



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА КИКИНДЕ

ГОДИНА III	КИКИНДА, 4. ЈУН 2018. ГОДИНЕ	БРОЈ: 9/2018
------------	------------------------------	--------------

ГРАДОНАЧЕЛНИК

5.

На основу члана 69. Закона о буџетском систему („Сл. гласник РС“ бр.54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013-испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015-др.закон, 103/2015, 99/2016 и 113/2017), члана 52. тачка 3, члана 95. став 2. Статута Града Кикинде („Сл.лист Града Кикинде“ бр. 1/2016-пречишћен текст и 17/2016), и члана 9, 10. и 20. Одлуке о буџету Града Кикинде за 2018. год. („Сл. лист Града Кикинде“ бр. 34/2017), градоначелник Кикинде доноси

РЕШЕЊЕ о употреби средстава текуће буџетске резерве

Члан 1.

Из средстава утврђених Одлуком о буџету Града Кикинде за 2018. год. („Сл. лист Града Кикинде“ бр. 34/2017) раздео 3 програм 15, програмска активност 0009, функционална класификација 110, позиција 252, економска класификација 499120-Текућа буџетска резерва, одобравају се средства Градској управи Града Кикинде у износу од 1.157.949,50 динара.

Члан 2.

Средства из члана 1. овог решења распоређују се, односно преносе Градској управи Града Кикинде, на апропријацији у оквиру раздела 3, програм 11 (шифра 0901), програмска активност 0002, функционална класификација 060, на позицији 174 (174.6), економска класификација 511000 (511292)-Зграде и грађевински објекти-прикључак за електричну енергију а на основу потписаног уговора са Комесаријатом за избеглице и Јединицом за управљање пројектима по питању изградње објекта за избеглице у улици Пере Сегединца за подпројекат 3.

Члан 3.

О реализацији овог решења стараће се Секретаријат за финансије града Кикинде.

Члан 4.

Ово решење објавити у „Службеном листу града Кикинде“.



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: V-400-1-3/2018
Дана: 24.05.2018. године
К и к и н д а

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Павле Марков, с.р.

6.

На основу члана 69. Закона о буџетском систему („Сл. гласник РС“ бр.54/2009, 73/2010, 101/2010, 101/2011, 93/2012, 62/2013, 63/2013-испр., 108/2013, 142/2014, 68/2015-др.закон, 103/2015, 99/2016 и 113/2017), члана 52. тачка 3, члана 95. став 2. Статута Града Кикинде („Сл. лист Града Кикинде“ бр. 1/2016-пречишћен текст и 17/2016), и члана 9, 10. и 20. Одлуке о буџету Града Кикинде за 2018. год. („Сл.лист Града Кикинде“ бр. 34/2017), градоначелник Кикинде доноси

Р Е Ш Е Њ Е
о употреби средстава текуће буџетске резерве

Члан 1.

Из средстава утврђених Одлуком о буџету Града Кикинде за 2018. год. („Сл.лист Града Кикинде“ бр. 34/2017) раздео 3 програм 15, програмска активност 0009, функционална класификација 110, позиција 252, економска класификација 499120-Текућа буџетска резерва, одобравају се средства Градској управи Града Кикинде у износу од 749.448,00 динара.

Члан 2.

Средства из члана 1. овог решења распоређују се, односно преносе Градској управи Града Кикинде, на апропријацији у оквиру раздела 3, програм 9 (шифра 2002), програмска активност 0001, функционална класификација 912, на позицији 154 (154.11), економска класификација 511000 (511323)-Зграде и грађевински објекти-радови на одржавању ОШ Васа Стајић у Мокрину-измирење обавезе за порез на додату вредност.

Члан 3.

О реализацији овог решења стараће се Секретаријат за финансије града Кикинде.

Члан 4.

Ово решење објавити у „Службеном листу града Кикинде“.



Република Србија
Аутономна покрајина Војводина
ГРАД КИКИНДА
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Број: V-400-1-4/2018
Дана: 31.05.2018. године
К и к и н д а

ГРАДОНАЧЕЛНИК
Павле Марков, с.р.

НАЧЕЛНИК ГРАДСКЕ УПРАВЕ

8.

