

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ОПШТИНЕ ВРЊАЧКА
БАЊА**

І ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за запослене у органима Општине Врњачка Бања (у даљем тексту: Уговор) ближе се уређују права, обавезе и одговорност по основу рада запослених у органима Општине, као имеђусобни односи учесника Уговора, поступак измене и допуне Уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Запосленима у смислу члана 1. овог Уговора сматрају се лица која су у складу са законом засновала радни однос у органима Општине Врњачка Бања.

Члан 3.

Послодавац у смислу овог Уговора јесте Општина Врњачка Бања.

Члан 4.

Одредбе овог Уговора се примењују на све запослене у органима Општине Врњачка Бања, изабрана, именована и постављена лица.

Члан 5.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим Уговором непосредно се примењују одредбе закона, посебног колективног уговора којим се на нивоу Републике уређују радни односи запослених у локалним самоуправама, као и одредбе других прописа.

ІІ РАДНИ ОДНОС

Заснивање радног односа

Члан 6.

Запослени заснива радни однос на неодређено време и одређено време.

Заснивање радног односа код послодавца, постављање на положаје и попуњавање радних места врши се под условима и на начин прописаним законом и актима донетим на основу закона, у складу са Кадровским планом и условима за рад на одређеним пословима утврђеним актом о организацији и систематизацији радних места код послодавца.

Актом о организацији и систематизацији радних места утврђују се организациони делови код послодавца, организација радних места, називи и опис радних места, звања у којима

су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

Радни однос не може да се заснује за послове и радна места која нису предвиђена Кадровским планом и актом о организацији и систематизацији радних места.

Послодавац је дужан да у поступку припреме акта о организацији и систематизацији радних места или општих аката који су од значаја за дефинисање радноправног статуса и материјалног положаја запослених у органима Општине Врњачка Бања, затражи мишљење синдиката на предлоге тих аката.

Синдикат је дужан да достави своје мишљење у року од 8 дана од дана пријема захтева за мишљење.

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 7.

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, овим уговором или другим општим актима послодавца.

Члан 8.

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 9.

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 СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ И ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 10.

Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава и усавршава за рад, а послодавац има обавезу да запосленом омогући 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 до 30. марта текуће године, у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

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.

Синдикат може послодавцу упутити предлог за спровођење одређених обука за стручно оспособљавање и усавршавање.

Члан 11.

Запослени има право на додатно образовање, у складу са законом.

Запослени који заврши додатно образовање може бити премештен, односно постављен на упражњено радно место, за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са актом о организацији и систематизацији радних места.

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

V РАДНО ВРЕМЕ

Члан 12.

Пуно радно време запослених износи 40 (четрдесет) часова недељно, ако законом није другачије одређено.

Радни дан траје 8 (осам) часова, а радна недеља 5 (пет) радних дана.

Распоред и прерасподелу радног времена у оквиру 40 – часовне радне недеље, почетак и завршетак радног времена, односно одмора у току рада, утврђује послодавац.

Члан 13.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од најмање четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог објављује се најмање 10 дана пре примене.

Изузетно од става 1. и 2. овог члана распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од 10 дана објављивања, у случајевима који се не могу унапред предвидети, али ни тада крајем од 48 часова унапред.

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

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

Члан 14.

Запосленом који ради 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, као превентивна мера уводи се скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере, које утичу на смањење утврђених ризика за конкретно радно место.

У изузетним случајевима због непредвиђених околности послодавац може да уведе скраћено радно време, додатне и једнократне паузе као и друге мере до истека непредвиђених околности.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Прековремени рад

Члан 15.

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 не може да траје више од осам часова недељно, нити дуже од 4 часа дневно.

О увођењу прековременог рада, дужини његовог трајања и проценту увећања зараде по овом основу, доноси се посебно решење.

Распоред радног времена запосленог објављује се најмање десет дана пре примене.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату у складу са законом.

Изузетно од става 5. 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 слободног сата.

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.

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

Увећана плата на приправност

Члан 16.

