7 радних дана
10.	смрт члана уже породице	5 радних дана
11.	Смрт сродника, тасбинско сродство, таст, ташта, свекар, свекрва.	2 радна дана
12.	добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	3 радна дана
13.	селидбе	3 радна дана
14.	поласка детета запосленог у први разред основне школе	2 радна дана
15.	рекреативног одмора у организацији синдиката	до 7 радних дана
16.	учешће у такмичењу у организацији синдиката	до 7 радних дана
17.	обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама	до 2 радна дана а највише 4 радна дана у току кал. Године
18.	Крсна слава	1 радни дан

Чланом уже породице у смислу ст.1. тачке 10. и 11. овог члана, подразумевају се супружник и ванбрачни партнер, дете рођено у браку и ван брака, пасторак, усвојеник храњеник, родитељи, усвојиоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству.

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

Изузетно у случајевима из става 1. тачка 1, 4, 5, 7, 10, 11, 13, 16 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 се одобрава, на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Члан 26.

Запослени има право на плаћено одсуство и на дане верских празника и то:

1. православци-први дан Божића (7.јануар), за време Васкршњих празника почев од Великог Петка закључно са другим даном Васкрса и на први дан крсне Славе.
2. католици и припадници других хришћанских верских заједница- на први дан Божића и у дана 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.

Ако запосленом који жели да одсуствује у смислу ст.1.овог члана, због природе посла или организације процеса рада, одреди да ради на дан верског празника из тог става, припада му право на увећану зараду на дан верског празника.

8. Неплаћено одсуство

Члан 27.

Ако одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен може му се одобрити неплаћено одсуство у календарској години и то:

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (магистратура, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана;
- 2) ради неговања оболелог члана уже породице – до 30 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) ради бањског лечења или климатског опоравка о сопственом трошку – до 7 радних дана;

Послодавац може запосленом да омогући коришћење неплаћеног одсуства у максималном трајању до дванаест (12) месеци, под условом да се тиме не ремети процес рада.

О оправданости одсуствовања и његовој дужини одлучује начелник Општинске управе посебним решењем.

За време одсуствовања са рада без накнаде, радник има право на здравствено осигурање уколико посебним прописима није другачије одређено.

Запослени може највише једном у периоду од пет година искористити ово право.

Допринос на здравствено осигурање плаћа Општинска управа.

Запослени Општинске управе има право на одсуствовање са рада и у другим случајевима предвиђеним Законом и другим прописима.

V ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 28.

Запослени у Општинској управи за свој рад примају плату и накнаду која се утврђује у складу са законом, уредбом и Одлуком о коефицијентима за обрачун и исплату плата запослених код Послодавца и обухвата све органе општине Врњачка Бања.

Обавеза Послодавца је да укључи Синдикат у преговоре око утврђивања основице за плату, као и утврђивање топлог obroка и регреса у поступку доношења буџета.

Члан 29.

Плата се утврђује на основу:

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

Члан 30.

Запослени имају право на увећање плате - додаток и то:

1. За сваку пуну годину рада остварену у радном односу (минули рад) – 0,4% од основице, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу у складу са законом, којим се уређују плате у јавном сектору;
2. За сваки сат прековременог рада, вредност сата основне плате запосленог увећане за 26%
3. За сваки сат рада, рад на дан државног и верског празника – 110% од вредности радног сата основне плате.
4. Додатак за постигнуте резултате и повећан обим посла
5. Додатак за приправност
6. Запослени за сваки сат који по налогу претпостављеног ради дуже од пуног радног времена (прековремени рад) има право на сат и по слободно. Рад дужи од пуног радног времена месечно се прерачунава у слободне сате, за сваки сат прековременог рада исплатиће се вредност сата основне плате запосленог увећаног за 26%.

Право на додаток за прековремени рад утврђује се решењем послодавца које у образложењу мора да садржи разлоге због којих запослени не може да искористи слободне сате.

Изузетно од тачке 6. овог члана, на захтев запосленог уз сагласност Послодавца, ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада, могу месечно да се прерачунају у слободне сате, тако што се за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

Месечно прерачунате слободне сате за рад дужи од пуног радног времена, запослени мора да искористи у наредна три месеца.

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата у складу са чл.22.овог Колективног уговора.

Додаци из овог члана се примењују у складу са Законом о систему плата у јавном сектору.

Члан 31.