На основу члана 240. и 248. Закона о раду („Сл.гласник РС“, бр.24/2005, 61/2005, 54/2009, 32/2013, 75/2014 и 13/2017-одлука УС), члана 1. и 6. Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе („Сл. гласник РС“, бр. 21/2016), Анекса посебног колективног уговора за државне органе („Сл. гласник РС“, 25/2015, 50/2015, 20/2018 и 34/2018) и члана 41. Одлуке о градској управи („Сл. лист града Кикинде“, бр.22/2016), начелник Градске управе града Кикинде и председник Синдикалне организације Градске управе града Кикинде (репрезентативни синдикат) дана 23. 5. 2018., закључују

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦАГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА КИКИНДЕ**

I. ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Колективним уговором Градске управе града Кикинде (у даљем тексту: Колективни уговор) ближе се уређују права и обавезе из радног односа запослених у Градској управи града Кикинде (у даљем тексту: Послодавац) начин остваривања тих права, међусобни односи учесника Колективног уговора и остала питања од значаја за запослене и послодавца.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности из рада и по основу рада која нису уређена Колективним уговором, непосредно се примењују одговарајуће одредбе закона и Анекса посебног колективног уговора за државне органе.

Члан 3.

Овај колективни уговор примењује се непосредно на све запослене код Послодавца.

Члан 4.

Колективни уговор не може да садржи одредбе којима се запосленима дају мања права или утврђују неповољнији услови рада од права и услова који су утврђени законом и Анексом посебног колективног уговора за државне органе.

Члан 5.

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

Члан 6.

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. ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 7.

Право и дужност запосленог је да се у току рада стручно оспособљава за рад.
Послодавац је дужан да сачини Програм стручног оспособљавања и усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

Члан 8.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденције о стручном оспособљавању и усавршавању. Запослени кога послодавац упуту на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на накнаду плате, накнаду трошкова стручног оспособљавања и усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 9.

Запослени који стекне додатно образовање, има право да буде распоређен, односно постављен на упражњено радно место за које испуњава услове за обављање послова радног места у складу са Правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места код Послодавца.

Запослени, који је од стране и о трошку послодавца, у складу са Програмом стручног оспособљавања 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 стручног оспособљавања и усавршавања.

III. ОДМОР И ОДСУСТВА

Члан 10.

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 се нарочито истакао на раду - за 5 радних дана,
- 2) запосленом који се истакао на раду - за 3 радна дана,
- 3) запосленом који је остварио стандардни учинак на раду - 1 радни дан;

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

3. По основу година рада проведених у радном односу:

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

4. По основу услова рада:

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

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

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

- 1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,
- 2) самохраном родитељу са дететом до 14 година - за 3 радна дана, с тим што се овај број дана увећава за по 2 радна дана за свако наредно дете млађе од 14 година,
- 3) запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, има тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан - за 5 радних дана.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана. Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

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

Члан 11.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се Планом коришћења годишњег одмора.

План коришћења годишњег одмора доноси руководилац органа, 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 и име запосленог који мења запосленог за време коришћења годишњег одмора.

Члан 12.

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 зараде коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

Члан 13.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођај супруге или усвојење детета - 5 радних дана
- 2) порођај другог члана уже породице – 2 радна дана
- 3) полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – 7 радних дана
- 4) ступање у брак запосленог - 7 радних дана
- 5) ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу – 3 радна дана
- 6) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима виже силе – до 3 радна дана
- 7) селидбе – 3 радна дана
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана
- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску – 2 радна дана
- 10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања – по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у току календарске године
- 11) теже болести члана уже породице – 7 радних дана
- 12) смрти члана уже породице – 5 радних дана
- 13) за сваки случај добровољног давања крви, рачунајући и дан давања крви – 3 узастопна радна дана
- 14) учешћа у такмичењу у организацији синдиката – до 7 радних дана
- 15) рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана
- 16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама до 2 радна дана
- 17) учешће на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације – до 45 радних дана
- 18) смрти крвног сродника – 1 радни дан.

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

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

Изузетно, у случајевима из става 1 тачка 1,3,4,5,6,7,10,11,12,13,15 и 17 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.

