

На основу члана 3. и 117. Закона о раду («Сл. гласник РС» број 24 и 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14); Закона о запошљавању у АП и ЈЛС (Службени гласник РС бр. 21/16, 113/17, 95/18, 114/21, 92/23, 113/17, 95/18, 86/19, 157/20 и 123/21).

Град Ужице кога заступа градоначелник Др. Јелена Раковић Радивојевић

и

Организација синдиката Градских управа града Ужица, коју као репрезентативни синдикат заступа вд. председник Божидар Живановић, с друге стране, закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ГРАДА УЖИЦА I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором код послодаваца (у даљем тексту: Колективни уговор), ближе се уређују права, обавезе и одговорност по основу рада функционера који заснивају радни однос ради вршења дужности, службеника и намештеника у органима града Ужица (Градска управа за послове органа града, општу управу и друштвене делатности, Градска управа за финансије, Градска управа за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове, Градска управа за инспекцијске послове и комуналну полицију, Градска управа за инфраструктуру и развој, Скупштина града Ужица, Управа градске општине Севојно, Скупштина градске општине Севојно, Служба интерне ревизије, Градско правобранилаштво града Ужица и други) (у даљем тексту: запослени).

Послодавац, у смислу колективног уговора, је град Ужице (у даљем тексту: **Послодавац**) чија права и дужности врше начелници градских управа, начелник управе градске општине Севојно (у даљем тексту: начелник управе) и руководиоци који руководе посебним службама или организацијама.

Одредбама овог Колективног уговора ближе се регулишу и питања из области рада и радних односа која се, по основу Закона о раду, Закон о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, Општег колективног уговора и Анекса Посебног колективног уговора за државне органе, могу ближе регулисати Колективним уговором код послодавца.

Члан 2.

Колективни уговор се непосредно примењује. На питања која нису обухваћена овим Колективним уговором, непосредно се примењују Закон о раду, закон којим се регулишу радни односи у локалној самоуправи, Општи колективни уговор и Анекс Посебног колективног уговора за државне органе и Закон о мирном решавању радних спорова и други прописи којима се регулишу права и обавезе запослених у локалној самоуправи.

Члан 3.

Послодавац је дужан да у поступку доношења Правилника о систематизацији радних места у органу (у даљем тексту: Правилник) или општих аката који су од значаја за дефинисање радно-правног и материјалног положаја запослених у органима града Ужица, тражи мишљење синдиката на предлоге тих аката.

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

Члан 4.

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.

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 5.

О потреби заснивања радног односа одлучује послодавац у складу са законом.

2. Радно време

Члан 6.

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

3. Годишњи одмори и одмори у току дневног рада

Члан 7.

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

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

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

Време одмора из ст. 1 - 3. овог члана урачунава се у радно време.

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

У радно време дуже од пуног дневног радног времена из ст. 2 овог члана рачуна се прековремени рад.

Члан 8.

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

1. По основу стручне спреме:

- 6 радних дана – за запослене 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.

- 5 радних дана - за запослене 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.

- 3 радна дана - за запослене са средњом стручном спремом, -1 радни дан - за запослене са нижом стручном спремом и неквалификоване;

2. По основу услова рада:

- 3 радна дана - за рад на радним местима са повећаним ризиком
- 2 радна дана - за редован рад суботом, недељом и рад у сменама;
- за ноћни рад – 2 радна дана

3. По основу радног искуства:

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

4. По основу инвалидности:

- 5 радних дана;

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

- 2 радна дана - родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом и за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
 - 3 радна дана - самохраном родитељу са дететом до 14 година живота, с тим што се овај број увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
 - 5 радних дана - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је непокретан или врло слабо покретан.
- Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може трајати дужи од 35 радних дана.
- Запослени са навршених 30 година радног стажа има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 9.

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

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.

4. Плаћено одсуство

Члан 10.