Запослена лица имају право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време одсуствовања са рада:

1. на дан празника који је нерадни дан,
2. коришћење годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства утврђеног овим Колективним уговором
4. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
5. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране послодавца или органа синдиката;
6. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца

Члан 32.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана и то:

- ако је привремена спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, у висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, с тим да накнада не може бити нижа од минималне зараде;

- ако је до привремене спречености за рад проузрокована повредом на раду или професионалном болешћу, или малигним обољењем у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у којем је наступила привремена спреченост за рад, стим да накнада не може бити нижа од минималне зараде.

Члан 33.

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

1. Накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене дневне карте у јавном градском, приградском односно међуградском саобраћају; Право на надоканду трошкова имају запослени који имају пребивалиште ван зоне удаљености која је за ову намену прописана од стране Послодавца. Наводе из предходног става запослени доказује овереном изјавом под кривичном и материјалном одговорношћу.
2. Надокнада за исхрану на службеном путовању у земљи, на основу аката који доноси Послодавац.
3. Дневнице за службено путовање у иностранству, у висини од 35 евра.
4. Накнада за употребу сопственог аутомобила у службене сврхе, уз сагласност послодавца, за обављање службеног посла у висини од 15% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру

Члан 34.

Запослена лица имају право и на друга примања у висини утврђене овим Колективним уговором и то у следећим случајевима:

1. Отпремнина запосленог при одласку у пензију исплаћује се у висини од три просечних плата запосленог коју би запослени остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што не може бити нижа од три просечне зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, уколико је то повољније за запосленог;

1.1 Осим отпремине из члана 34. Овог Уговора, запосленом који није стекао право на одлазку пензију у складу са Законом о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац може обезбедити и стимулативне отпремнине у висини до осам (8) зарада без пореза и доприноса, коју би остварио за месец који претходи месецу у коме је поднет захтев за одлазак у пензију, тако да се отпремнине увећавају и то:

- ако је запосленом по Закону о раду до пензију остало 4-5 година – 8 зарада
- ако је запосленом по Закону о раду до пензије остало 3-4 године – 7 зарада
- ако је запосленом по Закону о раду до пензије остало 2-3 године – 6 зарада
- ако је запосленом по Закону о раду до пензије остало 1-2 године – 5 зарада

Ово право припада и лицима која су изабрана, именована или постављена од стране скупштине општине, односно лицима која нису у општинским управама у радном односу на неодређено време.

Право на отпремнину из ове тачке, под наведеним условима, има лице које је у органима општине запослено на неодређено време најмање 10 година.

2. Отпремнина запосленог који је остао нераспоређен не може бити нижа од збира трећине плате запосленог за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца код кога остварује право на отпремнину. За утврђивање висине отпремнине рачуна се време проведено у радном односу код послодавца.

3. Помоћ породици

3.1. у случају смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга, а највише до висине неопорезивог износа према Закону о порезу на доходак грађана, увећано за 50%.

Чланови уже породице, сматрају се брачни друг и деца.

Породица преминулог запосленог, остварује право на надокнаду трошкова погребног транспорта, ради сахране запосленог, уколико је преминуо ван територије РС и ван места пребивалишта.

3.2. Месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који је преминуо и био запослен на неодређено, до висине просечне зараде без пореза и доприноса у РС, према последњем објављеном податку органа надлежног за статистику.

Деца преминулог запосленог (који је био у радном односу на неодређено време у тренутку смрти) остварују право на новчану помоћ за све време редовног школовања (основног и средњег) а студенти најдуже једну годину након прописане завршне године студија, односно најдуже 18 месеци за медицински, стоматолошки, ветеринарски и фармацеутски факултет.

Висина месечне накнаде изражава се у процентима од просечне зараде у привреди на нивоу Републике, према последњем објављеном податку надлежног органа за статистику и то:

- за децу која похађају основну школу, 10%;
- за децу која похађају средњу школу, 15%;
- за децу студенте 25%;

Висину накнаде у номиналном износу утврђује решењем начелник Општинске управе за сваког корисника, а на почетку календарске године. Финансијска накнада се исплаћује након достављене прописане документације, у року од два месеца од подношења.

Школовање се доказује потврдом надлежне образовне Установе коју корисник новчане накнаде похађа. Ово право се стиче потврдом о редовном школовању и студирању и највише до 26 године живота детета.

3.3. у случају смрти родитеља запосленог, до висине неопорезивог износа, према Закону о порезу на доходак грађана.

