



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ

ГРАДА ПАНЧЕВА

Број 31. ГОДИНА XII

ПАНЧЕВО, 11 Октобар 2019. ГОДИНЕ

Аконтација претплате 11.597,00

На основу члана 6. став 6. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник Републике Србије“ бр. 21/16, 113/17, 113/17- др. закон и 95/18), чланова 240. и 248. Закона о раду („Службени гласник Републике Србије“ бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 - Одлука УС, 113/17 и 95/18-аутентично тумачење) и Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе („Службени гласник Републике Србије“ бр. 38/19), Град Панчево, којег као послодавца заступа Саша Павлов, Градоначелник града Панчева и Синдикална организација Градске управе града Панчева, као репрезентативни синдикат, коју заступа Владимир Крстић, председник Синдикалне организације Градске управе града Панчева, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ГРАДА ПАНЧЕВА

I. УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором за запослене у органима града Панчева (у даљем тексту: Колективни уговор), ближе се уређују права и дужности из радног односа запослених и изабраних и постављених лица у органима града Панчева (Градској управи града Панчева, Скупштини града Панчева, Градском већу града Панчева и Градоначелник града Панчева), Градској служби за буџетску инспекцију, Служби интерне ревизије града Панчева, Градском правобранилаштву и Стручној служби Локалног омбудсмана града Панчева, међусобни односи учесника Колективног уговора, поступак измена и допуна Колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Запослени, у смислу овог колективног уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у органима и службама из члана 1. овог колективног уговора, односно изабрана и постављена лица која имају обавезу, односно користе право да буду на сталном раду (у даљем тексту: заснивају радни

однос), службеници на положају, службеници и намештеници у органима и службама из члана 1. овог колективног уговора (у даљем тексту: запослени).

Послодавац, у смислу овог колективног уговора, је Град Панчево (у даљем тексту: Послодавац).

За изабрана и постављена лица у органима града Панчева и органима из члана 1. овог колективног уговора, права и дужности у име послодавца, врши радно тело Скупштине града Панчева утврђено Пословником Скупштине града Панчева.

За службенике на положају I у Градској управи града Панчева (у даљем тексту: Градска управа), права и дужности у име послодавца, врши Градско веће града Панчева.

За службенике и намештенике у Градској управи града Панчева, права и дужности у име послодавца, врши начелник Градске управе града Панчева.

За службенике и намештенике у службама и органима основаним од стране града Панчева, права и дужности у име послодавца, врши руководиоца који руководи службом и органима, основаним од стране града Панчева.

Члан 3.

Одредбама овог колективног уговора утврђују се већа права и повољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом, Посебним колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе, (у даљем тексту: Посебан колективни уговор), као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено другачије.

Колективни уговор закључују у име послодавца Градоначелник града Панчева и репрезентативни синдикат код послодавца у складу са законом.

Члан 4.

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

Синдикат може, истовремено, у складу са писаним овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције, жалбене комисије и надлежног

суда за отклањање утврђених повреда закона, Посебног колективног уговора и Колективног уговора.

II. РАДНИ ОДНОСИ

Члан 5.

Запослени заснива радни однос на неодређено време и одређено време.

У радни однос на одређено време може се примити лице које испуњава све услове за рад на радном месту на које се прима који су утврђени Правилником о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Градској управи, Градској служби за буџетску инспекцију, Служби интерне ревизије града Панчева, Градском правобранилаштву и Стручној служби локалног омбудсмана града Панчева (у даљем тексту: Правилник).

Послодавац је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито оцени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места и да је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе.

Правилником се утврђују организација радних места, описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, радна места намештеника, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником.

Укупан број запослених на одређено време и радно ангажованих по другим основама мора да буде у складу са позитивним прописима.

Члан 6.

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радно-правног и материјалног положаја запослених, тражи мишљење репрезентативног синдиката Градске управе на предлоге тих аката.

Репрезентативни синдикат дужан је да у року од 15 дана од дана достављања, достави своје мишљење Градској управи.

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, Посебним колективним уговором, Колективним уговором и 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.

Представник репрезентативног синдиката код послодавца има право да присуствује састанцима послодавца на којима се разматрају питања везана за материјални и радно-правни статус запослених.

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.

IV. СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 10.

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

Послодавац је дужан да сачини програм стручног усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету града Панчева.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденција о стручном усавршавању.

