

Колективни уговор за запослене у органима и службама града Ниша

Колективни уговор је објављен у "Службеном листу града Ниша", бр. [90/2021](#), [128/2021](#) и [97/2022](#).

Члан 1.

Колективним уговором за запослене у органима и службама Града Ниша, (у даљем тексту: Колективни уговор) ближе се уређују права, обавезе и одговорности из радног односа, као и праћење примене, поступка измене и допуне колективног уговора, међусобни однос потписника и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

Послодавац, у смислу овог колективног уговора је Град Ниш, у чије име права и дужности послодавца врши градоначелник Града Ниша, Градско веће Града Ниша, Одбор за административна питања Скупштине Града Ниша, начелници Градских управа Града Ниша, директор Канцеларије за локални економски развој, градски правобранилац Града Ниша, Локални омбудсман Града Ниша, шеф Буџетске инспекција Града Ниша, руководилац Службе за интерну ревизију органа и служби Града Ниша, начелници управа Градских општина и радно тело скупштине Градских општина (у даљем тексту: Послодавац).

Запослени у смислу овог колективног уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у органима и службама из става 2. овог члана 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 става 2. овог члана.

Члан 2.

На права, обавезе и одговорности која нису уређена овим уговором непосредно се примењују одредбе закона, посебног колективног уговора којим се на нивоу Републике уређују радни односи запослених у локалним самоуправама, као и одредбе других прописа.

II ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 3.

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и заштиту здравља на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, материјално обезбеђење за време привремене незапослености, као и право на друге облике заштите, у складу са законом, овим Колективним уговором и другим општим актима Послодавца.

Члан 4.

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

Члан 5.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди услове рада којима није угрожена безбедност и здравље запослених, у складу са законом и другим прописима који ову област регулишу.

Послодавац је дужан да запосленог упозна са условима рада, са свим врстама ризика на пословима на које га распоређује и правима и обавезама, који произилазе из прописа о раду и безбедности и заштите здравља на раду.

III РАДНИ ОДНОСИ

Заснивање радног односа

Члан 6.

Заснивање радног односа код послодавца, постављење на положаје и попуњавање радних места врши се под условима и на начин прописаним законом и актима донетим на основу закона, у складу са Кадровским планом и условима за рад на одређеним пословима утврђеним актом о организацији и систематизацији радних места код послодавца.

Радни однос не може да се заснује за послове и радна места која нису предвиђена Кадровским планом за текућу годину и актом о организацији и систематизацији радних места.

Послодавац је дужан да у поступку припреме и доношења аката о организацији и систематизацији радних места прибави мишљење репрезентативног Синдиката на предлоге тих аката.

Репрезентативни Синдикат је дужан да у року од 8 дана од дана достављања нацрта аката, достави своје мишљење послодавцу.

Радно време

Члан 7.

Пуно радно време запослених износи 40 (четрдесет) часова недељно. Радни дан траје 8 (осам) часова, а радна недеља 5 (пет) радних дана. Распоред радног времена утврђује Послодавац.

Члан 8.

Уколико потребе обављања послова из надлежности појединих организационих јединица захтевају другачије организовање радног времена, Послодавац је у обавези, да на предлог руководиоца организационе јединице, утврди распоред радног времена запослених за период од месец дана.

Распоред радног времена из става 1, овог члана Послодавац је дужан да објави на огласној табли организационе јединице најмање десет дана пре почетка примене и да о томе обавести запослене.

Изузетно од става 1. и става 2. овог члана распоред се може променити у периоду краћем од предвиђених рокова само у случајевима хитне потребе посла који се не могу унапред предвидети, али не у краћем року од 48 часова унапред.

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

Ако је неопходно да запослени ради на дан свог недељног одмора, Послодавац је дужан да му обезбеди одмор у трајању од најмање 24 часа непрекидно у току радне недеље.

Запослени је дужан да поштује утврђено радно време.

Ако је спречен да ради, запослени је дужан да о разлозима обавести непосредног руководиоца, најкасније у року од 24 сата од настанка разлога.

Члан 9.