4. Солидарна помоћ

- у случају дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице
- набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- здравствене рехабилитације запосленог;
- настанка теже инвалидности запосленог;
- набавке лекова за запосленог или члана његове уже породице;
- помоћ деци запосленог за случај смрти запосленог родитеља, једнократна помоћ у висини од 100% зараде коју би запослени остварио;
- ублажавања последица од елементарних непогода на стамбеном објекту запосленог
- За помоћ запосленом због наступања ванредних околности (провала стана или куће и других сличних околности.)

Висина солидарне помоћи признаје се на основу уредне медицинске и друге одговарајуће документације, уз подношење документације (конзилијума, отпусне болничке листе, доказ од лекара специјалисте о тежини болести и сл. односно доказ о уласку у програм вештачке оплодње) у висини 3 просечне зараде у РС који предходи месецу у ком се право остварује.

Чланом уже породице у смислу тачке 4. овог члана, сматра се: брачни и ванбрачни друг, дете рођено у браку или ван брака, пасторак, усвојеник, родитељ и друго лице према коме запослени има законску обавезу издржавања.

- Једнократна помоћ мајкама ради неге новорођеног детета, у висини просечне зараде у РС у месецу који предходи месецу у ком се ово право остварује.

- У случају вантелесне оплодње запослене, односно брачног друга запосленог у висини од две просечне зараде у РС у месецу у ком се ово право остварује.

Средства за солидарну помоћ обезбеђују се у буџету општине, а одлуку о исплати доноси послодавац уз сарадњу са Синдикатом и лицем запосленим у људским ресурсима.

5. Поклон деци запослених.

Послодавац је дужан да деци запослених обезбеди поклон за децу до 15 година старости за Нову годину и Божић – новчана честитка у вредности неопорезивог износа који је предвиђен Законом којим се уређује порез на доходак грађана.

6. Јубиларна награда

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у РС према објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за последњи месец у предходној календарској години у односу на календарској години у односу на календарску годину у којој се јубиларна награда остварује, стим што се висина новчане награде увећава за 30% и то:

За 10 година једна просечна зарада без пореза и доприноса

За 20 година новчана награда из тачке један овог става увећане за 30%

За 30 година новчана награда из тачке два овог става увећане за 30%

За 35 година новчана награда из тачке три овог става увећане за 30%

За 40 година новчана награда из тачке четири овог става увећане за 30%

Запослени остварује право на јубиларну награду са навршених 10, 20, 30,35 и 40 година проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајне, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком је органу запослени остварио 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 предходног послодавца.

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

7. Накнада за стручно оспособљавање

Запослени кога начелник Општинске управе упути на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника у складу са Програмом стручног оспособљавања и усавршавања запослених.

8. Помоћ запосленима због тешке материјалне ситуације, на захтев Синдиката (набавка зимница, огрев, полазак деце у школу...) највише до неопорезивог износа.

9. Послодавац је у обавези да запосленим женама за 8. Март исплати до неопорезивог износа, с тим да је најмањи износ 10% просечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која предходи исплати.

10. Запослени има право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње у месецу јануару, 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 Одлуке о буџету.

VI ОСТАЛА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 35.

Запосленима се може обезбедити годишњи систематски, односно специјалистички здравствени преглед.

Члан 36.

Послодавац је дужан да изврши колективно осигурање запослених за случај смрти, губитке радне способности или телесног оштећења.

Послодавац може да обезбеди и додатно осигурање запослених (пензијско, инвалидско, животно...).

Члан 37.

Послодавац је дужан да обезбеди паркинг места за аутомобиле запослених у току радног времена. Ово право се може остварити након санирања планираног простора, послодавац је дужан од 50% субвенционише годишњу претплату карту за паркирање запослених, док се не стекну услови за обезбеђивање паркинг места за аутомобиле запослених у току радног времена.

Члан 37а.

Послодавац може учествовати у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно спортских такмичења у организацији Синдиката. Послодавац и Синдикат могу да закључе и писани споразум који ближе уређује начин остваривања права из овог члана.

Члан 38.

За запослене који су током године отишли у пензију, обезбедиће се пригодан поклон у висини до неопорезивог износа према званично објављеним подацима РС.

Члан 39.

Запосленима се исплаћује накнада за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора.

Висина наканде за топли оброк и регрес за коришћење годишњег одмора утврдиће начелник Управе у договору са Синдикатом, по обезбеђивању средстава у буџету за ову намену, у складу са законом.

Члан 40.