Послодавац може да одобри плаћено одсуство запосленом из става 1 овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2 овог члана, као и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца, а изузетно и за друге случајеве остваривања права на плаћено одсуства који нису обухваћени овим чланом

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог уз образложење или приложену одговарајућу документацију.

Члан 14.

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

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу – до 30 радних дана
- 2) ради неговања оболелог члана уже породице – до 90 радних дана
- 3) ради обављања личних послова – до 15 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, за време трајања истих.

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

Неплаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог и приложене одговарајуће документације.

IV. БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 15.

Послодавац је дужан да запосленом обезеди рад на радном месту и у радној околини, у којима су спроведене мере за безбедан и здрав рад, у складу са законом, другим прописима којима се уређује безбедност и здравље на раду.

Члан 16.

Послодавац је обавезан да донесе акт о процени ризика за сва радна места у радној околини.

Члан 17.

Послодавац је одговоран за организовање послова и спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Члан 18.

Запослени који ради на радном месту са повећаним ризиком има право на мере безбедности и здравља на раду, сразмерно степену опасности и штетности, у складу са актом о процени ризика.

Члан 19.

Запослена радница за време трудноће и запослена која доји дете не може да ради на пословима који су по налазу надлежног здравственог органа штетни за њено и здравље њеног детета.

Послодавац је дужан да запосленој из става један обезбеди обављање других послова у складу с њеном стручном спремом, а уколико такви послови не постоје да је упути на плаћено одсуство.

Члан 20.

Послодавац је дужан да запосленом, у складу са актом о процени ризика обезбеди коришћење средстава и опреме личне заштите на раду.

Средства за спровођење мера о безбедности и здрављу на раду послодавац обезбеђује буџетом и годишњим Финансијским планом.

Члан 21.

Послодавац је дужан да запосленог упозна са мерама безбедности и здравља на раду, правима и обавезама у погледу безбедности и здравља, као и са употребом средстава и опреме за личну заштиту на пословима које обавља.

Члан 22.

Послодавац је дужан да обезбеди примену и контролу примене прописаних мера безбедности и здравља на раду и да одреди лице које ће се старати о спровођењу тих мера.

У поступку контроле примене мера безбедности и здравља на раду може да присуствује представник запослених.

Члан 23.

Представник запослених код послодавца има право да се упозна са мерама безбедности и здравља на раду и да послодавцу предложи предузимање прописаних мера.

Члан 24.

Запослени код послодавца имају право да изаберу једног или више представника за безбедност и здравље на раду на сваких 50 запослених.

Начин избора, трајања мандата представника запослених и друга питања уређују се Одлуком Одбора Синдикалне организације.

Представници за безбедност и здравље на раду чине Одбор.

Начин рада Одбора утврђује се Пословником.

Члан 25.

Послодавац је дужан да представнику запослених и Одбору омогући:

- 1) Увид у све акте који се односе на безбедност и здравље на раду и
- 2) Учествовање у разматрању свих питања која се односе на спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац је дужан да представника запослених и Одбор информисе о свим подаци а који се односе на безбедност и здравље на раду.

Члан 26.

Представник запослених и Одбор имају право:

- 1) Да послодавцу дају предлоге о свим питањима која се односе на безбедност и здравље на раду
- 2) Да захтевају од послодавца да предузме одговарајуће мере за отклањање или смањење ризика који угрожава безбедност и здравље запослених
- 3) Да захтевају вршење надзора од стране инспекције рада, ако сматрају да послодавац није спровео одговарајуће мере за безбедност и здравље на раду.

Представник запослених, односно члан Одбора имају право да присуствују инспекцијском надзору.

Члан 27.

Послодавац је дужан да представника запослених, односно Одбор упозна:

- 1) с налазима и предлозима или предузетим мерама Инспекције рада
- 2) с извештајима о повредама на раду, професионалним обољењима и обољењима у вези са радом и о предузетим мерама за безбедност и здравље на раду
- 3) о предузетим мерама за спречавање непосредне опасности по живот и здравље запослених.

Члан 28.

Послодавац и представник запослених, односно Одбор и репрезентативни синдикат дужни су да међусобно сарађују о питањима безбедности и здравља на раду, у складу са Законом, овим Уговором, Колективним уговором код послодавца и другим прописима.

Члан 29.