Запослени кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на плату за време одсуства са обављања послова свог радног места док се налази на стручном усавршавању, накнаду трошкова стручног усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 11.

Службеник који заврши додатно образовање које му је омогућио послодавац у складу са законом, премешта се на непопуњено радно место разврстано у најниже звање за степен образовања који је стекао додатним образовањем.

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

V. РАДНО ВРЕМЕ

1. Пуно радно време

Члан 12.

Пуно радно време износи 40 часова недељно, ако законом није другачије одређено.

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 13.

Распоред радног времена у органима града Панчева утврђује се посебним актом који доноси

Градско веће града Панчева, односно руководиоци других органа и служби за друге органе и службе.

За запослене који раде у сменама или обављају дежурства, распоред радног времена утврђује руководилац основне организационе јединице Градске управе, за период од четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог из претходног става овог члана објављује се најмање десет дана пре примене.

Изузетно од става 2. и 3. овог члана распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запосленог, у случајевима који се не могу унапред предвидети, али ни тада краћем од 48 часова унапред.

Непосредни руководилац мора запосленог да обавести о промени његовог распореда радног времена.

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

3. Скраћено радно време

Члан 14.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

VI. ОДМОР И ОДСУСТВА

1. Одмор у току дневног рада

Члан 15.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на дневни одмор у току радног времена у трајању од 30 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 из става 1. и 2. овог члана запослени има право да напусти радно место и просторије послодавца.

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

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

2. Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 16.

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) намештетнику који је остварио резултате рада - 3 радна дана;

2) По основу стручне спреме, односно образовања:

(1) Запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године – за 5 радних дана,

(2) Запосленом са средњом школском спремом – за 3 радна дана,

(3) Запосленом са осталим степенима школске спреме – за 1 радни дан;

3) По основу година рада проведених у радном односу:

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

(2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,

(3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 3 радна дана,

(4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана,

(5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;

4) По основу услова рада:

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

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

(3) за ноћни рад - за 2 радна дана;

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

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

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

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

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

Руководилац у сврху примене мерила из става 1. тачка 1) овог члана, прати рад намештеника и у годишњем извештају о његовом раду који доноси до краја децембра текуће године за ту годину утврђује да ли је намештеник остварио резултате рада.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана.

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

Самохраним родитељем у смислу овог члана сматра се родитељ који сам врши родитељско право, када је други родитељ непознат, или је умро, или сам врши родитељско право на основу одлуке суда или када само он живи са дететом, а суд још није донео одлуку о вршењу родитељског права и у другим случајевима утврђеним законом којим се уређују породични односи.

Члан 17.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси руководиоца органа најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиоца унутрашњих организационих јединица у органу јединице локалне самоуправе, водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

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

Члан 18.

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

Послодавац може да измени време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику.

Накнада штете

Члан 19.

У случају престанка радног односа, Градска управа је дужна 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 неискористио годишњег одмора.

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

3. Плаћено одсуство

Члан 20.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

1) порођаја супруге или усвојење детета – 5 радних дана,

2) порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан,

3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до 7 радних дана,

4) ступања у брак запосленог – 7 радних дана,

5) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу запосленог – 3 радна дана,

6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазаваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – до 3 радна дана;

7) селидбе – 3 радна дана,

8) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана,

9) испраћаја детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску – 2 радна дана,

10) полагања испита у оквиру стручног усавршавања или образовања – по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године,

11) теже болести члана уже породице – 7 радних дана,

12) смрти члана уже породице – 5 радних дана,

13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна дана,

14) учешћа у такмичењу у организацији синдиката – до 7 радних дана,

15) рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана,

16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године,

17) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације,

као и за време припреме те репрезентације – најдуже 45 радних дана,

18) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан,

19) одазивања на позив државног или другог органа- 1 радни дан,

20) војне вежбе- у трајању утврђеним позивом за војну вежбу,

21) одласка на специјалистички преглед у месту или ван места рада, односно становања – дан прегледа.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, пасторак и старатељ.

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

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 15, 17, 19, 20. и 21. 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).

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.

4. Неплаћено одсуство

Члан 21.

Запослени има право на неплаћено одсуство у календарској години, и то:

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања 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 учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовања на стручним конгресима и конференцијама.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 90 дана, које се може користити једном, у периоду од пет година, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на

извршавање послова радног места на које је распоређен.