Запосленом који ради 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 за личну заштиту на раду, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог - скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

На основу стручне анализе процене ризика радног места и посла, за запосленог на радном месту са утврђеним повећаним ризиком, као превентивна мера уводи се скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере, које утичу на смањење утврђених ризика за конкретно радно место.

У изузетним случајевима због непредвиђених околности Послодавац може уведе скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као друге мере, до истека непредвиђених околности.

Запослени који ради скраћено радно време има сва права из радног односа као да ради са пуним радним временом.

Члан 10.

Радно време између 22 (двадесет два) и 6 (шест) часова наредног дана сматра се радом ноћу и представља посебан услов рада у погледу утврђивања права и заштите запослених.

Запосленом који ради ноћу најмање три часа сваког радног дана или трећину пуног радног времена у току једне радне недеље Послодавац је дужан да обезбеди обављање послова у току дана ако би, по мишљењу надлежног здравственог органа, такав рад довео до погоршања његовог здравственог стања.

Када је рад организован у сменама мора се организовати тако да запослени не ради више од једне радне недеље ноћу, у континуитету, у току месеца, а дуже само уз његову писану сагласност.

Послодавац је дужан да пре увођења ноћног рада затражи мишљење репрезентативног синдиката о мерама безбедности и заштите живота и здравља на раду запослених који рад обављају ноћу.

Члан 11.

На захтев Послодавца, запослени је дужан да ради дуже од пуног радног времена у случају више силе, изненадног повећања обима посла и у другим случајевима када је неопходно да се у одређеном року заврши посао који није планиран (прековремени рад), у складу са Законом о раду.

Прековремени рад не може да траје дуже од осам часова недељно, нити дуже од четири часа дневно.

О увођењу прековременог рада, дужини његовог трајања и проценту увећања зараде по овом основу, доноси се посебно решење.

Члан 12.

Запослени за сваки сат прековременог рада има право на увећану плату, у складу са законом.

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.

Члан 13.

Послодавац, у складу са законом, може вршити и прерасподелу радног времена посебним решењем.

У изузетним ситуацијама, запослени и Послодавац могу се споразумети да један период радног времена у оквиру утврђеног радног времена запослени послове обавља од куће, о чему одлучује Послодавац решењем.

Члан 14.

Рад у сменама је организација рада према којој се запослени на истим пословима смењују према утврђеном распореду, при чему измена смена може да буде континуирана или са прекидима током одређеног периода дана или недеља.

Ако је рад организован у сменама које укључују ноћни рад, Послодавац је дужан да обезбеди измену смена, тако да запослени не ради непрекидно више од једне радне недеље ноћу.

Запослени може да ради ноћу дуже од једне радне недеље, само уз његову писану сагласност.

Одмори и одсуства

Члан 15.

Запослени који ради са пуним радним временом има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 (тридесет) минута.

Запослени који ради дуже од пуног радног времена, али не дуже од 12 часова дневно, има право на одмор у току рада од 60 минута.

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

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

Време одмора у току дневног рада се урачунава у радно време.

Члан 16.

Одмор у току дневног рада организује се на начин којим се обезбеђује да се рад не прекида, имајући у виду природу посла, односно рада са странкама.

Члан 17.

Дужина годишњег одмора утврђује се тако што се законски минимум од 20 радних дана увећава по основу:

1. Стручне спреме:

1) запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, мастер струковним студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету, односно 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 4 радна дана;

3) за послове са осталим (нижим) степенима школске спреме за 3 радна дана;

2. Услови рада:

- за рад на радним местима са повећаним ризиком за 5 радних дана;

- за рад суботом, недељом и рад у сменама за 2 радна дана;

- за рад на терену за 2 радна дана;

- за рад ноћу за 2 радна дана;

- запосленом на радном месту намештеника за 5 радних дана;

3. Радног искуства:

- запосленом са више од 30 година радног искуства за 5 радних дана;

- запосленом који има од 25 до 30 година радног искуства за 4 радна дана;

- запосленом који има од 15 до 25 година радног искуства за 3 радна дана;

- запосленом који има од 5 до 15 година радног искуства за 2 радна дана;

