

37/2019

На основу чл. 6. став 6. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС" 21/2016, 113/2017, 113/2017- други закон и 95/2018) и чл. 4. став 2. Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе ("Службени гласник РС" 38/2019), а у вези са чл. 240. и чл. 248. Закона о раду ("Службени гласник РС" 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 113/2017- Одлука УС и 113/2017), Председник општине Рума, Општинска управа општине Рума и репрезентативни синдикат - Синдикална организација Општине Рума (у даљем тексту: учесници), закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОПШТИНСКОЈ УПРАВИ ОПШТИНЕ РУМА

І УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), ближе се уређују права и дужности из радног односа запослених у Општинској управи општине Рума, међусобни односи учесника овог уговора, поступак измене и допуне Уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Уговор се непосредно примењује.

Члан 3.

Запослени, у смислу овог Уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у Општинској управи општине Рума.

Послодавац, у смислу овог уговора, јесте Општинска управа општине Рума.

Поједина права у складу са овим уговором остварују лица која обављају рад код послодавца.

Члан 4.

Овим уговором утврђују се већа права и повољнији услови рада од права који су утврђени законом и Посебним колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе, као и права која нису утврђена законом, уколико законом није одређено друкчије.

Члан 5.

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону и Уговору, дужан је да писмено обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и 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 и Уговора.

Члан 6.

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

II РАДНИ ОДНОСИ

Члан 7.

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 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 прописима којима се уређује буџетски систем.

Члан 8.

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радноправног и материјалног положаја запослених у органима јединица локалне самоуправе, затражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

Репрезентативни синдикат дужан је да достави своје мишљење послодавцу у року од 15 дана од дана пријема захтева за мишљење.

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 9.

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, Уговором и другим општим актима послодавца.

Члан 10.

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 радноправни статус запослених.

Члан 11.

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 12.

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.

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 13.

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 14.

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

2. Распоред радног времена запосленог

Члан 15.

Непосредни руководиолац 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.

Послодавац је дужан да у случају увођења прековременог рада запосленом изда решење о прековременом раду у складу са законом.

3. Скраћено радно време

Члан 16.

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 ОДМОРИ И ОДСУСТВА

1. 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.

2. Мерила за утврђивање годишњег одмора

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 – 3 радна дана;

2) По основу стручне спреме, односно образовања:

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

3) По основу година рада проведених у радном односу:

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

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

4) По основу услова рада:

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

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

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 19.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

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

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

Члан 20.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 18. 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.

3. Накнада штете

Члан 21.

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

4. Плаћено одсуство

Члан 22.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођај супруге или усвојење детета - 5 радних дана;
- 2) порођај другог члана уже породице - 1 радни дан;
- 3) полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - до 7 радних дана;
- 4) ступање у брак запосленог - 7 радних дана;
- 5) ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу - 3 радна дана;
- 6) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 3 радна дана;
- 7) селидбе - 3 радна дана;
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 2 радна дана;
- 9) смештаја детета запосленог у вртић - 1 ради дан;
- 10) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску - 2 радна дана;
- 11) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања - по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године;
- 12) теже болести члана уже породице - 7 радних дана;
- 13) смрти члана уже породице - 5 радних дана;
- 14) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви - 3 узастопна дана.
- 15) учешћа у такмичењу у организацији синдиката - до 7 радних дана;
- 16) рекреативног одмора 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 календарске године;

18) 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;

19) смрти крвног или тазбинског сродника до другог степена сродства - 2 радна дана.

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 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, 12, 13, 14, 15, 16. и 18. 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.

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

1) православци – на први дан крсне славе;

2) припадници 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.

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.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1. тач. 1), 4), 5), 8), 9), 10), 12, 13), 14), 17) и 19) под условима из овог члана.

5. Неплаћено одсуство

Члан 23.

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

1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана;

2) ради неговања оболелог члана уже породице - до 90 радних дана;

3) ради обављања личних послова - до 7 радних дана;

4) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству - до 5 радних дана;

5) из личних и породичних разлога - до 365 дана;

6) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

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

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 24.

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 и 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 25.

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 26.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здрављу на раду у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима, техничким прописима и Уговором.

Члан 27.

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 општим актом послодавца.

Члан 28.

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 и Уговором.