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада код послодавца.

Право запосленог на неплаћено одсуство и дужина његовог трајања утврђује се решењем.

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

VII. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 22.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којим су спроведене мере безбедности и здравља на раду - у складу са законом, општим актима, Посебним колективним уговором и колективним уговором.

Запослени је дужан да поступа у складу са утврђеним дужностима и на прописани начин користи утврђена права и мере у области безбедности и здравља на раду у циљу заштите свог, као и живота и здравља запослених.

Члан 23.

Послодавац је дужан да донесе акт о процени ризика који, 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 24.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима, техничким прописима, Посебним колективним уговором и Колективним уговором.

Члан 25.

Послодавац је у обавези да обезбеди спровођење систематских здравствених прегледа једном у току сваке календарске године.

Члан 26.

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

У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са прописима.

Члан 27.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду утврђене актом о процени ризика, као и друга права утврђена законом, Посебним колективним уговором и овим колективним уговором.

Члан 28.

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор обезбеђују се у буџету града Панчева, у складу са законом.

2. Представници запослених и одбор

Члан 29.

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

Представници запослених бирају се према броју запослених (на сваких 50 запослених може се изабрати један представник).

Члан 30.

Најмање три представника запослених образују Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, број представника запослених код послодавца, као и њихов однос са репрезентативним синдикатом уређује се колективним уговором.

Члан 31.

Представници запослених и одбор дужни су да акте, информације, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе организацији синдиката која је образована у Градској управи.

Ако је представник запослених или одбор спречен да обавља своју дужност имају обавезу да о томе обавесте послодавца, који своје обавезе према представнику запослених, односно одбору извршава тако што уместо представника запослених односно одбора обавештава организацију синдиката образовану у Градској управи.

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

3. Осигурање запослених

Члан 32.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног обољења, повреде на раду и губитка радне способности, ради обезбеђења накнаде штете.

Послодавац је у обавези да пре расписивања јавне набавке за закључење уговора о осигурању из става 1. овог члана, преговара и прибави сагласност репрезентативног синдиката.

Послодавац организује и обезбеђује здравствену заштиту запослених о свом трошку, у складу са прописима о здравственој заштити и расположивим финансијским средствима.

Послодавац може, у складу са расположивим финансијским средствима, да обезбеди додатно здравствено осигурање, за исти износ премије осигурања за лечење у здравственим институцијама - у државном или приватном власништву - са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за своје запослене организује пензијски план у складу са Законом о добровољним пензијским фондовима и пензијским плановима, по основу кога би вршио уплате пензијског доприноса највише до висине неопорезивог износа у складу са Законом о порезу на доходак грађана.

Уговором из става 1. овог члана, у оквиру исте премије осигурања, могу се обезбедити и систематски прегледи запослених.

Члан 33.

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

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

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

1. Елементи за утврђивање плате

Члан 34.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом и другим позитивно-правним прописима.

Плата се утврђује на основу:

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

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

Плата се исплаћује одједном или највише у два дела.

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

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

Ако је основна плата запосленог нижа од минималне зараде, запослени са средњом и нижом стручном спремом у органима и службама из члана 1. овог колективног уговора, има право на увећање основице у складу са закључком Владе по основу квалитета и резултата рада, ако је у претходној календарској години службеник оцењен најмање са оценом „добар“, односно намештеник остварио резултате рада.

Остваривања права намештеника из става 7. овог члана, утврђују се на основу извештаја о резултатима његовог рада из члана 16. овог уговора.

Додатак за време проведено у радном односу

Члан 35.

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

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

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

Право на минули рад у складу са овим чланом, остварују запослени почев од 22. марта 2019. године.

Додатак за рад ноћу

Члан 36.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад од 22 сата до 6 сати наредног дана (рад ноћу).

Додатак за сваки сат рада ноћу износи 26% на вредности радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 37.

Запослени има право на додатак на основну плату за рад на дан празника који није радни дан.

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

Додатак за прековремени рад

Члан 38.

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

Претпостављени је дужан да изда писмени налог којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

Додатак за рад на терену

Члан 39.

Запослени има право на накнаду трошкова рада и боравка на терену (теренски додатак) у складу са актом Владе.

Додатак за додатно оптерећење на раду

Члан 40.