Запослени има право на плаћено одсуство, у следећим случајевима:

- ступања запосленог у брак 5 радних дана
- ступања у брак детета 3 радна дана
- порођај супруге или усвојење детета 5 радних дана
- порођај другог члана уже породице 1 радни дан
- теже болести члана уже породице 7 радних дана
- смештаја члана уже породице у болницу ван места становања 1 радни дан
- смрти члана уже породице запосленог 7 радних дана
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре брачног друга запосленог, или смрти лица које живи у заједничком домаћинству са запосленим 3 радна дана
- смрти брата или сестре 1 радни дан
- селидба сопственог домаћинства 3 радна дана

- заштита и отклањање штетних последица у домаћинству проузрокованих елементарним непогодама 3-5 радна дана
- полагање стручног испита до 7 радних дана
- полагање испита у оквиру стручног по 1 радни дан усавршавања или образовања у вези са (највише до 7 радних дана пословима које запослени обавља у календарској години)
- учешће на радничко-спортским играма које организује Синдикат у току једне године до 7 радних дана
- коришћење рекреативног одмора до 7 радних дана у организацији синдиката - добровољно давање крви 2 узастопна радна дана (рачунајући дан давања крви)
- за обављање волонтерских дужности у до 2 радна дана (највише 4 хум. удружењима и организацијама радна дана у току кал. године) (осим организације Синдиката)
- полазак детета односно пасторка, усвојеника, или храњеника запосленог у I разред ОШ 2 радна дана
- због других неодложних послова ван места становања 1 радни дан.

Плаћено одсуство из члана 10. овог Уговора може се користити у укупном трајању од 7 радних дана у току календарске године.

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

Члан 11.

Плаћено одсуство одобрава послодавац, на писмени захтев запосленог, уз који се прилаже одговарајућа документација.

5. Неплаћено одсуство

Члан 12.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

- неговања болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојиоца запосленог 30 радних дана,
- смрти сродника који нису наведени у члану 10. овог Колективног уговора 5 радна дана,
- ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (магистратура, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу до 30 радних дана,
- за обављање личних послова до 7 радних дана.

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 решењем одобрава коришћење и дужину неплаћеног одсуства.

За време трајања неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог мирују.

III Безбедност и здравље на раду

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 13.

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 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 14.

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 15.

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 колективним уговором.

Члан 16.

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 17.

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 скраћено радно време и годишњи одмор, у складу са колективним уговором.

Члан 18.

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 Ужица, у складу са законом.

2. Представници запослених и одбор

Члан 19.

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 града Ужица (у свакој организационој јединици изван седишта града Ужица може се изабрати по један представник).

Члан 20.

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

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

Члан 21.

Преставници запослених и одбор за безбедност и здравље на раду дужни су да акте, информација, податке и обавештења које добију од послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду доставе синдикату.

Ако је представник запослених или одбор спречен да обавља своју дужност имају обавезу да о томе обавесте послодаца, који своје обавезе према преставнику запослених, односно одбору извршава тако што уместо преставника запослених односно одбора обавештава синдикат. Синдикат може предложити послодавцу, да законом утврђене обавезе сарадње, извештавања и информисања преставника запослених и одбора о свим питањима која су од утицаја за безбедност и здравље запослених врши тако што ће о тим питањима обештавати непосредно синдикат.

IV ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Плата

Члан 22.

Запослени има право на месечну плату, која се утврђује у складу са важећим прописима.

Члан 23.

Плата се утврђује на основу:

- 1) основице за обрачун плате,
- 2) коефицијента који се множи основицом,
- 3) додатка на плату,
- 4) обавеза које запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате, у складу са законом,
- 5) Ако је основна плата запосленог обрачуната на основу закона којим се уређују плате, нижа од минималне зараде утврђена на основу одлуке Социјално-економског савета Републике Србије, односно Владе о минималној цени рада за месец за који се врши обрачун и исплата, запослени има право на основну плату у висини минималне зараде за тај месец, у складу са законом.

