



СЛУЖБЕНИ ГЛАСНИК ГРАДА ВАЉЕВА

ГОДИНА XLII БРОЈ 6

1. април 2021.

ИЗЛАЗИ ПО ПОТРЕБИ

113. На основу 6. став 6. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Службени гласник РС“ број 21/2016, 113/2017, 113//2017-други закон и 95/2018) чланова 240, и 248. Закона о раду („Службени гласник РС“ број 24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014, 13/2017-одлука УС, 113/2017 и 95/2018-аутентично тумачење), град Ваљево, кога као послодавца заступа Лазар Гојковић, Градоначелник града Ваљева, Синдикална организација Градских управа Ваљево, председник Наташа Полић, Независни синдикат јавних служби Србије - синдикат Градских управа града Ваљева, председник Бобан Аничих и АСНС – “Градска управа града”, председник Бранко Вуковић, као репрезентативни синдикати, дана 01.04.2021. године закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ГРАДА ВАЉЕВА

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором (у даљем тексту: Колективни уговор), ближе се уређују права и дужности из радног односа запослених, изабраних, именованих и постављених лица у органима града Ваљева (Градској управи града Ваљева, Скупштини града Ваљева, Градском већу града Ваљева и Градоначелника града Ваљева), Служби интерне ревизије града Ваљева, Служби буџетске инспекције града Ваљева и Заједничком правобранилаштву града Ваљева и општина Лајковац, Љиг и Осечина, поступак измена и допуна колективног уговора, међусобни односи учесника колективног уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

Запослени у смислу овог колективног уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у органима и службама из члана 1. Овог колективног уговора, односно изабрана именована и постављена лица која имају обавезу, односно користе право да буду на сталном раду ради вршења дужности, , службеници на положају,

службеници и намештеници у органима и службама из члана 1.овог колективног уговора.

Послодавац у смислу овог колективног уговора је град Ваљево.

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

За службенике на положају у Градској управи града Ваљева права и дужности у име послодавца врши Градско веће града Ваљева.

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

За службенике у Служби интерне ревизије града Ваљева и Служби буџетске инспекције града Ваљева права и дужности у име послодавца врши Градоначелник града Ваљева

За службенике и намештенике у Заједничком правобранилаштву града Ваљева и општина Лајковац, Љиг и Осечина права и дужности у име послодавца врши правобранилац града Ваљева и општина Лајковац, Љиг и Осечина.

Члан 3.

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону и овом колективном уговору, дужан је да писаним путем обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона.

Синдикат може, истовремено, у складу са писаним овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона.

II РАДНИ ОДНОСИ

Члан 4.

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним правилником којим се регулише унутрашња организација и систематизација радних места у Градској управи града Ваљева, Служби интерне ревизије града Ваљева, Буџетској инспекцији града Ваљева и Заједничком правобранилаштву града

Ваљева и општина Лајковац, Љиг и Осечина (у даљем тексту: правилник).

Члан 5.

Послодавац је дужан да у поступку доношења и измена и допуна правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радно-правног и материјалног положаја запослених у Градској управи града Ваљева, Служби интерне ревизије града Ваљева, Буџетској инспекцији града Ваљева и Заједничком правобранилаштву града Ваљева и општина Лајковац, Љиг и Осечина тражи мишљење репрезентативних синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

Репрезентативни синдикати су дужни да доставе своје мишљење Послодавцу року од 15 дана од дана достављања правилника или општих аката.

Послодавац је дужан да усвојени правилник или општи акт, након доношења и сваке измене и допуне, достави синдикату и објави на интернет презентацији града Ваљева.

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 6.

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, колективним уговором и другим општим актима послодавца.

Члан 7.

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

Члан 8.

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 ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 9

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

Послодавац је дужан да сачини програм стручно оспособљавања и усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету града Ваљева. Послодавац је

дужан да обезбеди вођење евиденције о стручном оспособљавању и усавршавању.

Запослени кога послодавац упути на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручно оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 10.

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

Запослени, који је од стране и о трошку послодавца, у складу са програмом стручно оспособљављања и усавршавања запослених, упућен на стручно оспособљавање и усавршавање, а који у року од годину дана од дана оспособљавања и усавршавања не буде распоређен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код послодавца, нити да надокнади трошкове стручно оспособљавања и усавршавања, осим ако законом није другачије утврђено.

V РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 11.

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

Распоред радног времена запосленог

Члан 12.

Послодавац утврђује распоред и прераспodelу радног времена, почетак и завршетак радног времена, односно одмора у току рада.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од најмање четири радне недеље.

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

Распоред радног времена запосленог може бити промењен у случајевима који се не могу унапред предвидети али ни тада не у року краћем од 48 сати.

Распоредом и прераспodelом радног времена или увођењем прековременог рада не може се запосленом ускратити дневни одмор од најмање 12 часова непрекидно нити недељни одмор од најмање 24 часа непрекидно.

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

Синдикати имају право да послодавцу доставе мишљење у вези промене распореда радног времена.

Скраћено радно време

Члан 13.

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 се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврдити скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА**Одмор у току дневног рада****Члан 14.**

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.

Запослени који ради пуно радно време (осам часова) има право на одмор у току рада од 30 минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена 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, 2 и 3. овог члана урачунава се у радно време.