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

Послодавац је у обавези да пре закључивања Уговора о осигурању прибави сагласност репрезентативног синдиката код послодавца.

V. ПЛАТЕ, НАКНАДЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 30.

Запослени има право на месечну плату која се утврђује у складу са законом, подзаконским прописима и општим актима послодавца. Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

Члан 31.

Плата се утврђује на основу:

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

Плата се по правилу исплаћује у два дела.

Први део плате исплаћује се до 20 дана у месецу, а други део до 5-ог у наредном месецу за претходни месец.

Приликом исплате плате запосленом се доставља обрачун плате.

Члан 32.

Запослени има право на увећану плату и то:

- 1) 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу у јавном сектору,
- 2) 30% за сваки сат рада ноћу од вредности радног сата основне плате,
- 3) 110% за сваки сат рада на дан празника који није радни дан од вредности радног сата основне плате и
- 4) 26% за сваки сат прековременог рада од вредности радног сата основне плате.

Процедура одобравање прековременог рада ближе ће се уредити актом руководиоца органа.

Члан 33.

Запослени има право на накнаду плате у висини просечне зараде у претходних дванаест месеци, као да је радио за време:

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом и Колективним уговором,
- 3) војне вежбе и одазивања на позив државних органа,
- 4) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца,
- 5) присуствовања седницама органа послодавца и виших органа синдиката и Савеза синдиката, осим седницама Синдиката код послодавца, када се сматра да је на раду,
- 6) учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране послодавца или органа синдиката,
- 7) одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца,
- 8) за послове које 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 34.

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене спречености за рад до 30 дана, и то:

- 1) у висини од 65% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад ако је спреченост за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада и

- 1) у висини од 100% просечне зараде у претходних 12 месеци пре месеца у ком је наступила привремена спреченост за рад због повреде на раду, професионалне болести или малигног обољења.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за дане у којима је радио за долазак на рад и повратак са рада до износа цене месечне претплатне карте у градском, приградском, односно међуградском, друмском саобраћају и то од места из којег запослени долази на рад код Послодавца па до места рада, с тим да удаљеност од места из којег запослени долази до места рада није већа од 60 км.

Члан 35.

Запослени има право на накнаду трошкова, и то:

- 1) за превоз на рад и са рада до износа цене месечне претплатне карте у приградском, односно међуградском друмском саобраћају и то из места из којег запослени долази на рад код послодавца па до места рада, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз,
- 2) за превоз на рад и са рада до износа цене месечне претплатне карте у градском друмском саобраћају и то из места из којег запослени долази на рад код послодавца па до места рада, уколико послодавац није обезбедио сопствени превоз,
- 3) за време проведено на службеном путу у земљи
- 4) за ноћење на службеном путовању, према поднетом рачуну, осим у хотелу лукс категорије
- 5) за превоз у обављању службеног путовања у висини цене превоза за одобрено средство превоза са трошковима накнаде за резервацију места у превозном средству и превоза пртљага
- 6) за коришћење телефона, телефакса и интернета у службене сврхе, на службеном путу у висини стварних трошкова
- 7) за време проведено на службеном путовању у иностранству, по условима, на начин и у висини утврђен прописом Владе Републике Србије
- 8) за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла

9) за повећање трошкова смештаја и исхране за рад и боравак на терену

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.

Уколико је перонска карта услов коришћења превоза, сматра се да је иста саставни део трошкова превоза.

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.

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

Послодавац може општим актом утврдити ближе услове и начин остваривања права из става 1. овог члана.

Запослени који примају накнаду из става 1. тачка 1 овог члана имају право и на накнаду по тачки 2. став 1. овог члана.

Запосленима се исплаћује накнада за време проведено на службеном путовању у земљи износи 150 динара.

Дневница за службено путовање у земљи рачуна се од часа поласка на службено путовање до часа повратка са службеног путовања и исплаћује се цела за путовање које је трајало између 12 и 24 часа, а пола износа за службено путовање које је трајало између 8 и 12 часова.

Остали трошкови који су у вези са службеним послом на службеном путовању накнађују се у висини стварних трошкова, према приложеном рачуну.

Послодавац може општим актом утврдити ближе услове и начин остваривања права из става 1. овог члана.

Члан 36.