Члан 24.

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

Плата се може исплатити у два дела и то:

- први део зараде за претходни месец до 5-ог у месецу,
- други део зараде за претходни месец до 20-ог месецу.

2. Увећана плата

Члан 25.

Запослени има право на увећану плату и то:

- за рад на дан државног и верског празника - 110%

- за рад ноћу (између 22,00 до 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада - 126%,

- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - 126%,

- за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца- 0.4%.

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

Право на додатак на основну плату из става 1. алинеја 1-3. овог члана, одређује се решењем послодавца.

Члан 26.

Запослена, која је привремено спречена за рад преко 30 дана због одржавања трудноће, има право на увећану плату у висини разлике плате коју би остварила у месецу у коме је наступила привремена спреченост за рад и накнаде плате коју остварује по прописима из здравственог осигурања.

Запослени који је привремено спречен за рад преко 30 дана, због повреде ван рада или тежег обољења може имати право на увећану плату у висини разлике плате коју би остварио у месецу у ком је наступила привремена спреченост за рад и накнаде плате коју остварује по прописима из здравственог осигурања.

Право из става 2. овог члана запослени остварује на основу одлуке коју доноси градоначелник, на предлог трочлане комисије, коју сачињавају 2 представника синдиката и 1 представник послодавца.

3. Накнада плате

Члан 27.

Запослени има право на накнаду плате у висини зараде коју би остварио да ради, за време одсуствовања са рада:

- на дан празника који је нерадни дан,

- коришћења годишњег одмора,

- плаћеног одсуства,

- војне вежбе и одазивања на позив државног органа,

- стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца,

- учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране начелника или органа синдиката,

- одласке на систематске или специјалистичке прегледе на које је упућен од стране начелника,

- када одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 28.

Послодавац је дужан да запосленом исплати накнаду зараде по основу одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

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

- ако је до привремене спречености за рад дошло услед одржавања трудноће у висини од 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у ком је наступила спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде,

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

Члан 29.

Послодавац је дужан да запосленом исплаћује накнаду зараде за све време трајања привремене спречености за рад, проузроковане повредом на раду, професионалном болешћу и малигним обољењем и то у висини 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у ком је наступила спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

4. Накнада трошкова запослених

Члан 30.

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

1. Трошкова превоза у јавном саобраћају, ради доласка на рад и повратка са рада у висини од 100% од цене аутобуске карте. Запосленом се може купити месечна карта за превоз.

Запосленом, који од места становања до места рада нема организован јавни превоз, као и запосленом који због распореда радног времена не може користити јавни превоз, накнадиће се трошкови превоза у новцу у висини цене превозне карте за ту релацију или за приближно једнаку релацију, према броју дана доласка на рад.

За исплату накнаде трошкова у новцу, послодавац прибавља од јавног превозника потврде о обезбеђењу јавног превоза на оређеној релацији, односно реду вожње према ком је обезбеђен превоз на одређеној релацији и о цени превозне карте.

Запослени је дужан да да изјаву о месту становања и превоза који користи за долазак и одлазак са посла.

2. Право на накнаду путних трошкова имају и запослени у канцеларијама градске управе и у месним заједницама и градској општини Севојно, када због потреба посла који обављају или по позиву, долазе у зграду градских управа, и то у висини цене карте јавног превоза.

3. Накнаду за исхрану на службеном путу (дневнице за службено путовање у земљи) у складу са прописима, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу.

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

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

Дневница у смислу става 1. тачка 3. овог члана може се исплатити и лицу које је ангажовано по основу уговора о повременим и привременим пословима и уговором о делу.

5. Друга примања

1) Отпремнина поводом одласка у пензију

Члан 31.