Мерила за утврђивање годишњег одмора**Члан 15.**

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) запосленом који је оцењен оценом истиче се – за 5 радних дана,

(2) запосленом који је оцењен оценом добар – за 3 радна дана

(3) намештенику који је остварио резултате рада – 3 радна дана,

ПО основу стручне спреме:

(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 - за 5 радних дана

(2) запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године – за 5 радних дана,

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

(4) 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 6 радних дана,

(2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радних дана,

(3) запосленом од 15 до 25 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,

(4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 3 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 – (посебни услови рада) за 3 радна дана,

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

(3) за ноћни рад – за 2 радна дана;

(4) за редован рад суботом, недељом и рад у сменама- 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.

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.

Годишњи одмор који се утврди након примене свих критеријума из става 1. овог члана, 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 тарајању од 30 радних дана.

Изузетно из става 4. овог члана запослени који наврши 30 година рада проведених у радном односу, годишњи одмор утврђен након примене свих критеријума из става 1. овог члана, не може користити дуже од 35 радних дана.

Члан 16.

При утврђивању дужине годишњег одмора радна недеља рачуна се као пет радних дана.

Празници који су нерадни дани у складу са законом, одсуство са рада уз накнаду зараде и привремена спреченост за рад у складу са прописима о здравственом осигурању не урачунавају се у дане годишњег одмора.

Ако је запослени за време годишњег одмора привремено спречен за рад у смислу прописа о здравственом осигурању-има право да по истеку те спречености за рад настави коришћење годишњег одмора.

Члан 17.

Годишњи одмор може да се користи једнократно или у два или више делова.

Ако запослени користи годишњи одмор у деловима, први део користи у трајању од најмање две радне недеље у току календарске године, а други део најкасније до 30. јуна наредне године.

Запослени који није у целини или делимично искористио годишњи одмор у календарској години због одсутности са рада ради коришћења породичног одсуства, одсуства са рада ради неге детета и посебне неге детета- има право да тај одмор искористи до 30. јуна наредне године.

Члан 18.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења.

План коришћења годишњег одмора доноси послодавац најкасније до краја априла календарске године, након претходно прибављеног мишљења руководиоца унутрашњих организационих јединица водећи рачуна о писаном захтеву запосленог.

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

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 15. овог колективног 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 у електронском облику, а на

захтев запосленог послодавац је дужан да решење достави у писаној форми, најкасније 15 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Накнада штете

Члан 19.

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

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.

Ако кривицом послодавца запослени не искористи све дане годишњег одмора, има право на накнаду штете у висини 100 % плате коју је остварио за месец који предходи месецу у којем је руководиоца одлучио да запослени због потреба рада градске управе не може да користи годишњи одмор за календарску годину, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Накнада штете из става 3. овог члана утврђује се решењем и исплаћује у року од тридесет дана од истека периода у коме је запослени сагласно закону најкасније могао да користи годишњи одмор.

4. Плаћено одсуство

Члан 20.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја супруге или усвојења детета – 5 радних дана;
- 2) порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан;
- 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до 7 радних дана;
- 4) ступања у брак запосленог и развод брака запосленог – 7 радних дана;
- 5) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника/це или храњеника/це – 3 радна дана;
- 6) отклањање последица у домаћинству запосленог изазаваног 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 – 7 радних дана;
- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/це или храњеника/це у војску – 2 радна дана;
- 10) одлазак запосленог на одслужење војног рока – 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) смештаја члана уже породице у болницу или отпуста – 1 радни дан
- 14) смрти члана уже породице – 7 радних дана;
- 15) смрти сродника у тазбинском сродству до другог степена сродства – 1 радни дан
- 16) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна радна дана;
- 17) учешћа у такмичењу у организацији синдиката – до 7 радних дана;
- 18) рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана;
- 19) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дана, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 20) 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;
- 21) смрти других крвних сродника – 2 радна дана
- 22) због других неодложних послова ван места становања – 2 радна дана
- 23) због одласка на систематски здравствени преглед – 1 радни дан

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 и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

Плаћено одсуство из става 1. овог члана може се користити у току календарске године у укупном трајању – од 7 радних дана, о чему се води одговарајућа евиденција.

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, и 16. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство се одобрава на писани 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.

6. Неплаћено одсуство

Члан 21.

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

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

- 2) ради неговања оболелог члана уже породице – најдуже до 4 месеца;
- 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) 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 12 месеци, 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 писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства).

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 22.

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

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

Члан 23.

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

Члан 24.

Послодавац и сваки руководилац организационе јединице у оквиру градске управе 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 овим Колективним уговором.

Члан 25.

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 26

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 овим Колективним уговором.

Члан 27.

Средства за спровођене 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 Ваљева, у складу са законом и овим Колективним уговором.

2. Представници запослених и одбор**Члан 28.**

Запослени у органима града, бирају на сваких 50 запослених једног представника за безбедност на раду.

Члан 29

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

Запослени код послодавца бирају два представника одбора, на предлог репрезентативних синдиката код послодавца, док послодавац именује једног представника одбора из редова запослених.

Поступак избора и начин рада представника запослених и Одбора, као и њихов однос са репрезентативним синдикатима уређује се споразумом закљученим између послодавца и представника запослених.

Члан 30.

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 организацијама синдиката које су образоване у градској управи 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 организације синдиката образоване у градској управи.

Организације синдиката образоване у Градској управи могу 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 синдикате.

Осигурање запослених**Члан 31.**

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

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

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

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 32.

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.

Ако се у року од 30 од дана претрпљене повреде или штете на раду или у вези са радом, послодавац и запослени не споразумеју о накнади штете, запослени има право на накнаду штете пред надлежним судом.

VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА**Елементи за утврђивање плате**

Члан 33.

Запослени остварују право на плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања у складу са законом и Колективним уговором.