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

У писменом налогу се наводи и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан.

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

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Послодавац је дужан да планира организацију рада са додатним оптерећењем на раду

запослених у оквиру расположивих финансијских средстава.

2. Накнада плате

Члан 41.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне плате у претходних 12 месеци за време:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом и овим Колективним уговором.

Члан 42.

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

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

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

3. Накнада трошкова

Члан 43.

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

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

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

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

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

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

Право на накнаду трошкова превоза има запослени, под условом да од места становања до места рада има више од два стајалишта.

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у

висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника.

Запослени који обавља послове ван седишта Градске управе (у месним канцеларијама), а по налогу непосредног руководиоца долази у зграду Градске управе ради обављања одређеног посла, за сваки долазак у зграду Градске управе има право на накнаду трошкова превоза у висини цене дневне превозне карте у јавном саобраћају.

Запослени из претходног става овог члана имају право на накнаду трошкова превоза уколико од седишта месне канцеларије до зграде Градске управе има више од три стајалишта.

Члан 44.

Запослени има право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес од 2020. године ако се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету града Панчева.

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

4. Новчана и друга примања

Члан 45.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину сходном применом акта Владе којим се утврђује накнада трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника.

Члан 46.

Запослени који је остао нераспоређен, односно намештеник коме је престао радни однос због престанка потребе за његовим радом, има право на отпремнину сходном применом акта Владе из члана 45. овог уговора и других прописа који регулишу ову област.

Члан 47.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходном применом акта Владе из члана 45. овог уговора.

Члан 48.

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

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

Послодавац може да обезбеди запосленим женама за дан жена - 8. март поклон у вредности која

је предвиђена ставом 1. овог члана, односно други пригодан поклон.

5. Друга примања

Јубиларна награда

Члан 49.

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

1) За 10 година рада у радном односу – у висини месечне просечне зараде без пореза и доприноса;

2) За 20 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 1) овог става увећане за 30%;

3) За 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 2) овог става увећане за 30%;

4) За 35 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 3) овог става увећане за 30%.

5) За 40 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 4) овог става увећане за 30%.

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

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

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

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

Право из става 1. овог члана, остварују сви запослени који почев од 22. марта 2019. године навршавају 10, 20, 30, 35 и 40 година рада у радном односу у складу са овим чланом.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 50.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;

2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;

3) здравствене рехабилитације запосленог;

4) настанка теже инвалидности запосленог;

5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;

6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;

7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења - до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи;

8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја - до висине неопорезивог износа који је предвиђен за

9) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

10) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу - највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;

11) помоћ на име покрића трошкова грејања.

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

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5), 8) и 9) овог члана остварује један запослени.

Дужа или тежа болест односно тежа повреда у смислу става 1. тачка 1) овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести, односно повреде.

Право из става 1. овог члана, изузев тачке 6) запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у

складу са средствима обезбеђеним у буџету града Панчева, а највише до висине три просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се породици и остварује се по захтеву члана породице који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, у висини две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6) овог члана признаје се запосленом за случај смрти члана уже породице и остварује се по захтеву запосленог који се подноси у року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 11) овог члана запосленом чији је тромесечни просек плате мањи од износа просечне потрошачке корпе према последњем званичном објављеном податку у извештају о куповној моћи становништва – потрошачка корпа Министарства трговине, туризма и телекомуникација, исплаћује се у висини од 55% од износа просечне потрошачке корпе.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 11) овог члана запосленом чији је тромесечни просек плате мањи од износа две просечне потрошачке корпе према последњем званичном објављеном податку у извештају о куповној моћи становништва – потрошачка корпа Министарства трговине, туризма и телекомуникација, исплаћује се у висини од 50% од износа просечне потрошачке корпе.

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 11) овог члана другим лицима на сталном раду у органима града и другим субјектима из члана 1. овог колективног уговора, чији је тромесечни просек плате мањи од износа две просечне потрошачке корпе према последњем званичном објављеном податку у извештају о куповној моћи становништва – потрошачка корпа Министарства трговине, туризма и телекомуникација, исплаћује се у висини од 40% од износа просечне потрошачке корпе.

Висина солидарне помоћи утврђене у ставу 1. тачке 11) овог члана, може се мењати у зависности од расположивих средстава града Панчева.