Код Послодавца се може обезбедити и средства за лечење и рехабилитацију запослених и то највише за десет запослених у току једне године у трајању од 7 (седам) дана.

Код предлагања које запослене треба упутити на лечење и рехабилитацију, послодавац води рачуна о здравственом стању запосленог, годинама стажа, као и томе да исти не може користити ово право две узастопне године.

Одлазак на бањско лечење се спроводи у организацији Синдиката.

VII ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 41.

На дисциплинску одговорност запослених лица у општинској Управи, примењиваће се одговарајуће одредбе закона и Правилника који доноси послодавац.

Члан 42.

О покретању дисциплинског поступка обавезно се обавештава Синдикат чији је запослени члан.

Синдикат даје мишљење и заступа запосленог у дисциплинском поступку.

Члан 43.

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину, односно паушални износ штете, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује послодавац.

Члан 44.

Ако је запослени у таквом материјалном положају да би исплата накнаде штете довела њега и његову породицу испод егзистенције минимума, време за отплату накнаде штете се до продужава до времена када исплата штете не би угрозила егзистенцијални минимум.

Егзистенцијални минимум наступа када запослени и чланови његове породице имају по члану домаћинства месечни приход који је мањи од минималне зараде.

Решење о смањењу висине накнаде штете доноси послодавац.

VIII ОЦЕЊИВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 45.

У току радног односа, запослени укод Послодавца могу напредовати у зависности од својих испољених и оцењених способности, стечених квалификација и испуњења других услова утврђених Законом и другим актима.

Члан 46.

Запослени код Послодавца напредује стицањем вишег звања. Ради утврђивања постојања послова за напредовање и ванредно увећање коефицијента за утврђивање плате, рад запослених оцењује се једном годишње, најкасније до 31.јануара текуће за претходну годину.

Члан 47.

Приликом утврђивања оцене запосленог цени се нарочито: обим и квалитет обављених послова и њихов ефекат, стручност, иницијативност, благовременост, креативност, однос према странкама и однос према запосленим у органу и другим органима са којима запослени сарађује у извршавању послова и задатака, савесност и дисциплина.

Податке о чињеницама у вези критеријума из ст.1.овог члана редовно води руководилац организационе јединице у којој запослени ради, а у складу са врстом и садржином послова појединог радног места.

Начелник управе може тражити да се воде и др.подаци уколико природа и карактер послова у органу то захтевају и уколико се тиме доприноси потпунијем и адекватнијем оцењивању запослених.

Члан 48.

Начелник ОУ и надлежни орган доноси најкасније до краја фебруара текуће године решење којим одређује оцену запосленом за предходни период за оцењивање.

Решење Послодавца се заснива на извештају о оцењивању који припрема лице, које је непосредно претпостављено запосленом и на који лице које је непосредно претпостављено Послодавцу ставља контролни потпис.

Оцењивање се врши описно, и то:

1. Нарочито се истиче (5)
2. Истиче се (4),
3. Дobar (3),
4. Задовољава (2),
5. Не задовољава (1).

Члан 49.

Послодавац оцењује запослене на основу предлога руководиоца орг.јединица у којима запослени раде.

Оцена се уноси у радни лист запосленог.

Члан 50.

Запослени у државном органу може стећи непосредно више звање ако у току 2 узастопне године добије једну од 2 највише предвиђене оцене.

Запослени који је оцењен нижом оценом, губи звање и прелази у непосредно ниже звање у оквиру исте школске спреме, а ако тако звање не постоји, прелази у највише звање у оквиру непосредно ниже школске спреме.

Запослени које је утврђено ниже звање може бити распоређен на друго радно место које одговара његовом знању и способностима.

Ако не постоји одговарајуће радно место на коме се може распоредити престаје му радни однос.

Члан 51.

Рад запосленог који у току календарске године није био на раду дуже од 6 месеци, не оцењује се за ту годину.

Члан 52.

Начелник управе има право да запосленом на предлог руководиоца организационе јединице, увећа плату:

- до 10% по основу увећаног обима посла, или замене одсутног радника.

Ако запослени мења одсутног радника који има већу плату, запослени који га мења остварује плату запосленог ког мења, за време његовог одсуства.

IX БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 53.

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

Члан 54.

Начелник управе је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду и дужан је да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима и техничким прописима.

Члан 55.

Запослени има право да одбије да ради, под условима утврђеним Законом о безбедности и здрављу на раду.

У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио.

Члан 56.