Плата за обављени рад и време проведено на раду

Запослени има право на месечну плату.

Под платом из става 1. овог члана сматра се плата која садржи на месечном нивоу и порез и доприносе који се плаћају из плате.

Основна плата одређује се множењем основице за обрачун и исплату плата (у даљем тексту: основица) са коефицијентом, осим ако законом није другачије одређено.

Основна плата остварује се за пуно радно време или радно време које се сматра пуним радним временом.

За непуно радно време право на основну плату остварује се сразмерно времену проведеном на раду.

Члан 34.

Учесници овог Колективног уговора преговарају и разматрају могућност и потребу корекције коефицијената за обрачун и исплату плата запослених у поступку израде Одлуке о буџету града Ваљева - половином месеца октобра за наредну буџетску годину.

Уколико се у току буџетске године битно промене околности и претпоставке на основу којих су утврђени додатни коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених, учесници ће отпочети преговоре о корекцији коефицијената.

Иницијативу за отпочињање преговора подноси послодавац или репрезентативни синдикат.

Учесници се обавезују да преговоре започну у року од 10 дана од дана подношења иницијативе и да их окончају у року од наредних 30 дана.

Учесници овог Колективног уговора се обавезују да ће у поступку измене прописа који се односе на систем плата, додатка на плату, накнада трошкова и других примања, заједнички преиспитати наведена права и њихову висину утврђену законом и колективним уговором у циљу побољшања материјалног положаја запослених и уређења плата и других примања на јединственим принципима.

Члан 35.

Утврђена плата запосленог за најједноставнији рад не може бити нижа од минималне зараде утврђене Одлуком Социјално - економског савета основаног за територију Републике Србије или одговарајућим актом Владе Републике Србије.

Члан 36.

Запосленом који је привремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме од оне коју има, припада право на разлику у плати до висине плате коју би остварио на радном месту са којег је распоређен.

Члан 37.

Плата се исплаћује у два дела.

Плата се исплаћује у два дела тако што се први део за предходни месец исплаћује до 5. у месецу, а други део до 20. у месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате достави обрачун плате, који садржи податке о свим основама по којима је плата обрачуната.

Увећање плате за минули рад**Члан 38**

Запослени има право на накнаду у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу код послодавца у јавном сектору (минули рад).

Јавни сектор, у смислу закона, обухвата државне органе; органе аутономне покрајине, органе јединица локалне самоуправе; друге органе и организације које је основала Република Србија, аутономна покрајина или јединица локалне самоуправе; јавне агенције и организације на које се примењују прописи о јавним агенцијама; јавне службе које се финансирају из буџета Републике Србије, аутономне покрајине и јединице локалне самоуправе, односно из доприноса за обавезно социјално осигурање и организације обавезног социјалног осигурања.

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

Увећана плата за рад ноћу**Члан 39.**

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

Увећана плата за сваки сат рада ноћу износи 26% вредности радног сата основне плате запосленог.

Увећана плата на дан празника и на дан који није радни дан**Члан 40.**

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

Увећана плата за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 120% на вредност радног сата основне плате запосленог.

Увећана плата за сваки сат рада на нерадни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

Увећана плата за прековремени рад

Члан 41.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату у износу вредности радног сата основне плате запосленог увећаног за 26%.

Изузетно од става 1. овог члана, на захтев запосленог и уз сагласност послодавца ако дозвољава организација рада, часови прековременог рада могу месечно да се прерачунају у слободне сате тако што за сваки сат прековременог рада запослени има право на сат и по слободно.

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

Запосленом који не искористи слободне сате због престанка радног односа или из других оправданих разлога, исплатиће се увећана плата из става 1. овог члана.

Увећана плата за приправност и дежурство ван радног времена

Члан 42.

Запослени који ван радног времена мора да буде доступан (у приправности) да би ако устреба извршио неки посао свог радног места, има право на додатак за приправност.

Увећана плата за сваки сат приправности износи 10% од вредности радног сата основне плате запосленог.

План приправности доноси послодавац у складу са потребама организације рада.

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

Увећана плата за додатно оптерећење на раду

Члан 43.

Ако по писаном налогу претпостављеног запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места због тога што је привремено повећан обим послова или ради и послове одсутног запосленог, има право на накнаду за додатно оптерећење.

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 за додатно оптерећење из става 2. и 3. исплаћује се за период у коме запослени по писаном налогу претпостављеног замењује одсутног запосленог.

Члан 44.

Ако су се истовремено стекли услови по више основа за увећање плате из члана 39, 41. и 42. овог Колективног уговора, проценат увећања не може бити нижи од збира процената по сваком од основа за увећање, осим увећања на прековремени рад који искључује увећање за дежурство.

2. Накнада плате

Члан 45.

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

- 1) празника за који је законом прописано да се не ради
- 2) коришћења годишњег одмора;
- 3) плаћеног одсуства утврђеног законом и овим уговором;
- 4) војне вежбе и одазивања на позив државног органа;
- 5) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
- 6) учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које упућен од стране послодавца или стране синдиката;
- 7) одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
- 8) 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 46

Запослени који не ради до 30 дана и преко 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 обољењима;
- 3) 100% просечне плате у предходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад услед одржавања трудноће.
- 4) Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног

излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

Запослени остварује право из става 1. овог члана тако што се:

1) за првих 30 дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава буџета послодавца;
2) почев од 31. дана одсуства са рада, исплата висине накнаде плате врши из средстава обавезног здравственог осигурања до законом прописане висине накнаде плате, а из средстава послодавца, односно из средстава буџета послодавца за преостали износ разлике до висине од 100% основне плате.