Породицу у смислу става 7. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области

обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

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

Члан 51.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани актом о трошковима локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уколико се смртни случај десио на територији Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, па је потребно извршити превоз ради сахране у место пребивалишта, породица остварује право на накнаду трошкова транспорта.

Породица остварује право на накнаду трошкова транспорта из става 3. овог члана уколико се смртни случај десио ван територије Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца ради обављања послова из надлежности послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

Изузетно, ако запослени нема породицу, право на накнаду трошкова остварује лице које поднесе доказ да је сносило трошкове погребних услуга.

Породицом у смислу овог члана сматрају се брачни и ванбрачни партнер запосленог и деца запосленог.

Члан 52.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 51. став 1. овог колективног уговора, у случају смрти члана уже породице, уколико то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

Чланом уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни или ванбрачни партнер и деца запосленог.

Члан 53.

Запослени има право на годишњу награду.

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

Годишња награда исплаћује се у складу са позитивно- правним прописима.

IX. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 54.

Послодавац ће у случају постојања потребе или утврђене обавезе спровести рационализацију у складу са Законом о начину одређивања максималног броја запослених у јавном сектору.

Послодавац је дужан да пре доношења програма рационализације, односно смањења броја запослених са репрезентативним синдикатом и Националном службом за запошљавање предузме мере за запошљавање вишка запослених.

Послодавац је дужан да у поступку рационализације размотри предлоге репрезентативног синдиката и да га обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од осам дана.

Послодавац је дужан да приликом смањења броја запослених узме у обзир могућност:

- 1) распоређивања на друге послове;
- 2) преквалификације и доквалификације;
- 3) рада са непуним радним временом или краћим од половине радног времена;
- 4) остваривање других права у складу са законом.

Службеник коме је решењем утврђено да је нераспоређен у складу са законом, има право на накнаду плате у висини од 65% основне плате за месец који претходи месецу у коме је донесено првостепено решење да је нераспоређен, за време док је нераспоређен.

Члан 55.

Запослена жена са дететом до 15 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде и запослени који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Члан 56.

Уколико у Градској управи, односно другим субјектима из члана 1. овог колективног уговора, постоји потреба рационализације броја запослених на одређеним пословима, дужна је да спроведе анкету међу запосленима који раде на пословима за које више

не постоји потреба или на пословима на којима постоји потреба смањења броја извршилаца, о њиховим намерама и спремности за споразумни престанак радног односа уз исплату новчане накнаде.

Анкета се не може спроводити међу запосленима за чијим радом постоји потреба, односно који раде на пословима на којима је неопходно у периоду спровођења рационализације обезбедити одговарајући број извршилаца ради извршавања неопходних функција Градске управе.

Градска управа и други субјекти из члана 1. овог колективног уговора, могу да закључе споразум о престанку радног односа са запосленима из става 1. овог члана који су се изјаснили да прихватају престанак радног односа уз исплату новчане накнаде, ако за радом наведеног запосленог престаје потреба и уз исплату новчане накнаде, и то:

1) у висини 1/3 просечне плате, односно зараде запосленог исплаћене у последња три месеца која претходе месецу престанка радног односа, односно у висини 1/3 просечне зараде у Републици Србији за месец који претходи месецу престанка радног односа према податку органа надлежног за послове статистике, у зависности од тога шта је за запосленог повољније, увећане за 30%, за сваку годину рада у радном односу у јавном сектору, с тим да укупна висина новчане накнаде не може бити већа од 8.000 евра у динарској противвредности – за запослене којима на дан престанка радног односа недостаје више од две године до испуњења услова за пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;

2) у висини шест просечних зарада у Републици Србији за месец који претходи месецу престанка радног односа, према податку органа надлежног за послове статистике – за запослене којима на дан престанка радног односа недостаје до две године до испуњења услова за пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању;

3) у висини четири просечне зараде у Републици Србији за месец који претходи месецу престанка радног односа, према податку органа надлежног за послове статистике – за запослене који на дан престанка радног односа испуњавају услове за превремену старосну пензију у складу са прописима о пензијском и инвалидском осигурању.

Лице из става . 3 тач. 1) и 2) овог члана не остварује право на новчану накнаду за случај незапослености у складу са прописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Накнада из става 3. тачка 3) овог члана искључује право запосленог на остваривање отпремнине за одлазак у пензију у складу са прописима којима се уређује његов радно-правни статус.