Запосленом који одлази у пензију исплаћује се отпремнину у висини 125% од 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 зараде у Републици Србији, према последњем коначно објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике на дан исплате.

Запослени који је остао нераспоређен има право на отпремнину за сваку навршену годину код послодавца у висини 1/3 просечне плате која му је исплаћена за последња три месеца који претходи месецу у којем је донето решење о утврђивању да је остао нераспоређен.

Изузетно од ст. 1 овог члана, запосленом који одлази у превремену пензију или пре навршених 65 година живота у складу са законом, може се исплатити и додатна отпремнина.

Члан 37.

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 додатак грађана.

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.

Члан 38.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне зараде без пореза и доприноса по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, с тим што се висина новчане награде увећава за 25% при сваком наредном остваривању тог права, тако да се исплаћује:

- 1) за 10 година рада у радном односу - у висини просечне зараде без пореза и доприноса;
- 2) за 20 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 1) овог члана увећане за 25%;
- 3) за 30 година рада у радном односу – у висини новчане награде из тачке 2) овог члана увећане за 25%;
- 3) За 35 година рада у радном односу - у висини новчане награде из тачке 3) овог члана увећане за 25%;
- 4) За 40 година рада у радном односу- у висини новчане награде из тачке 4) овог члана увећане за 25%.

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

Јубиларна награда се исплаћује по правилу у року од 30 дана од дана стицања права.

Члан 39.

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

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

Дужа болест у смислу става 1. тачка 1 овог члана постоји ако је запослени одсутан са рада најмање 60 дана непрекидно због спречености за рад услед болести.

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

Солидарна помоћ у случају утврђеном у ставу 1. тачка 6 овог члана признаје се породици и остварује се по захтеву члана породице који се подноси у календарској години у којој је наступила околност која је основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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.

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

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

Члан 40.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани општим актом којим се регулише питање трошкова ових услуга код локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране, 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, ако је запослени боравио на тој територији по захтеву послодавца ради обављања послова из надлежности послодавца и ако накнада трошкова није обезбеђена из одговарајућег осигурања.

Запослени има право на накнаду стварних трошкова погребних услуга из члана 38. став 1 и става 2. овог колективног уговора, у случају смрти члана уже породице, највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

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

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

VI. ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 41.

Запослени су дисциплински одговоран за повреду радних обавеза и дужности.

Лакше повреде радних обавеза и дужности јесу:

- 1) неблаговремен долазак на посао и одлазак с посла пре истека радног времена или неоправдано одсуствовање с посла за време кад се обавезна присутност,
- 2) несавесно чување службених списа или података,
- 3) неоправдан изостанак с посла један радни дан,
- 4) необавештење о пропустима у вези са заштитом на раду.

Послодавац може запосленом за лакшу повреду радне обавезе и дужности, да изрекне новчану казну у складу са законом.

Теже повреде радних обавеза и дужности јесу:

- 1) неизвршавање или несавесно, неблаговремено или немарно вршење радних и других обавеза или налога претпостављеног,
- 2) недостојно, увредљиво или на други начин непрмерно понашање према грађанима, правним лицима и другим странкама у поступку пред државним органима, органима покрајинске аутономије и јединице локалне самоуправе и према сарадницима,
- 3) одбијање давања података или давање нетачних података државним органима, органима покрајинске аутономије и јединице локалне самоуправе, другим организацијама и заједницама и грађанима, ако је давање података прописано законом или прописом донетим по основу закона,
- 4) злоупотреба службеног положаја или прекорачење овлашћења,
- 5) незаконито располагање материјалним средствима
- 6) радње које ометају грађане, правна лица и друге странке у остваривању њихових права и интереса у поступку код државних органа и органа покрајинске аутономије и јединице локалне самоуправе
- 7) одбијање послова радног места на које је запослени распоређен или одбијање налога послодавца, односно непосредног руководиоца, без оправданих разлога
- 8) неоправдан изостанак с посла најмање два узастопна радна дана
- 9) злоупотреба права одсуствовања у случају болести
- 10) одбијање стручног усавршавања на које се запослени упуће
- 11) долазак на рад у пијаном стању или ушивање алкохола или других опојних средстава који смањују радну способности у току радног времена
- 12) одбијање прописаног здравственог прегледа
- 13) понављање лакших повреда радних обавеза
- 14) повреда права и обавеза везаних за статус запосленог код послодавца
- 15) неизвршење радне и друге обавезе у смислу прописа о штрајку.