Право на накнаду плате из ст. 1. и 2. овог члана, остварује и запослени који је одсуствовао са рада из разлога наведених у ставу 1. овог члана у периоду за који до дана ступања на снагу овог колективног уговора није извршен коначни обрачун и исплата накнаде плате по основу привремене спречености за рад.

Одсуство са рада из става 1. овог члана запослени доказују решењем надлежног органа (санитарног инспектора, органа надлежног за контролу прелажења државне границе, царинског органа, изводом из евиденције Министарства унутрашњих послова и др.) или извештајем лекара о привременој спречености за рад (дознака), у складу са законом.

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

Накнада плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад, породичног одсуства и одсуства ради неге детета или других разлога предвиђених законом исплаћује се запосленима у органима у којима су засновали радни однос.

3. Накнада трошкова запослених

Члан 47.

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у висини цене месечне карте за релације где јавни превозник омогућава куповину истих.

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

Изузетно 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, надокнадиће се трошкови превоза у новцу у висини цене дневне карте јавног превоза за ту релацију или за приближно једнаку релацију или до неопорезивог

дела износа који је предвиђен законом (градски, приградски, међуградски).

Запослени има право на накнаду повећаних трошкова у новцу и то у висини стварних трошкова у следећим случајевима:

1. Трошкова превоза, ради доласка на рад и повратка са рада, најмање у висини цене дневне превозне карте у јавном саобраћају (градски, приградски, међуградски) или у висини од 10% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру, уколико је запослени ангажован да обави посао ван радног времена, нерадним даном или празником;

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

3. Право на накнаду трошкова паркинга или трошкова коришћења телефона и интернета у висини стварних трошкова приликом плаћања паркинга путем SMS поруке, уз сагласност послодавца, за обављање службеног посла.

4. Новчана и друга примања

Члан 48.

Послодавац је дужан да запосленом исплати отпремнину при одласку у пензију у висини 3 (три) плате које би остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што тако исплаћена отпремнина не може бити нижа од три просечне зараде по запосленом исплаћене код послодавца за месец који претходи месецу у којем се врши исплата отпремнине, односно 3 (три) просечне зараде по запосленом исплаћене у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике - ако је то по запосленом повољније.

Члан 49

Запослени који је остао нераспоређен има право на отпремнину за сваку навршену годину код послодавца у висини 2/3 просечне плате која му је исплаћена за последња три месеца који претходи месецу у којем је донето решење о утврђивању да је остао нераспоређен.

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

Члан 50.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходно применом акта Владе РС којим је уређена ова област.

Члан 51.

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

Право из става 1. Овог члана обезбеђује се и деци лица која су радно ангажована 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 уколико је у уговорном односу на дан остваривања 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 и пензионеркама (у години у којој су остварили право на пензију да обезбеди поклон).

Јубиларна награда**Члан 52.**

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према објављеном податку органа надлежног за послове статистике за месец децембар претходне тако да се исплаћује:

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

2) За 15 година рада у радном односу - у висини једне и по (1,5) просечне зараде без пореза и доприноса;

3) За 20 година рада у радном односу – у висини две (2) просечне зараде без пореза и доприноса;

4) За 25 година рада у радном односу - у висини две и по (2,5) просечне зараде без пореза и доприноса;

5) За 30 година рада у радном односу – у висини (3) просечне зараде без пореза и доприноса;

6) За 35 година рада у радном односу - у висини три и по (3,5) просечне зараде без пореза и доприноса;

4) За 40 година рада у радном односу – у висини четири (4) просечне зараде без пореза и доприноса.

Запослени остварује право на јубиларну награду за навршених 10, 15, 20, 25, 30, 35 и 40 година рада проведених у радном односу у државном органу, органу аутономне покрајине, односно јединице локалне самоуправе, без обзира на то у ком органу је запослени остварио права из радног односа.

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

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

Солидарна помоћ запосленима**Члан 53.**

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

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

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 (односи се на врсту лекова за дијагностиковане хроничне болести потврђене од стране лекара опште праксе или специјалисте одговарајућом документацијом);

6) помоћ за лечење запосленог или члана уже породице у другим случајевима

7) помоћ члановима уже породице, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;

8) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот у току обављања послова радног места на које је распоређен – до висине просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике а ако деца бораве у Предшколској установи накнаду трошкова боравка.

9) 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.

10) помоћ запосленој у случају вантелесне оплодне у висини највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, на основу уредне документације

11) Послодавац је дужан да обезбеди новчани пакет при рођењу детета запосленог у висини просечне нето зараде у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа за послове статистике.

Дужа или тежа болест запосленог или члана његове породице постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 30 дана непрекидно због спречености за рад услед болести или повреде.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу или мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Висина помоћи у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. од тачке 1) закључно са тачком б) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету града Ваљева, а највише до висине **три** просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за месец децембар претходне године.

Висина помоћи у току године, у случају утврђеном у ставу 1. тачка 7) овог члана признаје се највише до висине две просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, за месец децембар предходне године.

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.

Запослени не оставрује право на солидарну помоћ за члана уже породице који остварује примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно када прима новчану накнаду за туђу негу и помоћ или прима пензију.

Члан 54.

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 из става 3. овог члана уколико се смртни случај десио ван територије Републике Србије ван места пребивалишта запосленог, а ко 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.

Запослени има право на надокнаду трошкова погребних услуга, 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

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 средства.

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

Члан 55.