Члан 57.

Уколико је у Градској управи, и другим субјектима из члана 1. овог колективног уговора, у

складу са Законом о одређивању максималног броја запослених у јавном сектору, утврђена потреба рационализације, дужни су да након доношења новог Правилника о унутрашњем уређењу и систематизацији радних места у Градској управи града Панчева, Градској служби за буџетску инспекцију, Служби интерне ревизије града Панчева, Градском правобранилаштву и Стручној служби Локалног омбудсмана града Панчева и престанка радног односа запослених са којима је закључен споразум, утврде број запослених за чијим радом престаје потреба у складу са новом организацијом рада, најмање до броја утврђеног одлуком о максималном броју запослених.

Уколико се утврди да у Градској управи, и другим субјектима из члана 1. овог колективног уговора, постоји обавеза доношења програма за решавање вишка запослених у складу са Законом о одређивању максималног броја запослених у јавном сектору, дужни су да за запослене из става 1. овог члана за чијим радом престаје потреба у складу са новом организацијом рада, донесу и спроведу програм решавања вишка запослених у поступку и на начин одређен законом.

Запослени из става 1. овог члана који је утврђен као вишак запослених, односно који је остао нераспоређен има право на отпремнину због престанка потребе за његовим радом у висини 1/3 просечне месечне плате која му је исплаћена за последња три месеца која претходе месецу у којем је донето решење о утврђивању да је остао нераспоређен, односно решење о отказу радног односа, а која се обрачунава за све године рада у радном односу у јавном сектору.

Запослени не може да оствари право на отпремнину за исти период за који му је већ исплаћена отпремнина код истог или другог послодавца.

Отпремнина из става 3. овог члана исплаћује се у року од 30 дана од дана престанка радног односа запосленог.

Послодавац је дужан да у Регистар поред податка о престанку радног односа запосленог пријави и податак о исплати отпремнине, односно новчане накнаде из члана 21. Закона о одређивању максималног броја запослених у јавном сектору.

Запослени из става 1. овог члана за чијим радом престаје потреба, има право на новчану накнаду за случај незапослености, у складу са порописима о запошљавању и осигурању за случај незапослености.

Средства за исплату новчане накнаде, односно отпремнине у поступку рационализације обезбеђују се у складу Законом о одређивању максималног броја запослених у јавном сектору.

Члан 58.

Градска управа и други субјекти из члана 1. овог колективног уговора, дужни су да приликом утврђивања вишка запослених поштују принципе професионалне, квалификационе и старосне структуре запослених и потребе процеса рада.

Уколико је на радном месту на коме је утврђен смањен обим посла, запослено више извршилаца, Градска управа и други субјекти из члана 1. овог колективног уговора, дужни су да пре одређивања запослених за чијим радом престаје потреба, примене критеријуме утврђене овим уговором.

Члан 59.

Одређивање запослених за чијим радом је престала потреба врши се применом следећих критеријума, по редоследу утврђеном овим уговором:

1. основни критеријум: резултати рада запосленог.

Резултати рада запосленог утврђују се на основу учинка према утврђеним нормативима и стандардима рада. Ако нормативи и стандарди нису утврђени, резултати рада се утврђују на основу образложене оцене Комисије сачињене од три члана (непосредни руководилац, Начелник и овлашћени представник репрезентативног синдиката), а засноване на елементима: квалитета обављеног посла, самосталности и иновативности у раду, ефикасности рада, односа према раду, радним задацима и средствима рада као и дужини неплаћених одсуства а везано за извршавање послова радног места и плана рада. Резултати рада утврђују се за период од најмање претходних годину дана, уз петходно прибављено мишљење синдиката. Запосленом са бољим резултатима рада не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

2. допунски критеријуми: социјално-економски положај запослених.

Овај критеријум се примењује ако запослени остварују једнаке резултате рада. Социјално-економски положај запосленог утврђује се на основу:

а) оствареног прихода по члану заједничког породичног домаћинства по основу зараде, других примања и прихода од имовине у последњој календарској години,

б) тржишне вредности непокретности коју у својини има запослени или члан његовог заједничког породичног домаћинства.

Приход и тржишна вредност непокретности у смислу става 1. тачка 2. овог члана, утврђује се на основу документације, односно исправа надлежних органа.

Запосленом са слабијим имовним стањем не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

Члан 60.