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

План приправности доноси послодавац у складу са потребама организације рада. Право на увећање основне плате по основу приправности имају: запослени на инспекцијским пословима,

чланови Штаба за ванредне ситуације из редова запослених, возачи и телефонисти, у складу са донетим Планом приправности.
Запосленом, који је за време приправности позван да изврши посао, време ефективног рада по позиву рачуна се као прековремени рад.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 17.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од тридесет минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно има право на одмор у току рада од 60 минута.

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

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

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

Годишњи одмор

Члан 18.

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

1. По основу доприноса на раду

- (1) службенику са оценом „истиче се“ – за 5 радних дана
- (2) службенику са оценом „добар“ – за 3 радна дана
- (3) намештенику који је остварио резултате рада – за 3 радна дана

2. По основу стручне спреме, односно образовања:

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

3. По основу година рада проведених у радном односу:

- (1) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу - за 5 радних дана,

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

4. По основу услова рада:

- (1) за рад на радним местима са повећаним ризиком - за 3 радна дана,
- (2) за рад суботом, недељом и рад у сменама – за 2 радна дана,
- (3) за рад на радном месту на којем је уведено скраћено радно време - за 10 радних дана,
- (4) за ноћни рад - за 2 радна дана;

5. Запосленој особи са инвалидитетом - за 5 радних дана;

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

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

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

(3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан или непокретан - 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 35 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 35 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 19.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег доноси руководилац органа најкасније до краја априла календарске године, након предходног прибављеног мишљења руководиоца 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.

Члан 20.

У случају престанка радног односа, послодавац је дужан да запосленом који није искористио годишњи одмор у целини или делимично, исплати новчану накнаду уместо коришћења годишњег одмора у висини просечне плате коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Право из става 1. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.

Плаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право на плаћено одсуство у следећим случајевима:

1.	ступања у брак запосленог	7 радних дана
2.	ступања у брак детета, пасторка или усвојеника запосленог	3 радна дана
3.	отклањања последица у домаћинству запосленог изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другимнепредвидивим разлозима више силе	5 радних дана
4.	порођаја брачног или ванбрачног партнера или усвојење детета	7 радних дана
5.	рођења или усвајења детета другог члана уже породице	1 радни дан
6.	полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен	до 7 радних дана у години
7.	полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања	по 1 радни дан, а највише до 7 радних дана у току године
8.	теже болести члана уже породице	7 радних дана
9.	смрти члана уже породице	7 радних дана
10.	смрти крвног сродника без обзира на степен сродства или тазбинског сродника до другог степена сродства	1 радни дан
11.	добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви	3 узастопна радна дана
12.	селидбе	3 радна дана
13.	поласка детета запосленог, односно пасторка, усвојеника у први разред основне школе	2 радна дана
14.	првог поласка детете у предшколску установу (јасле/вртић)	5 радних дана
15.	рекреативног одмора у организацији синдиката	до 7 радних дана
16.	учешћа 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.	испраћај детета односно пасторка, усвојеника/це или храњеника/це у војску	2 радна дана
-----	--	--------------

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер, дете рођено у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, пасторак и штићеник.

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, 2, 3, 4, 6, 8, 9, 11, 15 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.

У случају да су оба родитеља запослена код послодавца из члана 1. уговора, право из става 1. тачка 14. овог члана, остварује један родитељ.

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).

Изузетно у случајевима из става 1. тач. 3, 4, 5, 8, 9, 10, 11 и 14 овог члана, запослени је дужан да одговарајућу документацију из става 6. овог члана достави у року од 7 дана од дана настанка основа за плаћено одсуство, уколико документација није могла да се достави пре наступања основа.

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.

Члан 22.

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

1. православци - први дан Божића (7. јануар), за време Ускршњих празника почев од Великог петка закључно са другим даном Ускрса и 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.

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 увећању зараду на дан верског празника.

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 (магистратура, 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. 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 12 (дванаест) месеци, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

О оправданости одсуствовања и његовој дужини одлучује послодавац посебним решењем.

За време одсуствовања са рада без накнаде, запослени 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 има право на одсуствовање са рада и у другим случајевима предвиђеним Законом и другим прописима.

VII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 24.