Послодавац може запосленима исплатити једнократну солидарну помоћ због погоршања социјално-економског положаја у висини износа од најмање 10.000,00 динара једном у току календарске године;

Финансијска средства за солидарну помоћ обезбеђују се Одлуком о буџету града Ваљева за сваку календарску годину.

Одлуку о исплати ове солидарне помоћи доноси послодавац, на писани предлог репрезентативног синдиката.

Члан 56.

Запослени има право на Божићну новчану накнаду и Ускршњу новчану накнаду.

Божићна и Ускршња накнада се исплаћује запосленом једном годишње у месецу коме пада Божић и Ускрс.

Ова новчана накнаде износи 10 % просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији.

Члан 57.

Синдикат и послодавац потписују споразум о исплати награда, помоћи и осталих примања.

Остала права запослених

Члан 58.

Послодавац организује и обезбеђује из својих средстава здравствену заштиту запослених ради стварања услова за здравствено одговорно понашање и заштиту здравља на радном месту запосленог, која обухвата најмање:

1) лекарске прегледе ради утврђивања способности за рад по налогу послодавца;

2) превентивне прегледе запослених (претходне, периодичне, контролне и циљане прегледе) у зависности од пола, узраста и услова рада, као и појаву професионалних болести, повреда на раду и хроничних болести;

3) друге превентивне мере (необавезне вакцинације, необавезни систематски прегледи);

4) указивање прве помоћи у случају повреде на радном месту и обезбеђивање услова за хитне медицинске интервенције.

Здравствена заштита запослених из става 1. овог члана обезбеђује се најмање једном годишње за

мушкарце и два пута годишње (на шест месеци) за жене.

IX ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 59.

Запослени су дисциплински одговорни за повреду радних обавеза и дужности.

Лакше повреде дужности из радног односа јесу:

1) кашњење на посао три или више пута, у периоду од два узастопна месеца или шест дана у периоду од дванаест узастопних месеци, односно неоправдано одсуствовање у току радног времена или ранији одлазак са посла у истим временским оквирима;

2) несавесно чување службених списа или података супротно прописима који регулишу ову област;

3) неоправдан изостанак с рада један радни дан;

4) неоправдано необавештавање непосредно претпостављеног о разлозима спречености за долазак на рад у року од 24 сата од настанка разлога;

5) повреда кодекса понашања службеника која није обухваћена неком од повреда дужности из радног односа предвиђених овим или посебним законом.

Теже повреде дужности из радног односа јесу:

1) неизвршавање, или несавесно, неблаговремено или непотпуно извршавање послова или налога претпостављеног;

2) незаконит рад, односно незаконита израда службене документације, нетачна или на други начин неправилна обрада исте или пропуштање радњи за које је службеник овлашћен, чиме је дошло до одговорности послодавца или настанка штете;

3) злоупотреба права из радног односа - неистинито приказивање личних својстава или околности које представљају основ за коришћење права из радног односа;

4) повреда начела непристрасности или политичке неутралности или изражавање и заступање политичких уверења на раду;

5) одавање података који према посебним прописима представљају тајне податке;

6) злоупотреба обавештавања о сумњи у постојање корупције;

7) примање поклона у вези са вршењем послова супротно одредбама овог закона, примање услуге или користи за себе или друго лице или коришћење рада ради утицања на остваривање сопствених права или права лица повезаних са службеником или намештеником;

8) додатни рад који није у складу са условима одређеним законом;

9) преузимање дужности директора, заменика или помоћника директора у правном лицу или повреда ограничења чланства у органима правног лица одређеног законом;

10) оснивање привредног друштва, јавне службе и бављење предузетништвом;

11) непреношење управљачких права у привредном субјекту на друго лице, недостављање података руководиоцу о лицу на које су пренета управљачка права или недостављање руководиоцу доказа о преносу управљачких права;

12) непријављивање интереса који службеник или с њиме повезано лице може имати у вези са одлуком органа у чијем доношењу учествује;

13) незаконито располагање средствима, као и несавестан однос према средствима којима службеник, односно намештеник рукује;

14) повреда права других службеника и намештеника;

15) недолично, насилничко или увредљиво понашање према странкама или сарадницима;

16) долазак на рад у алкохолисаном стању или под утицајем других опојних средстава, односно уживање алкохола или других опојних средстава у току радног времена;

17) ометање странака у остваривању права и интереса;

18) неоправдани изостанак с рада најмање два узастопна радна дана;

19) одбијање прописаног лекарског прегледа;

20) два пута поновљена лакша повреда дужности утврђена коначним решењем којим је изречена дисциплинска мера, у периоду од две године.

Ако је запослени учинио повреду радних обавеза и дужности, послодавац је дужан да покрене дисциплински поступак ради утврђивања чињеничног стања.

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

Синдикат даје мишљење и може заступати запосленог у дисциплинском поступку.

Дисциплински поступак се спроводи у складу са законом.

По спроведеном дисциплинском поступку послодавац доноси одлуку у форми решења, у складу са законом.

Послодавац може запосленом за тежу повреду радне обавезе и дужности, у смислу става 4. овог члана да изрекне новчану казну у складу са законом или дисциплинску меру престанак радног односа.

Ако је запослени у таквом материјалном положају да би исплата накнаде штете довела њега и његову породицу испод егзистенцијалног минимума, висина накнаде штете се смањује до нивоа према коме исплата штете не би угрозила егзистенцијални минимум.

Егзистенцијални минимум наступа када запослени и чланови његове породице имају износ мањи од 15.000 динара месечног прихода по члану домаћинства.

Решење о смањењу висине накнаде штете доноси послодавац.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 60.