Начелник управе је дужан да запосленом, у складу са законом и општим актима о безбедности и здрављу на раду, обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење програма мера о безбедности и здрављу на раду утврђују се буџетом.

Члан 57.

Запослени мора бити упознат са мерама безбедности и здравља на раду и својим правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, односно мора бити упознат са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које ће обављати.

X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 58.

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 анексом.

Члан 59.

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 60.

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 време којим се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа Управе.
2. Плаћено одсуство представницима синдиката ради обављање синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом и Анексом посебног колективног уговора за државне органе
3. Администраивну 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. Обрчун 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 општине.
6. Могућност истицања обавештења и битник докумената синдиката на огласним таблама послодавца.
7. Самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Члан 61.

Овлашћени представник синдиката у органу јединице локалне самоуправе је председник а, у органу јединице локалне самоуправе у којој има преко 50 чланова синдиката именује се секретар репрезентативног синдиката у том органу.

Члан 62.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику Синдиката у који је учланио најмање 50 запослених или 50% запослених, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 часова месечно у оквиру радног времена.

Члан 63.

Представници синдиката и две године по престанку функције, ако поступају у складу са законом и Анексом, 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 64.

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 65.

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 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 проведеном на раду.

Члан 66.

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

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

Члан 67.

Председник општине или особа коју он овласти, дужан је да на захтев председника Синдиката да га прими на разговор и са њим размотри питања синдикалне активности и материјалну проблематику запослених најкасније 8 (осам) дана од предаје писменог захтева за пријем.

Члан 68.

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

Члан 69.

Послодавац може обезбедити организацији синдиката дотацију за хуманитарне акције и побољшање социјалног положаја запослених.

XI ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 70.

Однос 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.

XII АРБИТРАЖА ЗА РАДНЕ СПОРОВЕ

Члан 71.

Интересни спорови решавају се посредовањем.

Ради решавања спора учесници споразумно, из реда стручњака за предмет спора, одређују једног или више последника.

У случају неуспеха у посредовању, посредник је дужан да сачини извештај о резултатима посредовања и да га достави странама у спору.

Члан 72.

Спорови који настану у примени овог Колективног уговора (правни колективни спорови) решавају се пред Арбитражним већем.

Арбитражно веће састоји се од три члана.

Свака страна у спору одређује по једног члана Арбитражног већа, а трећег члана стране у спору бирају споразумно и он је уједно и председник Арбитражног већа.

Чланови Арбитражног већа бирају се на време од четири године и могу бити поново бирани.

Функција члана Арбитражног већа је почасна.

Члан 73.

Спорна питања у примени овог Колективног уговора решава Арбитражно веће у року од 15 дана од дана покретања спора.

Члан 74.

Одлуку о постигнутом споразуму Арбитражно веће саопштава усмено странама у спору, а у року од три дана од дана доношења одлуке доставља одлуку странама у спору у писменој форми.

Одлука Арбитражног већа о постигнутом споразуму је коначна и обавезна за учеснике у спору.

Члан 75.

На права, обавезе и одговорности запослених код послодавца, који нису регулисани овим уговором, сходно ће се примењивати одговарајуће одредбе Закона о раду, Закона о радним односима у државним органима, општег колективног уговора, Посебног колективног уговора о изменама и допунама Посебног колективног уговора за државне органе и Анекса Посебног колективног уговора за државне органе.

ХИИ ПОСТУПАК ЗА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 76.

Предлог за измену и допуну Колективног уговора може да поднесе сваки потписник у писменом облику.

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

Колективни уговор ступа на снагу даном потписивања а обја виће се у Сл. Листу општине Врњачка Бања.

РУКОВОДИЛАЦ ГРУПЕ ЗА ПОСЛОВЕ
УПРАВЉАЊА ЉУДСКИМ РЕСУРСИМА
ДЕСА ВУКОТИЋ, с.р.

НАЧЕЛНИК УПРАВЕ
СЛАВИША ПАУНОВИЋ, с.р.

ПРЕДСЕДНИЦА СИНДИКАТА
ОСОУ ОПШТИНА ВРЊАЧКА БАЊА
ВИОЛЕТА КОСТИЋ, с.р.

ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
ВРЊАЧКА БАЊА
БОБАН ЂУРОВИЋ, с.р.

У Врњачкој Бањи 12.3.2021.г.

Број: 020-53/21 од 2.4.2021.г.

С А Д Р Ж А Ј

116. КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ОПШТИНЕ ВРЊАЧКА БАЊА 1
--	----------------