Запослени има право на одговарајућу плату, 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 висине основице за обрачун и исплату плата, као и утврђивање топлог obroка и регреса у поступку доношења буџета.

Члан 25.

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.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

Исплата пуног износа плате врши се најкасније до 15. 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.

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

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом, нижа од минималне зараде послодавац је дужан да запосленом исплати плату у висини обрачунате минималне зараде у складу са законом.

Члан 26.

Запослени има право на додатак на основну плату и то:

1. за сваку навршену годину рада остварену у радном односу у складу са законом којим се уређују плате у јавном сектору (минули рад) — у висини од 0,4% основне плате;
2. за сваки сат прековременог рада - у висини од вредности сата основне плате запосленог увећане за 26%;
3. за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог;
4. додатак за постигнуте резултате и повећан обим посла, по решењу послодавца;
5. додатак за приправност, у складу са Планом приправности;
6. за сваки сат рада ноћу - 26% на вредност радног сата основне плате запосленог;
7. додатак за додатно оптерећење на раду, по решењу послодавца
8. додатак за додатно оптерећење на раду по решењу послодавца

Изузетно од става 1. тачка 2. овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца ако дозвољава организација рада, уместо додатка на плату за прековремени рад запосленом се часови прековременог рада могу прерачунати у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по времена слободно.

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

Члан 27.

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

1. одсуствовања са рада на дан празника који је нерадни дан;
2. коришћења годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства;
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;
7. војне вежбе или одазивања на позив државног органа, осим ако се одазива на позив државног органа у својству вештака или другог лица које учествује и поступку за чије учешће прима накнаду по посебном пропису.

Члан 28.

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

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

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

Члан 29.

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

1. за долазак на рад и одлазак са рада - за релације на којима јавни превозник нема податке о висини дневне 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 карте за растојања од адресе пребивалишта запосленог до седишта послодавца код јавних превозника у најближем окружењу који има утврђене цене дневних карата за та растојања.

Податке о ценама ових дневних карата и растојањима прибавља послодавац.

2. накнаду за исхрану на службеном путовању у земљи, на основу аката који доноси послодавац;
3. дневнице за службено путовање у иностранству, у висини која је одређена уредбом или Законом;
4. накнаду за употребу сопственог аутомобила у службене сврхе, уз сагласност послодавца, за обављање службеног посла у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру

Члан 30.

Запослени има право и на друга примања у висини утврђене овим уговором и то у следећим случајевима:

1. Отпремнина запосленог при одласку у пензију исплаћује се у висини од три нето плате са припадајућим порезима и доприносима 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 35. овог уговора, запосленом који није стекао право на одлазак у пензију у складу са Законом о пензијском и инвалидском осигурању, послодавац може обезбедити и стимулативне отпремнине у висини до 8 (осам) зарада без пореза и доприноса, коју би остварио за месец који предходи 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 пензије 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 изабраним, именованим и постављеним лицима од стране Скупштине општине, односно лицима која нису у Општинској управи у радном односу на неодређено време.

Право на отпремнину из ове тачке, под наведеним условима, има лице које је у органима општине запослено 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. Породица има право на накнаду погребних трошкова у случају смрти запосленог, односно запослени има право на накнаду погребних трошкова у случају смрти члана уже породице, у висини трошкова погребних услуга, а највише до висине неопорезивог износа према Закону о порезу на доходак грађана, увећано за 50%.

Члановима уже породице сматрају се брачни и ванбрачни партнер запосленог 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.

4. Поклон деци запосленог

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

5. Накнада за стручно оспособљавање

Запослени кога послодавац упутује 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.

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

7. 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.

8. Запослени има право на годишњу награду

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње у месецу јануару, а 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.

Солидарна помоћ

Члан 31.