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

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

Послодавац може запосленом за тежу повреду обавеза и дужности да изрекне новчану казну у складу са законом или дисциплинску меру престанак радног односа.

VII. ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 42.

Послодавац је дужан да донесе Програм решавања вишка запослених у складу са законом уз прибављено мишљење организације репрезентативног синдиката у органу.

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

Програм за решавање вишка запослених мора да садржи предлог мера у односу на:

- 1) распоређивање на друге послове
- 2) преквалификацију и доквалификацију
- 3) пад са непуним радним временом или не краћим од половине радног времена
- 4) друга права у складу са Законом.

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

Члан 43.

При утврђивању вишка запослених, полази се од следећих критеријума:

- 1) успешност запосленог на раду
- 2) стручне спреме
- 3) радног искуства запосленог
- 4) броја чланова породичног домаћинства који остварује зараду
- 5) здравственог стања запосленог и чланове породичног домаћинства
- 6) броја деце на школовању,

Наведени критеријуми примењују се по утврђеном редоследу по принципу елиминације.

Члан 44.

У случају кад запослени остварује једнаке резултате рада примењују се следећи критеријуми:

- 1) стручна спрема – предност има запослени са вишом стручном спремом
- 2) дужина радног стажа – предност има запослени са дужим радним стажом
- 3) број чланова породице који остварује зараду – предност има запослени са мањим бројем чланова породице који остварују зараду
- 4) здравствено стање запосленог и чланова његовог породичног домаћинства – предност има запослени који према налазу здравственог органа или члан његовог породичног домаћинства болује од тежег обољења
- 5) број деце на школовању – предност има запослени који има више деце на школовању.

Члан 45.

Запосленом за чијим радом је престала потреба не може престати радни однос без његове сагласности и то:

- 1) запосленој трудници
- 2) запосленом инвалиду или запосленом са инвалидитетом
- 3) запосленом који је једини хранилац малолетног детета
- 4) запосленом који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју
- 5) запосленом за време породилског одсуства
- 6) запосленом за време одсуства са рада ради неге детета
- 7) запосленом за време одсуства са рада ради посебне неге детета.

VIII. МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ СПОРОВА**Члан 46.**

Колективним радним спором сматра се спор поводом: закључивања, измене и допуне или примене колективног уговора, оставаривање права запослених код послодавца на синдикално организовање и остваривање права на штрајк.

Члан 47.

У случају постојања индивидуалног и колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да настали спор реши у поступку пред Републичком Агенцијом за мирно решавање спорова у складу са законом.

IX. ПРАВО НА ШТРАЈК**Члан 48.**

Запослени има право на штрајк под условима и на начин утврђен Законом о штрајку.

Члан 49.

Одлука о ступању у штрајк или штрајк упозорења мора да садржи:

- 1) захтеве запослених
- 2) време почетка штрајка
- 3) место окупљања учесника у штрајку ако се штрајк испољава окупљањем запослених
- 4) састав штрајкачког одбора који заступа интересе запослених, у њихово име води штрајк и преговара о исказаним захтеима запосленог.

Одлука из става 1. овог члана мора бити у писаном облику и потписана од стране штрајкачког одбора.

Члан 50.

Штрајкачки одбор руководи штрајком, прати да ли се штрајк одвија на законит начин, упозорава надлежне органе на покушаје спречавања и ометања штрајка и врши друге послове од значаја за законито организовање и спровођење штрајка.

Штрајкачки одбор дужан је да размотри сваку иницијативу за мирно решавање спора коју му понуди послодавац и да на њу у најкраћем року одговори на начин на који је иницијатива упућена.

Члан 51.

Ради заштите општег интереса послодавац утврђује послове који се морају обављати за време штрајка /или штрајка упозорења/ и начин њиховог извршавања уз претходно мишљење репрезентативног синдиката.

Послодавац ће решењем одредити запослене који ће радити на извршавању послова из става 1. овог члана.

По достављању одлуке о ступању у штрајк, послодавац је дужан да достави штрајкачком одбору списак запослених из става 2. овог члана.