Ако запослени остварују једнаке резултате рада и имају једнако имовно стање, примењују се следећи критеријуми:

1. број чланова породице који остварује зараду, односно плату или друга примања. Запосленом са мањим бројем чланова породице који остварују зараду, односно плату и друга примања не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

2. дужина радног стажа. Запосленом са дужим радним стажом не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

3. здравствено стање запосленог и чланова његове уже породице. Запосленом који болује од тежег обољења, или члан његове уже породице, према налазу надлежног здравственог органа, не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

4. број деце на редовном школовању. Запосленом који има више деце на редовном школовању, не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

Члан 61.

Запослена жена са дететом до 15 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде и запослени који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка запослених.

Члан 62.

Послодавац је дужан да упозна запослене о критеријумима за одређивање запослених за чијим радом је престала потреба за радом.

Члан 63.

За време трудноће, породилског одсуства, одсуства са рада ради неге детета и одсуства са рада ради посебне неге детета Градска управа не може запосленом да донесе решење о престанку радног односа, односно откаже уговор о раду.

Запосленом из става 1. овог члана рок за који је решењем, односно уговором о раду засновао радни однос на одређено време продужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о престанку радног односа, односно отказ уговора о раду ништавно је ако је на дан доношења решења о престанку радног односа, односно решења о отказу уговора о раду Послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана престанка радног односа обавести Послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

X. МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА**Члан 64.**

Колективним радним спором, у смислу овог колективног уговора сматра се спор поводом: закључивања, измена и допуна или примене колективног уговора, остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање и остваривања права на штрајк.

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 65.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене Колективног уговора или остваривања права запослених код послодавца на синдикално организовање или остваривања права на штрајк учесници не могу да усагласе ставове и садржину акта који заједнички утврђују.

У случају постојања колективног радног спора свака од страна у колективном спору може предложити да се настали спор реши у поступку арбитраже.

Арбитражно тело – арбитражу чини укупно пет чланова, од којих су два члана представници послодавцаа два члана су представници репрезентативних синдиката. Пети – независни члан арбитраже је истакнути стручњак кога, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима, предлаже руководилац посебне организационе јединице у чијем делокругу су послови локалне самоуправе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радом арбитраже руководи независни члан.

Члан 66.

Учесници су дужни да арбитражи доставе тражену документацију и своја мишљења о правној основаности, финансијским, организационим и разлозима друге природе који онемогућавају да учесници постигну споразум и да јој пруже све техничке услове за рад.

Арбитража утврђује предлог одлуке о начину решавања насталог спора, већином гласова свих чланова, и доставља је учесницима уговора.

Ако учесници прихвате предлог одлуке арбитраже о томе потписују посебан споразум.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 67.

Ако учесници не реше колективни радни спор у поступку арбитраже могу се споразумети о томе да се настави са решавањем спора у поступку и пред лицем који су утврђени законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 68.

Ако, на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом Градске управе или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни синдикат оцени да се у Градској управи понављају пропусти у законитом одлучивању и крше индивидуална или колективна права запослених (која по својим обележјима, обиму или учесталости понављања радњи и доношења појединачних аката којима се запосленом неосновано ускраћују права указују на постојање повреде достојанства и понижавајућег односа према запосленом) може предложити да се покрене поступак арбитраже утврђен Колективним уговором.

Члан 69.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање радних спорова, а сагласно Закону о мирном решавању радних спорова.

Ако је предмет спора колективни уговор, споразум постаје саставни део колективног уговора.

Ако предмет спора није колективни уговор, споразум има снагу извршне исправе.

XI. ПРАВО НА ШТРАЈК**Члан 70.**

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

XII. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 71.**

Запослени у органу послодавца имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности организације синдиката у складу са Уставом, законом, својим правилима и колективним уговором.

Члан 72.

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

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

Члан 73.

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или

мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

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

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

1) плановима запошљавања и престанку службе или радног односа запослених;

2) мерама о безбедности и здрављу на раду;

3) промене у организацији рада које доводе до вишка запослених и мере за њихово решавање.

Послодавац је дужан да достављене примедбе и сугестије репрезентативног синдиката размотри и писмено одговори, најкасније у року од 15 дана од дана пријема.