Запослени има право на солидарну помоћ у току године и то за:

- 1) Помоћ због дуже и теже болести запосленог и ужег члана породице (дуже од 30 дана привремене спречености за рад) у износу од 30% просечне бруто зараде у Републици Србији;
(Неопходни докази уз захтев: фотокопија извештаја о привременој спречености за рад, Образац ОЗ-6);
- 2) Помоћ ради здравствене рехабилитације запосленог, детета или усвојеника запосленог, у висини од једне просечне бруто зараде у Републици Србији;

(Неопходни докази уз захтев: фотокопија медицинске документације којом се потврђује потреба за здравственом рехабилитацијом од стране лекара – специјалисте, рачуни, доказ о сродству)

3) Помоћ услед настанка инвалидности или преостале радне способности 2. и 3. степена запосленог у износу просечне бруто плате у Републици Србији;

(Неопходни докази уз захтев: Фотокопија акта надлежног органа којим се утврђује постојање инвалидности или оцена радне способности, односно преостала радна способност.);

4) За набавку лекова запосленог или члана уже породице у висини приложене фотокопије фактуре, а највише до 25% просечне бруто плате у Републици Србији.

(Неопходни докази уз захтев: Фотокопија медицинске документације којом се потврђује потреба за леком – не старија од 1 године; фотокопија фактуре, рачуни, доказ о сродству);

5) Помоћ запосленом у случају смрти родитеља запосленог у висини 50% просечне бруто плате по запосленом у Републици Србији.

(Неопходни докази уз захтев: Извод из матичне књиге умрлих, Доказ о сродству и очитана лична карта);

6) Помоћ за ублажавање последица елементарних непогода и других непогода (пожар, поплава, олуја, померање и клизање земљишта и сличне природне непогоде) у висини процењене штете, а највише до висине просечне месечне бруто зараде у Републици Србији;

(Неопходни докази уз захтев: Записник или други документ којим се потврђује постојање штете; Предмер и предрачун радова за санацију израђен од стране стручног лица грађевинске или архитектонске струке, уколико се из другог приложеног документа не може утврдити висина штете.)

7) Помоћ за рођење детета запосленог у висини просечне бруто плате у Републици Србији. у једнократном износу.

(Неопходни докази уз захтев: Извод из матичне рођених за дете)

8) Помоћ запосленој, брачном или ванбрачном другу запосленог за вантелесну оплодњу у висини просечне бруто зараде по запосленом у Републици Србији.

(Неопходни докази уз захтев: Фотокопија медицинске документације, Извод из матичне књиге венчаних уколико се захтев подноси за брачним или ванбрачним другом запосленог);

9) Помоћ породици запосленог због увећања трошкова за енергенте, може се одобрити: једнократно у годишњем износу или као месечна помоћ у висини од 7% основне плате запосленог, у складу са финансијским могућностима послодавца на основу посебне одлуке

Члановима уже породице, у смислу овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, родитељи, пасторак, усвојилац, усвојеник и старатељ запосленог.

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

Јубиларна награда

Члан 32.

Послодавац је дужан да запосленом исплати јубиларну награду поводом јубиларне године рада код послодавца, по последњем објављеном податку Републичког завода за статистику, и то на следећи начин:

- за 10 година рада код послодавца – 1 просечна бруто зарада у Републици Србији;

- за 20 година рада код послодавца – 1,5 просечна бруто зарада у Републици Србији;
- за 30 година рада код послодавца – 2 просечне бруто зараде у Републици Србији;
- за 35 година рада код послодавца – 3 просечне нето зараде у Републици Србији;
- за 40 година рада код послодавца – 3 просечне бруто зараде у Републици Србији.

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 остварио права из радног односа.

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

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

Запослени имају право на јубиларну награду за јубилеј послодавца у висини од једне просечне зараде.

VIII ОСТАЛА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 33.

Запосленима се може обезбедити годишњи систематски, односно специјалистички здравствени прегледи и додатно здравствено осигурање.

Члан 34.

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

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

Члан 35.

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 да 50% субвенционира годишњу карту за паркирање запослених, док се не стекну услови за обезбеђивање паркинг места за аутомобиле запослених у току радног времена.

Члан 36.

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 37.

За запослене који су током године отишли у пензију, обезбедиће се пригодан поклон у висини 25% бруто зараде према званично објављеним подацима РС.

Члан 38.

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 послодавац у договору са Синдикатом, по обезбеђивању средстава у буџету за ову намену.

Члан 39.

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 лечење и рехабилитацију се спроводи у организацији Синдиката.