Члан 29.

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 Општине Рума у складу са законом.

2. Представници запослених и одбор

Члан 30.

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) и према броју организационих јединица изван седишта органа покрајинске аутономије и органа јединице локалне самоуправе (у свакој организационој јединици изван седишта органа покрајинске аутономије и органа јединице локалне самоуправе може се изабрати по један представник).

Члан 31.

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 код послодавца.

Члан 32.

Представници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду 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 органу покрајинске аутономије и јединицама локалне самоуправе на који се подаци односе.

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 органу покрајинске аутономије и јединици локалне самоуправе.

Организација синдиката образована у органу покрајинске аутономије и јединице локалне самоуправе може предложити 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 33.

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 мишљење репрезентативног синдиката у органу.

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

Члан 34.

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 35.

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом.

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.

Исплата пуног износа плате врши се најкасније до 05. у текућем месецу за претходни месец.

Исплата плате у два дела исплаћује се тако што се први део исплаћује до 20. у текућем месецу за текући месец, а други део до 05. 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.

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом, нижа од минималне зараде, запослени са средњом и нижом стручном спремом 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 9. овог члана, утврђују се на основу извештаја о резултатима његовог рада из члана 18. овог уговора.

Додатак за време проведено у радном односу

Члан 36.

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.

Додатак за рад ноћу

Члан 37.

Запослени има право на додатак на основу плату за рад од 22.00 сата до 6.00 сати наредног дана (рад ноћу).

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

Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 38.

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 39.

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 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.

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 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.

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.

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.

Члан 44.

Запослени може да оствари право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора од 2020. године ако се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету Републике Србије.

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

Новчана и друга примања

Члан 45.

Запослени коме престане радни однос због одласка у пензију има право на отпремнину у висини 1.25 % плате коју би остварио за месец који претходи месецу у којем се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од 2 просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Члан 46.

Запослени који је остао нераспоређен, односно запослени коме је престао радни однос због престанка потребе за његовим радом има право на отпремнину за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у висини трећине његове плате.

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

Члан 47.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство и друге трошкове сходном применом акта Владе.

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, у минималном износу од 3.000,00 (три хиљаде) динара.

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.

ДРУГА ПРИМАЊА

Јубиларна награда

Члан 49.

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

Обрачун висине јубиларне награде врши се на бази 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%.

Јубиларна новчана награда исплаћује се:

- 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%.

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.

Солидарна помоћ запосленима

Члан 50.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуге или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;

- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
- 7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен - до висине просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи;
- 8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- 9) рођења детета запосленог - у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
- 10) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу - највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације.

Послодавац може, на крају календарске године, исплатити солидарну помоћ свим запосленима ради побољшања социјалног положаја запослених највише до вредности неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана. 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 запосленог код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5), 8) и 9) остварује један запослени.

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

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. од 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, а највише до висине три просечне месечне зараде 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, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу става 6. 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.

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

Члан 51.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани одлуком 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.

Учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде Одлуке о буџету.

IX ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 54.

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

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

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

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

Запосленом 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.

Запослени са дететом до 15 година живота чији је 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.

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

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

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

Х МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 57.

Колективним радним спором, у смислу 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 58.

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 послодавца а 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 организације у чијем делокругу су послови покрајинске аутономије, односно локалне самоуправе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређује репрезентативни синдикат.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 59.

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 пружи 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 60.

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 61.

Ако, на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом органа јединице локалне самоуправе или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни синдикат оцени да се 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 Анексом.

Члан 62.

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 63.

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

XII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 64.

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 Статутом, правилима и колективним уговором.

Члан 65.

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 66.

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 радносоцијалним питањима од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку 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 67.

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 покрајинске аутономије и 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 зборова чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга 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 може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката.

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

Члан 68.

Овлашћени представници репрезентативног синдиката у Општинској управи јесу: председник и представник извршног одбора изабран на седници Извршног одбора.

Члан 69.

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 70.

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 ставе 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 71.

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

Члан 72.

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, 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 73.

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 74.

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

XIV ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 75.

Односи између репрезентативног синдиката и послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

Члан 76.