Члан 74.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката учесника у закључивању овог колективног уговора (у даљем тексту: репрезентативни синдикат):

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама органа послодавца - на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа јединице локалне самоуправе;

2) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);

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

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

5) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;

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

Послодавац учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката.

Послодавац и репрезентативни синдикат закључују писани споразум којим ближе уређују начин остваривања права из овог члана.

Члан 75.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката у органу у локалне самоуправе јесу: председник, а у органу локалне самоуправе у коме има преко 100 чланова синдиката и још једно лице у складу са актом репрезентативног синдиката код послодавца.

Колективним уговором код послодавца ближе ће се уредити овлашћени представници синдиката.

Члан 76.

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно у складу са законом.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у који је учлањено мање од 50% запослених код послодавца имају право на сразмерно мање плаћених часова месечно.

Члан 77.

Послодавац не може да откаже уговор о раду, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито председника репрезентативног синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Под неповољнијим положајем у смислу става 1. овог члана сматра се и распоређивање, односно премештај на радно место за које је одређен нижи коефицијент за обрачун основне плате од оног коефицијента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, због његовог статуса или активности у својству председника синдиката, чланства у синдикату или учешће у синдикалним активностима.

Члан 78.

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

Члан 79.

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

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство у складу са законом, ради обављања синдикалних функција којима је одређен:

1) за колективно преговарање за време преговарања;

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

Члан 80.

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

Члан 81.

Послодавац прихвата обавезу да се уздржи од деловања којим би поједини синдикат био доведен у повлашћени или подређени положај.

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

XIII. ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**Члан 82.**

Односи између репрезентативних 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.

Учесници образују Одбор за праћење примене овог уговора који има девет чланова – три члана која именује Влада, три члана која именују репрезентативни синдикати и три члана која именује удружење послодавца које испуњава прописане услове да буде учесник у закључивању овог уговора.

Одбор је обавезан да најмање једном у три месеца разматра актуелна питања везана за:

- 1) материјални и социјални положај запослених;
- 2) међусобне односе репрезентативних синдиката и послодавца;
- 3) потребу измена и допуна Уговора;
- 4) праксу и мишљења у вези са применом Уговора.

Одбор сачињава записник о разматраним питањима из става 3. овог члана и доставља га потписницима уговора.

Одбор заузима ставове о актуелним питањима која разматра и о томе обавештава учеснике.

Одбор доноси пословник о раду којим ближе уређује своју организацију и рад.

Вршење стручних и административно-техничких послова за потребе одбора наизменично обезбеђује сваки од учесника.

XIV. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 83.**

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

Члан 84.

Поступак измена и допуна овог уговора, као и закључивања новог уговора, спроводи се у складу са законом, а може да га покрене сваки од учесника писменим предлогом.

Учесници су дужни да се изјасне у року од 15 дана о поднетом предлогу за измене и допуне овог уговора и да у наредном року од 15 дана отпочну процес преговарања.

Члан 85.

Овај уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

У случају отказа Уговор престаје да важи протеком шест месеци од дана пријема акта о отказу.

Члан 86.

Изузетно од члана 49. овог колективног уговора, у 2019. години право на исплату јубиларне награде имају и запослени за навршених 10, 20, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у органима града, органу аутономне покрајине и у државном органу, а које право нису остварили након признавања година рада проведених у радном односу у државном органу.

Исплату јубиларне награде из претходног става овог члана, послодавац је у обавези да изврши у 2019. години уколико буду обезбеђена средства за ту намену, а најкасније до 31.03 2020. године.

Члан 87.

Овај колективни уговор ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу града Панчева”, а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ

Владимир Крсћић

РЕПУБЛИКА СРБИЈА
АУТОНОМНА ПОКРАЈИНА ВОЈВОДИНА
ГРАД ПАНЧЕВО
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број:П-06-020-2/2019-1313
Панчево, 10.10.2019

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ПАНЧЕВА

Саша Павлов

Садржај

Градоначелник

Колективни уговор за запослене у органима града Панчева.....1

ИЗДАВАЧ: Градска управа града Панчева, 26000 Панчево, Трг краља Петра I 2-4
Поштански фах 122 -- Telefони: Начелник 308-748 -- Рачуноводство 308-722
Уредник ИВАНА МАРКОВИЋ телефони: 353-362 и 308-730
Жиро рачун: 840-104-640-03 ---Извршење буџета града Панчева код Управе за трезор
филијала Панчево