IX ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 40.

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

Члан 41.

О покретању дисциплинског поступка обавезно се обавештава Синдикат чији је запослени члан. Синдикат даје мишљење и заступа запосленог у дисциплинском поступку.

Члан 42.

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 43.

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 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.

X БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 44.

Послодавац 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 45.

Послодавац 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.

Обавезује се Послодавац да за оба инсталирана антенска постројења на објекту Општинске управе општине Врњачка Бања, у циљу откривања присуства, утврђивања опасности, обавештавања и предузимања мера заштите од нејонизујућих зрачења спроводи систематско појединачно и кумулативно мерење и испитивање нивоа нејонизујућег зрачења у животној средини, односно радним и комуникацијским просторијама објекта Општинске управе и то ангажовањем референтне установе, без знања и обавештавања емитера, најмање једном на сваке две године, на начин да се мерења врше у дане великог присуства гостију у Врњачкој Бањи (за време одржавања ЛовеФест-а или Врњачког карневала).

Члан 46.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

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

Члан 47.

Послодавац 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 48.

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.

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 49.

Запослени у органима 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 Уговором.

Члан 50.

Организација синдиката самостално доноси своја правила и организује изборе својих органа. Синдикат не може бити распуштен или његова делатност обустављена или забрањена актом органа послодавца.

Члан 51.

Послодавац је дужан да, без накнаде трошкова обезбеди следеће услове за рад 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 послодавца;

2. 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;

3. обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;

4. организовање и одржавање синдикалних збора чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;

5. могућност истицања обавештења и битник докумената синдиката на огласним таблама послодавца;

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

Члан 52.

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 синдиката у том органу.

Члан 53.

Председник синдиката има право на плаћено одсуство од 40 радних часова месечно, ради обављања синдикалне функције, у складу са Законом о раду, као и увећану месечну зараду за 15%, на име накнаде за обављање функције.

Члан 54.

Послодавац не може да прекине радни однос нити откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) запосленог због синдикалног деловања.

Послодавац не може да прекине радни однос нити откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге, мање плаћене послове, распоређивање у другу организациону целину, упућивање на рад у друго место, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање технолошким вишком) представника запослених (председника синдикалне организације, синдикалне подружнице, синдикалног повереника, чланове органа синдиката, председника окружног, покрајинског и републичког одбора) за време обављања функције, док је у радном односу код послодавца.

Послодавац је у обавези да председника синдикалне организације код послодавца, као и друге функционере синдиката, по истеку функције, врати на послове које су обављали пре избора, односно на одговарајуће радно место, у складу са њиховим образовањем.

Члан 55.

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 56.

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 нараду.

Члан 57.

Послодавац 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 58.

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

Члан 59.

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 60.

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

Члан 61.

Однос 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.

ХП АРБИТРАЖА ЗА РАДНЕ СПОРОВЕ

Члан 62.

Интересни спорови решавају се посредовањем.

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

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

Члан 63.

Спорови који настану у примени овог Уговора (правни колективни спорови) решавају се пред Арбитражом.

Арбитража се састоји од три члана.

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

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

Функција члана Арбитраже је почасна.

Члан 64.

Спорна питања у примени овог Уговора решава Арбитража у року од 15 дана од дана покретања спора.

Члан 65.

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

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

ХИИ ВАЖЕЊЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 66.

Овај Уговор се закључује на период од 3 године.

По истеку рока из става 1. овог члана, Уговор престаје да важи ако се потписници другачије не споразумеју и то најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

Члан 67.

Предлог за измене и допуне Уговора, као и закључење новог уговора, може да покрене сваки потписник писменим предлогом.

Потписници овог Уговора дужни су да се у року од 15 дана од пријема предлога за измене и допуне Уговора изјасне о предлогу.

ХИВ ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 68.

Колективни уговор ступа на снагу даном потписивања, а објавиће се у Службеном листу општине Врњачка Бања.

**ПРЕДСЕДНИЦА СИНДИКАТА
ОСОУ ОПШТИНЕ ВРЊАЧКА БАЊА**

Олига Стојковић



**ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ
БОБАН ЂУРОВИЋ**