Послодавац је дужан, да пре доношења Програма решавања вишка запослених односно смањења броја запослених, са репрезентативним синдикатима и Националном службом за запошљавање предузме мере за запошљавање вишка запослених (у даљем тексту Програм).

Послодавац је дужан да предлог Програма достави писаним путем репрезентативним синдикатима у Градској управи, најкасније осам дана од дана утврђивања предлога Програма, ради давања мишљења.

Репрезентативни синдикати су дужни да доставе мишљење на предлог Програма у року од 8 дана од дана достављања предлога.

Послодавац је дужан да размотри и узме у обзир мишљење репрезентативних синдиката и да их писаним путем обавести о свом ставу у року који не може бити дужи од 8 дана.

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

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

Запосленом којем 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 61.

Одређивање запослених за чијим је радом престала потреба врши се применом следећих критеријума:

- 1) бољих резултата рада запосленог
- 2) вишег степена стручне спреме
- 3) дужег радног стажа у Градској управи
- 4) губитка радне или здравствене способности на појединим радним местима уз непостојање могућности распоређивања на друго радно место,
- 5) здравственог стања запосленог и чланова његове уже породице, при чему предност има запослени, ако он или члан његове уже породице болује од тежег обољења према налазу надлежног државног органа
- 6) броја чланова породице који остварују зараду, при чему предност има запослени са мањим бројем чланова који остварују зараду
- 7) материјалних прилика породице запосленог, при чему предност има запослени чија породица има слабије материјалне прилике
- 8) броја издржаваних чланова домаћинства
- 9) броја деце
- 10) броја деце на школовању

Члан 62.

Запосленом без његове сагласности, не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом:

- запосленом инвалиду;
- запосленом са дететом до 2 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде;
- запосленом који је једини хранилац малолетног детета односно запосленом који једини остварује приходе у својој породици;
- запосленом родитељу детета теже ометеног у развоју;
- запосленом који има преко 30 година пензијског стажа.

Члан 63.

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.

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

Решење о престанку радног односа ништаво је ако је на дан доношења решења о престанку радног односа, послодавцу било познато постојање околности из става 1. овог члана или ако запослени у року од 30 дана од дана пријема решења о престанку радног односа обавести послодавца о постојању околности из става 1. овог члана и о томе достави одговарајућу потврду овлашћеног лекара или другог надлежног органа.

Члан 64.

Ако се као вишак запослених проглашава само одређени број запослених од више њих који обављају исте послове, као вишак биће проглашен запослени који обавља исте послове, а који се сам о томе добровољно изјасни писаним путем.

Члан 65.

Учесници су сагласни да запосленом за чијим радом је престала потреба, пре престанка радног односа обезбеди право на плаћено одсуство у трајању од 45 дана ради тражења новог запослења.

XI МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 66.

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

Стране у колективном спору јесу учесници.

Члан 67.

Колективни радни спор постоји ако у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог 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 руководиоца посебне организације у чијем делокругу су послови локалне самоуправе из области мирног решавања радних спорова. Независног члана арбитраже, са листе коју чине три предложена кандидата, одређују репрезентативни синдикати.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 68.

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

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

Ако учесници прихвате предлог одлуке арбитраже о томе потписују посебан споразум. Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 69.

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 70.

Ако на основу аката које донесу надлежни државни органи у поступку вршења инспекцијског надзора над радом Градске управе града Ваљева или у поступку одлучивања у другом степену у вези са решењима којима се одлучује о правима и дужностима запослених, репрезентативни синдикати оцене да се у Градској управи понављају пропусти у законитом одлучивању и крше индивидуална или колективна права запослених (која по својим обележјима, обиму или учесталости понављања

радњи и доношења појединачних аката којима се запосленом неосновано ускраћују права указују на постојање повреде достојанства и понижавајућег односа према запосленом) може предложити да се покрене поступак арбитраже утврђен овим Колективним уговором.

Члан 71.

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 овај Колективни уговор, споразум постаје саставни део Колективног уговора.

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

XII ПРАВО НА ШТРАЈК**Члан 72.**

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

Члан 73.

Штрајк се организује на радном месту, мирним окупљањем запослених у просторијама послодавца, у кругу пословног простора послодавца и на други начин, у складу са законом.

XIII УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 74.**

Запослени у Градској управи 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 и овим Колективним уговором.

Члан 75.

Организација синдиката у Градској управи 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.

Градоначелник, Начелник градске управе 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 осам дана од предаје писаног захтева за пријем.

Члан 76.

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 писани 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 су дужни да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана.

Члан 77.

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 Градске управе – на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга Градске управе;

2) плаћено одсуство овлашћеним представницима репрезентативних синдиката ради обављања синдикалних функција;

3) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава са плаћеним трошковима за потребе синдиката приликом одласка на семинаре, преговоре и седнице виших органа синдиката);

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

5) израду завршног рачуна синдикалне организације без накнаде трошкова;

6) организовање и одржавање синдикалних зборових 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;

7) информисање запослених од стране представника синдиката истицањем обавештења и других докумената синдиката на огласним таблама и одређеним местима, која су приступачна запосленима у Градској управи;

8) самостално уређивање линка на веб сајту града Ваљева, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката;

9) редовно достављање предлога материјала којима би се одлучивало о битним питањима из области рада, а нарочито када се разматрају иницијативе, мишљења и предлози репрезентативних синдиката од значаја за материјални, економски и социјални положај запослених и организацију и систематизацију радних места у Градској управи.