Државном службенику или намештенику који одлази у пензију исплаћује се отпремнина у висини од 125% бруто плате коју би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што она не може бити нижа од две просечне бруто зараде у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

2) Јубиларна награда

Члан 32.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне бруто зараде код послодавца у месецу који претходи месецу у коме се јубиларна награда исплаћује.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10,15, 20,25, 30 и 35 и 40 година радног стажа код послодавца, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

Јубиларна награда се исплаћује у износу:

- за 10 година рада - 1 просечна зарада
- за 15 година рада - 1,50 просечне зараде,
- за 20 година рада - 2 просечне зараде,
- за 25 година рада - 2,50 просечне зараде
- за 30 година рада - 3 просечне зараде,
- за 35 година рада - 3,50 просечне зараде.
- за 40 година рада - 4,00 просечне зараде

У случају да је послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца, и у случају када је запослени прешао да ради код послодавца из јавних предузећа и установа којима је оснивач град Ужице, као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код овог претходног послодавца.

Примена овог члана спроводи се од 01.01.2025. године.

3) Солидарна помоћ

Члан 33.

Солидарна помоћ коју градске управе имају обавезу да исплате је:

1. Помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга, не рачунајући трошкове хране и пића, с тим да помоћ не може бити већа од три просечне бруто зараде у градским управама у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује.
2. Помоћ запосленом у случају смрти родитеља, у висини једне бруто просечне зараде у градским управама у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује.
3. Помоћ услед дуже или теже болести запосленог или чланова породице, здравствене рехабилитације запосленог, укључујући и набавку ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или чланова његове уже породице, наступања теже инвалидности запосленог, набавке лекова за запосленог и члана уже породице, ублажавања последица елементарних непогода и то до износа троструке бруто просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, уз подношење одговарајуће документације.
4. Једнократна помоћ родитељу или старатељу ради неге новорођеног детета, у висини просечне бруто зараде у градским управама у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује.
5. У случају вантелесне оплодње запослене, односно брачног друга запосленог у висини просечне бруто зараде у градским управама у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује.
6. У случају смрти пензионера градских управа, породици се исплаћује помоћ у висини од 50% бруто просечне зараде у градским управама у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује.
7. Једнократна помоћ за превентивну здравствену заштиту.

8. Помоћ за побољшање материјалне ситуације запосленог која може бити исплаћена у два дела у висини која ће бити опредељена за цео јавни сектор.

Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг и деца.

Средства за солидарну помоћ обезбеђују се у буџету Града, односно у буџету градске општине Севојно.

Одлуку о исплати солидарне помоћи доноси послодавац, на предлог Синдиката.

Члан 34.

За запослене који су током године отишли у пензију, организоваће се испраћај, уколико има расположивих средстава на предлог и у организацији синдиката.

Члан 35.

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

Висина накнаде за топли оброк и регрес за коришћење годишњег одмора утврдиће се посебним правилником који доноси послодавац и то по обезбеђењу средстава у буџету за ову намену, у складу са законом.

Члан 36.

Запосленима у градским управама могу се одобрити средства за:

- за превенцију радне инвалидности,
- рекреативни одмор,
- организовање радничких спортских игара,
- новогодишње поклоне за децу запослених до 15 година живота до неопорезивог износа који је предвиђен законом,
- запосленим женама за 8. март, до неопорезивог износа и
- Божићну и Ускршњу награду, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

Средства за обезбеђивање права запослених из овог члана исплаћиваће се у складу са одлуком о висини средстава, коју доноси послодавац на предлог и у организацији синдиката.

Члан 37.

У градским управама се могу обезбедити средства за опоравак запослених, и то највише за дванаест запослених у току једне године у трајању од 7 дана.

Синдикат предлаже послодавцу које запослене треба упутити на опоравак, водећи рачуна о здравственом стању запосленог, годинама стажа, као и о томе да исти не може користити ово право две узастопне године.

Одлазак на опоравак се спроводи на предлог и у организацији Синдиката.

5) Остала права запослених

Члан 38.

Запосленима се обезбеђује годишњи систематски, односно специјалистички здравствени преглед. Средства за годишњи систематски, односно специјалистички здравствени преглед обезбеђују се у буџету Града на предлог и у организацији синдиката.