Одредбе овог уговора сходно се примењују на Општинско правобранилаштво, самосталне извршиоце и Општинску праву општине Рума. Одредбе овог уговора које се односе на одморе и одсуства, солидарну помоћ, исплату отпремнине приликом одласка у пензију и безбедност и здравље на раду сходно се примењују на функционере на сталном раду у Општини.

XV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 77.

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

Члан 78.

Поступак измена и допуна 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 Уговора и да у наредном року од 15 дана отпочну процес преговарања.

Члан 79.

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 80.

Овај Колективни уговор је закључен у Руми дана 16.12.2019. године под бројем: 10/2019.

Члан 81.

Уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Општина Срема”, а примењиваће се три године од дана ступања на снагу, изузев одредби члана 48. који се примењују почев од 01.01.2020. године.



ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ РУМА

Слађан Манчић



НАЧЕЛНИК ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ РУМА

Душан Љубишић



ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАЛНЕ ОРГАНИЗАЦИЈЕ
ОПШТИНСКЕ УПРАВЕ ОПШТИНЕ РУМА

Бранко Мандић

44/2020

На основу члана 6. став 3. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 21/16, 113/17, 113/17 – др. закон и 95/18), а у вези са чланом 240. и чланом 245. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), Општина Рума и репрезентативни синдикат – Синдикална организација Општине Рума (у даљем тексту: учесници) закључују

ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

за запослене у Општини Рума

Члан 1.

Мења се назив акта тако што треба да гласи "Колективни уговор за запослене у Општини Рума."

Члан 2.

Мења се члан 1. Колективног уговора за запослене у Општини Рума тако што треба да гласи: "Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се права и дужности из радног односа запослених у органима Општине Рума, службама и организацијама које оснива надлежни орган Општине Рума, према посебном закону, међусобни односи учесника Уговора, поступак измене и допуне Уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца."

Члан 3.

Мења се члан 3. Колективног уговора за запослене у Општини Рума тако што треба да гласи: "Запослени, у смислу овог уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у органима, службама и организацијама из члана 1. Уговора.

Послодавац, у смислу овог уговора је Општина Рума, (у даљем тексту: Послодавац).

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

Члан 4.

Мења се и допуњава члан 50. став 1. Колективног уговора за запослене Општини Рума тако што се након тачке 10. додаје тачка 11. која гласи: "Послодавац може, на крају календарске године, исплатити солидарну помоћ за побољшање материјалног, социјалног и здравственог положаја запослених и директних корисника буџетских средстава: председника општине, заменика председника општине, општинског правобраниоца, заменика општинског правобраниоца, секретара скупштине општине, начелника општинске управе, у складу са расположивим финансијским средствима и то:

- помоћ у обезбеђивању трошкова грејања;
- помоћ у борби против епидемије заразне болести COVID-19 изазване вирусом SARS-CoV -2."

Досадашњи став 2. истог члана престаје да важи.

Солидарна помоћ утврђена у ставу 1 тачка 11. алинеја 1. исплаћује се у висини од 55% од износа просечне потрошачке корпе према последњем званично објављеном податку и извештају о куповној моћи становништва – потрошачка корпа Министарства трговине, туризма и телекомуникације, запосленом чији је тромесечни просек плате мањи од износа потрошачке корпе.

Солидарна помоћ утврђена у ставу 1 тачка 11. алинеја 1. исплаћује се у висини од 40% од износа просечне потрошачке корпе према последњем званично објављеном податку и извештају о куповној моћи становништва – потрошачка корпа Министарства трговине, туризма и телекомуникације, другим лицима на сталном раду чији је тромесечни просек плате мањи од износа две просечне потрошачке корпе.

Солидарна помоћ утврђена у ставу 1. тачка 11. алинеја 2. исплаћује се у висини од 70% од износа потрошачке корпе према последњем званично објављеном податку и извештају о куповној моћи становништва – потрошачка корпа надлежног Министарства, а према расположивим средствима у буџету.

Висина солидарне помоћи из тачке 11. може се мењати у зависности од расположивих средстава у буџету општине Рума.

Члан 81.

Измене Колективног уговора ступају на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Општина Срема”.