10) информисање представника репрезентативних синдиката путем приступа

следећим подацима и информацијама из делокруга Градске управе: пријем и престанак радног односа запослених на неодређено и одређено време, приправника и ангажованих извршилаца по другом основу, о расписаним конкурсима за пријем запослених у радни однос на неодређено и одређено време и приправника, укупан максимални број запослених и ангажованих лица у Градској управи.

Послодавац може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативних-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 78.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката у органима града јесу: председник и заменик председника.

Члан 79.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката, за време обављања функције у синдикату и 2 године по престанку функције, ако поступају у складу са законом и Колективним уговором 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 80.

Послодавац је дужан да овлашћеним представницима репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно.

Овлашћени представници репрезентативних синдиката у који је учлањено мање од 50% запослених код послодавца имају право на сразмерано мањи број плаћених часова месечно.

Члан 81.

Послодавац не може да донесе решење о престанку радног односа запосленог, нити на други начин да стави у неповољан положај запосленог, а нарочито овлашћене представнике репрезентативних синдиката и члана штрајкачког одбора због његовог статуса или активности у својству представника запослених, чланства у синдикату или учешћа у синдикалним активностима.

Члан 82.

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

Члан 83.

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 84.

Потписници овог Колективног уговора су сагласни да ће послодавац уз исплате месечне плате запосленима обезбедити средства из буџета града Ваљева у висини од најмање 0,5% на масу средстава плаћених на име плате за финансирање активности репрезентативних синдиката, у складу са овим Колективним уговором и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

Финансијска средства из става 1. овог члана могу се искључиво користити за следеће намене: превенцију радне инвалидности, рекреативни одмор запослених, бањско лечење, рефундирање трошкова лечења и других потреба из области здравствене заштите, а на основу одлуке репрезентативних синдиката.

Висина финансијских средстава из става 1. овог члана утврђиваће се пре доношења Одлуке о буџету града Ваљева за сваку календарску годину.

Члан 85.

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

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

XIV ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**Члан 86.**

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

Учесници образују Одбор за праћење примене Колективног уговора који има шест чланова - три која именује послодавац и три која именују репрезентативни синдикати.

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

1) материјални и социјални положај запослених;

2) међусобне односе репрезентативних синдиката и послодавца;

3) потребу измена и допуна Колективног уговора;

4) праксу и мишљења у вези са применом Колективног уговора.

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

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

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

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

XV АРБИТРАЖА ЗА РАДНЕ СПОРОВЕ**Члан 87.**

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, Законом о запосленима у АП и ЈЛС и Законом о мирном решавању спорова.

Члан 88.

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

Члан 89.

Остали радни спорови се решавају споразумно, а ако то није могуће, судским путем.

XVI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 90.**

Овај Колективни уговор се закључује на период од 3 године.

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

Учесници су дужни да се изјасне у року од 5 дана о поднетом предлогу за измене и допуне овог

Колективног уговора и да у наредном року од 5 дана отпочну процес преговарања.

Члан 91.

Одредбе овог Колективног уговора ускладиће се са законским и подзаконским актима који се односе на запослене у јединицама локалне самоуправе по њиховом ступању на снагу.

Члан 92.

Овај Колективни уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

У случају отказа Колективни уговор престаје да важи протеком шест месеци од дана пријема акта о отказу, с тим што су учесници дужни да поступак преговарања започну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 93.

Овај Колективни уговор ступа на снагу датумом потписивања.

БРОЈ:016-7/2021-01

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Града Ваљева
Лазар Гојковић,с.р.

Синдикат:

Синдикална организација Градских управа Ваљево
Председник Наташа Полић,с.р.

НСЈСС – СИНДИКАТ ГРАДСКИХ УПРАВА
Председник Бобан Аничкић,с.р.

АСНС – “Градска управа града”
Председник Бранко Вуковић,с.р.

114.На основу члана 69. Закона о буџетском систему (“Службени гласник РС” број 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013-исп.,108/2013, 142/2014, 68/2015, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019 и 149/2020) члана 49. Статута града Ваљева (“Службени гласник града Ваљева” бр.5/19) и члана 6. Одлуке о буџету града Ваљева за 2021. годину (“Службени гласник града Ваљева” број 24/2020), Градоначелник града Ваљева дана 24.03.2021. године донео је:

ОДЛУКУ О ПРОМЕНИ АПРОПРИЈАЦИЈЕ

1.Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Ваљева за 2021. годину (“Службени гласник града Ваљева” број 24/2020) мењају се следеће апропријације: раздео 4 – Градска управа града

Ваљева, програм 0701-Организација саобраћаја и саобраћајне инфраструктуре, програмска активност 0701-0002, функционална класификација 451, извор финансирања 01, економска класификација 424-Специјализоване услуге износ “52.257.000” мења се износом “46.258.000”; раздео 4-Градска управа града Ваљева, програм 0602, програмска класификација 0602-0009, функционална класификација 160, економска класификација 499-Текућа буџетска резерва износ “1.000” мења се износом “6.000.000” динара.

2.Одлуку доставити Одељењу за финансије и Управи за трезор.

3.Одлуку објавити у «Службеном гласнику града Ваљева».

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ВАЉЕВА
Број:40-451/2021-06

Припремио:
Руководилац Одељења за финансије
Жељко Табашевић

Сагласан:
Начелник Градске управе града Ваљева
Небојша Петронић

Градоначелник града Ваљева
Лазар Гојковић,с.р.