Осигурање запослених

Члан 39.

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последице 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 у органу. 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 40.

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.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 41.

Стручно оспособљавање и усавршавање запослених се спроводи у складу са законом, средства за унапређења и побољшање радне способности запослених обезбеђује послодавац.

V ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 42.

На дисциплинску одговорност запослених сходно ће се примењивати законске одредбе.

Члан 43.

Одговораност запосленог за штету коју на раду или у вези с радом намерно или из крајње непажње проузрокује послодавцу уређује се у складу са законом.

X. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 44.

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

Послодавац је дужан да у поступку рационализације размотри предлоге 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.

Члан 45.

Запосленој жени са дететом до 2 године живота чији је укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде, запосленом који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом.

Члан 46.

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 подужава се до истека коришћења права на одсуство.

Решење о престанку радног односа, односно отказ уговора о раду ништаво 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.

VI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 47.

Запослени у органу послодавца имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе програме и активности организације синдиката, у складу са законом и овим анексом.

Члан 48.

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

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

Члан 49.

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.

Члан 50.

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

- 1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту послодавца - на начин и у време којим се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа Града,
- 2) плаћено одсуство представницима синдиката ради обављања синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом и Анексом посебног колективног уговора за државне органе,
- 3) административну и техничку помоћ, употребу службеног возила за потребе синдиката, одлазак на семинаре, преговоре и седнице виших органа Синдиката, употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала,
- 4) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката,
- 5) организовање и одржавање синдикалних зборова чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа Града,
- 6) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца,
- 7) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи послодавца, као и сопствену уређивачку политику и формисања запослених, односно чланства синдиката.

Члан 51.

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

Члан 52.

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

Члан 53.

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

Члан 54.

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

Члан 55.

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

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

- 1) за колективно преговарање, за време преговарања,
- 2) да заступа запосленог у радном спору са послодавцем пред арбитром или судом, за време заступања.

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

Члан 56.

Послодавац , односно руководиолац 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 иступе из синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

Члан 57.

Градоначелник или особа коју он овласти дужан је на захтев председника Синдиката да га прими на разговор и са њим размотри питање синдикалне активности и материјалну проблематику запослених најкасније 8 дана од предаје писменог захтева за пријем.

VII ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 58.

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.

VIII АРБИТРАЖА ЗА РАДНЕ СПОРОВЕ

Члан 59.

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог Колективног уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор, који се решава мирним путем. Поступак мирног решавања спора спроводи се у складу са Законом о раду и Законом о мирном решавању спорова.

Члан 60.

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

IX ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 61.

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

X ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 62.

Овај Уговор се закључује на период од 3 године. По истеку рока из става 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи ако се учесници другачије не споразумеју, најкасније 30 дана пре истека његовог важења.

Члан 63.

Важење овог Колективног уговора пре истека рока из члана 62. може престати споразумом учесника или отказом.

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

Члан 64.

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

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

XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 65.

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи Колективни уговор код послодавца за запослене у градским управама града Ужица број 021-10/21 од 28.05.2021.године а који је продужен споразумом о продужењу важења колективног уговора код послодавца за запослене у органима Града Ужоца од 28.05.2024 год. Број 1749320/2024

Члан 66.

У случају потписивања Посебног колективног уговора за запослене у органима територијалне аутономије и локалне самоуправе, уколико се Посебним уговором запосленима дају већа права од права која имају на основу овог колективног уговора, примењиваће се Посебан колективни уговор.

Члан 67.

Овај Колективни уговор се објављује на огласној табли Градских управа и примењује се од 29.11.2024. године.

Овај Колективни уговор је закључен у Ужицу 29.11.2024.године под бројем 0007450152025

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА
ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАТА



ГРАД УЖИЦЕ
ГРАДОНАЧЕЛНИЦА
Јелена Раковић Радивојевић