Запослени који су изабрани у штрајкачки одбор не могу бити одређени за обављање ових послова.

Члан 52.

Запосленима и члановима синдиката не може престати радни однос, нити се могу довести у неповољнији положај у односу на друге запослене због учешћа у штрајку или штрајку упозорења, који је одржан у складу са законом и овим колективним уговором.

Организовање штрајка или учешће у штрајку, у складу са законом и овим колективним уговором, не представља повреду дужности из радног односа.

Организатори штрајка, односно учесници у штрајку који не поступе у складу са законом и овим уговором, неће уживати заштиту утврђену законом и овим колективним уговором.

Х. УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**Члан 53.**

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

Члан 54.

Организација Синдиката у органу Послодавца самостално доноси своја правила о раду синдикалне организације.

Члан 55.

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

Послодавац је дужан да обавештава репрезентативни синдикат о предлозима одлука значајним за област рада, материјални, економски и социјални положај запослених.

Члан 56.

У поступку пре доношења одговарајућих аката којима се уређују права, обавезе и одговорности запослених, послодавац може да затражи мишљење репрезентативног синдиката, а дужан је да исто достави на мишљење у случајевима одређеним законом, подзаконским прописима и општим актима послодавца.

Репрезентативни синдикат своје мишљење по ставу 1. овог члана доставља послодавцу најкасније у року од 8 дана.

Члан 57.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих служби, обезбеди следеће услове за рад Синдиката:

- 1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке Синдиката у седишту и организационим јединицама органа послодавца.
- 2) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима Синдиката
- 3) могућност истицања обавештења и битних докумената Синдиката на огласним таблама послодавца
- 4) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.
- 5) израда завршног рачуна Синдикалне организације

Члан 58.

Овлашћени представници синдиката и то: председник и секретар репрезентативног синдиката имају право на најмање 40 плаћених часова рада месечно за време свог мандата у складу са законом и да примају накнаду плате, као да раде.

Изабрани представници репрезентативног синдиката у вишим органима синдиката и Савеза синдиката имају право да за време мандата не обављају послове свог радног места у дане када обављају синдикалне активности и да примају зараду као да раде, уз сагласност послодавца и репрезентативног синдиката.

Председнику Синдикалне организације за време обављања своје функције може се увећати плата по споразуму са послодавцем.

Члан 59.

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 уз достављање одговарајућих писмених доказа.

Члан 60.

Послодавац не може да откаже уговор о раду нити на други начин да стави у неповољан положај (распоређивање на друге мање плаћене послове, упућивање на рад код другог послодавца, проглашавање вишком запослених) председника Синдикалне организације, чланове органа Синдикалне организације, чланове виших органа Синдиката и чланове органа Савеза синдиката за време обављања функције и по престанку функције у складу са законом.

XI. ПРИМЕНА КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 61.

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.

Члан 62.

Овај уговор закључује се на три године.

По истеку рока из става 1. овог члана, Колективни уговор престаје да важи, ако се учесници Колективног уговора најкасније 30 дана пре истека његовог важења другачије не споразумеју.

Члан 63.

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

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

Члан 64.

Овај 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.

XII. ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 65.

Овај колективни уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници учесника Колективног уговора.

Члан 66.

Овај колективни уговор ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Кикинде“ и на огласној табли Градске управе града Кикинде.

ГРАДСКА УПРАВА
Начелник
Љубан Средић, с.р.

РЕПРЕЗЕНТАТИВНИ СИНДИКАТ ГРАДА КИКИНДЕ
Председник
Надица Павловић, с.р.

СА Д Р Ж А Ј

Ред. бр.	П Р Е Д М Е Т	Страна
ГРАДОНАЧЕЛНИК		
5.	РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ БУЏЕТКСЕ РЕЗЕРВЕ	299
6.	РЕШЕЊЕ О УПОТРЕБИ СРЕДСТАВА ТЕКУЋЕ БУЏЕТКСЕ РЕЗЕРВЕ	300
НАЧЕЛНИК ГРАДСКЕ УПРАВЕ		
8.	КОЛЕКТИВНИ УГОВОРО КОД ПОСЛОДАВЦА ГРАДСКЕ УПРАВЕ ГРАДА КИКИНДЕ	300