115.На основу члана 69. Закона о буџетском систему (“Службени гласник РС” број 54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013-исп.,108/2013, 142/2014, 68/2015, 103/2015, 99/2016, 113/2017, 95/2018, 31/2019, 72/2019 и 149/2020) члана 49. Статута града Ваљева (“Службени гласник града Ваљева” бр.5/19) и члана 6. Одлуке о буџету града Ваљева за 2021. годину (“Службени гласник града Ваљева” број 24/2020), Градоначелник града Ваљева дана 24.03.2021. године донео је:

РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ БУЏЕТСКЕ РЕЗЕРВЕ

1.Из средстава утврђених Одлуком о буџету града Ваљева за 2021. годину (“Службени гласник града Ваљева” број 24/2020), раздео 4 – Градска управа града Ваљева, програм 0602, програмска активност 0602-0009, функционална класификација 160, економска класификација 499 – Текућа буџетска резерва одобравају се средства у износу од “5.999.000” динара за реализацију извештаја о неизмиреним обавезама Здравствене установе Апотека Ваљево „Ваљево“ Ваљево на дан 28.02.2021. године.

2.Средства из тачке 1. овог решења књижиће се у оквиру раздела 4-Градска управа града Ваљева,

програм 1801 – Здравствена заштита, програмска активност 1801-0001, функционална класификација 760, извор финансирања 01, економска класификација 464- Дотације организацијама обавезног социјалног осигурања износ од ”5.999.000“ динара.

3. Ово решење објавити у ”Службеном гласнику Града Ваљева”.

ГРАДОНАЧЕЛНИК ГРАДА ВАЉЕВА

Број: 40-452/2021-06

Припремио:

Руководилац Одељења за финансије
Жељко Табашевић

Сагласан:

Начелник Градске управе града Ваљева
Небојша Петронић

ГРАДОНАЧЕЛНИК

Града Ваљева

Лазар Гојковић, с.р.

116. Република Србија

Град Ваљево

Градоначелник града Ваљева

Број: 40-473/21-01

Датум: 01.04.2021. година

На основу члана 16. и 17. Закона о финансирању политичких активности ("Службени гласник РС" број 43/2011, 123/2014 и 88/2019), члана 53. став 1. тачка 9) Статута града Ваљева ("Службени гласник града Ваљева" број 5/2019), члана 9. Одлуке о буџету града Ваљева за 2021. годину ("Службени гласник града Ваљева" број 24/20), Градоначелник града Ваљева дана 01.04.2021. године, доноси,

РЕШЕЊЕ

о исплати средстава за финансирање редовног рада политичких субјеката у периоду 01.04.2021. године – 30.04.2021. године

1. Исплата средстава за период од 01.04.2021. године закључно са 30.04.2021. године за финансирање редовног рада политичких субјеката који су освојили мандате одборника у Скупштини града Ваљева на изборима одржаним дана 21.06.2020. год., а која су планирана чланом 9. Одлуке о буџету града Ваљева за 2021. год. („Сл. гласник града Ваљева“ број 5/20), у разделу 1 – Скупштина, глава 1, програм 16: Политички систем локалне самоуправе, програмска класификација 2101-0001, економска класификација 481 – Дотације невладиним организацијама, ће се вршити према следећој табели:

| Политичка партија | Број мандата | Износ закључно са 31.03.2021. године | Исплата закључно са 31.03.2021. године |
|--|--------------|--------------------------------------|--|
| Коалиција Александар Вучић – За нашу децу | 31 | 103.618,04 | 103.618,04 |
| СНС | 28 | 93.577,46 | 93.577,46 |
| ПУПС | 1 | 3.346,86 | 3.346,86 |
| ПС | 1 | 3.346,86 | 3.346,86 |
| СДПС | 1 | 3.346,86 | 3.346,86 |
| Ивица Дачић СПС-ЈС | 16 | 55.168,04 | 55.168,04 |
| СПС | 15 | 49.651,24 | 49.651,24 |
| ЈС | 1 | 5.516,80 | 5.516,80 |
| Александар Шапић-ПОБЕДА ЗА ВАЉЕВО | 2 | 9.311,28 | 9.311,28 |
| Група грађана ЛОКАЛНИ ФРОНТ ВА-Слободни људи | 1 | 9.054,03 | 9.054,28 |
| ЗА КРАЉЕВИНУ СРБИЈУ –Покрет обнове Краљевине Србије (Монархистички фронт) | 1 | 9.289,23 | 9.289,23 |
| Укупно | 51 | 186.440,62 | 186.440,62 |

2. Ово решење објавити у „Службеном гласнику града Ваљева“.

3. Ово решење доставити:

- Одељењу за финансије,
- Одељењу за послове органа града и
- архиви

Градоначелник града Ваљева
Лазар Гојковић, с.р.

САДРЖАЈ

| Број | Назив акта | Страна |
|-------------|--|---------------|
| 113. | Колективни уговор за запослене у органима града Ваљева | 1 |
| 114. | Одлука о промени апропријације број: 40-451/2021-06 | 17 |
| 115. | Решење о употреби средстава текуће буџетске резерве број: 40-452/2021-06 | 17 |
| 116. | Решење о исплати средстава за финансирање редовног рада политичких субјеката у периоду 01.04.2021. године – 30.04.2021. године | 18 |

Издавач: Скупштина града Ваљева

За издавача: Бранка Росић, секретар Скупштине града Ваљева

Редакција: Одељење за послове органа града: Јелица Пањковић - Тешић, Весна Павловић, Бојана Гроздановић

Компјутерска припрема: Бојана Гроздановић; Штампа: Зоран Јевтић, Милена Марковић

Е-пошта: glasnik@valjevo.org.rs

Претплата се уплаћује на жиро рачун:

Приходи органа градова број: 840-742341843-24 са позивом на број по моделу 97 78 107 150604