Број: 12/2020

Рума, 23.11.2020.године

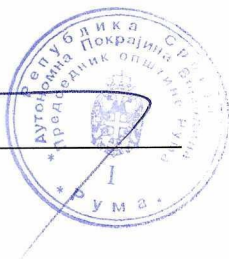
Председник Општине Рума

Председник Синдикалне организације

Општине Рума

Слађан Манчић

Бранко Мандић



2/2021

На основу члана 6. став 3. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 21/16, 113/17, 113/17 – др. закон и 95/18), а у вези са чланом 240. и чланом 245. став 2. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), Општина Рума и репрезентативни синдикат – Синдикална организација Општине Рума (у даљем тексту:учесници) закључују

ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

за запослене у Општини Рума

Члан 1.

Мења се и допуњава члан 43. Колективног уговора за запослене у Општини Рума тако што треба да гласи:

"Послодавац може донети одлуку о организовању сопственог превоза за долазак и одлазак са рада запослених.

Ако послодавац нема организован сопствени превоз, дужан је да запосленом обезбеди месечну претплатну карту за долазак и одлазак са рада за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

Изузетно од става 2. овог члана, на захтев запосленог, послодавац може донети одлуку да исплату врши у новцу у висини цене месечне претплатне карте.

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

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

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

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

Запослени који нема могућност да при доласку и одласку са рада користи јавни превоз јер на конкретној релацији нема организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника."

Члан 2.

Измене Колективног уговора ступају на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Општина Срема”.

Број: 13/2021

Рума, 09.02.2021.године

Председник Општине Рума

Слађан Манчић



Председник Синдикалне организације
Општине Рума

Бранко Мандић



На основу члана 6. став 3. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС”, бр. 21/16, 113/17, 113/17 – др. закон и 95/18), а у вези са чланом 240. и чланом 245. став 1. Закона о раду („Службени гласник РС”, бр. 24/05, 61/05, 54/09, 32/13, 75/14, 13/17 – УС, 113/17 и 95/18 – аутентично тумачење), Општина Рума и репрезентативни синдикат – Синдикална организација Општине Рума (у даљем тексту:учесници) закључују

ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

за запослене у Општини Рума

Члан 1.

Мења се и допуњава члан 21. став 1. тачка 9. Колективног уговора за запослене у Општини Рума тако што уместо "смештаја детета запосленог у вртић – 1 ради дан" треба да гласи: "првог поласка детета у предшколску установу(јасле-вртић)-5 радних дана."

Члан 2.

Мења се и допуњава члан 43. Колективног уговора за запослене у Општини Рума тако што се након става 5. додаје став 6. који гласи "Запослени који је радио краће од пуног месеца има право или на месечну, односно полумесечну претплатну карту која обухвата дане када је долазио на посао или на накнаду трошкова дневних карата за дане када је долазио на посао у зависности од тога шта је повољније за послодавца."

Члан 3.

Мења се и допуњава члан 50. став 10. Колективног уговора за запослене Општини Рума тако што гласи: "Солидарна помоћ утврђена у ставу 1 тачка 11. алинеја 1. исплаћује се у висини до 55% од износа просечне потрошачке корпе према последњем званично објављеном податку и извештају о куповној моћи становништва – потрошачка корпа Министарства трговине, туризма и телекомуникације, **запосленом** чији је тромесечни просек плате мањи од износа потрошачке корпе".

Члан 4.

Солидарна помоћ утврђена у ставу 1 тачка 11. алинеја 1. исплаћује се у висини до 57% од износа просечне потрошачке корпе према последњем званично објављеном податку и извештају о куповној моћи становништва – потрошачка корпа Министарства трговине, туризма и телекомуникације, **другим лицима на сталном раду** чији је тромесечни просек плате мањи од износа две просечне потрошачке корпе.

Члан 5.

Солидарна помоћ утврђена у ставу 1. тачка 11. алинеја 2. исплаћује се у висини до 70% од износа потрошачке корпе према последњем званично објављеном податку и извештају о куповној моћи становништва – потрошачка корпа надлежног Министарства, а према расположивим средствима у буџету.

Висина солидарне помоћи из тачке 11. може се мењати у зависности од расположивих средстава у буџету општине Рума.

Члан 6.

Измене Колективног уговора ступају на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу Општина Срема”, а примењиваће се годину дана од дана ступања на снагу.

Број: 14/2022

Рума, 08.12.2022.године

Председник Општине Рума

Председник Синдикалне организације

Општине Рума

Александра Ћирић

Бранко Мандић