- запосленом који има до 5 година радног искуства за 1 радни дан;

4. Доприноса на раду:

- запосленом службенику који је оцењен позитивном оценом за 5 радних дана

5. Утврђене инвалидности: за 5 радних дана

6. Бриге о деци и члановима уже породице:

- родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом за 2 радна дана, с тим што се овај број увећава за по 1 радни дан за свако наредно малолетно дете;

- самохраном родитељу са дететом до 14 година живота 3 радна дана, с тим што се овај број увећава за по 2 радна дана за свако наредно малолетно дете,

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

7. Остали критеријуми:

- запосленом преко 50 година живота за 5 радних дана.

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може трајати дуже од 35 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 35 радних дана.

Члан 18.

О термину коришћења годишњег одмора, у зависности од потребе посла одлучује Послодавац, уз претходну консултацију са запосленим.

Непосредни руководиоца је у обавези да најкасније до 1. априла текуће године сачини план коришћења годишњих одмора.

Запослени годишњи одмор који је утврђен у складу са мерилима из члана 17. овог уговора може на свој захтев користити једнократно или у више делова, с тим да први део користи у трајању од најмање две радне недеље непрекидно у току календарске године, а остатак најкасније до 30. јуна наредне године.

Члан 19.

Годишњи одмор запосленог утврђује се решењем које се у писаној форми уручује запосленом, по правилу најкасније у року од 20 дана пре датума одређеног за почетак коришћења годишњег одмора.

Ако се годишњи одмор користи на захтев запосленог, решење о коришћењу годишњег одмора Послодавац може доставити и непосредно пре почетка коришћења годишњег одмора.

Послодавац може, у складу са законом, изменити време одређено за коришћење годишњег одмора, најкасније 5 радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Члан 20.

Уколико запослени претрпи штету због измене термина коришћења годишњег одмора од стране послодавца, ван рокова који су предвиђени чланом 19. Послодавац је у обавези да запосленом надокнади штету у висини свих насталих трошкова у вези са организовањем годишњег одмора која је настала као последица овакве одлуке, а који морају бити документовани.

Члан 21.

Запослени коме из било ког разлога престане радни однос и који делимично или у целости није искористио годишњи одмор има право на новчану накнаду у висини просечне плате коју је остварио у претходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискористио 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.

Плаћено одсуство

Члан 22.

Запослени има право на плаћено одсуство у следећим случајевима:

1.	ступања запосленог у брак	7 радних дана
2.	ступања у брак детета запосленог	3 радна дана
3.	порођај супруге или усвојење детета	5 радних дана
4.	порођај другог члана уже породице	2 радна дана
5.	теже болести члана уже породице	7 радних дана
6.	смештаја члана уже породице у болницу или социјалну установу	3 радна дана
7.	смрти члана уже породице запосленог	5 радних дана
8.	смрт осталих крвних сродника	1 радни дан
9.	селидбе	3 радна дана
10.	Отклањање последица у домаћинству запосленог, изазваних елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе	до 3 радна дана
11.	полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен	до 7 радних дана у години
12.	полагање испита у оквиру стручног усавршавања или образовања (коме запослени приступа на сопствену иницијативу)	по 1 радни дан, а највише 7 радних дана у години
13.	учешће у такмичењима које организује Синдикат	до 7 радних дана
14.	учешће на међународним спортским манифестацијама ради припреме, боравка и такмичења државне репрезентације	до 45 радних дана у години
15.	коришћење рекреативног одмора у организацији синдиката	7 радних дана

16.	за свако добровољно давање крви	3 узастопна радна дана, рачунајући и дан давања крви
17.	за обављање волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама	до 2 радна дана (а највише 4 радна дана у току године)
18.	Испраћај детета, односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника у војску	2 радна дана
19.	полазак детета запосленог, односно пасторка, усвојеника, или детета на породичном смештају у први разред основне школе	2 радна дана
20.	због других неодложних приватних послова	до 3 радна дана у току године
21.	Одазивања на позив других надлежних државних органа	у складу са позивом

Члановима уже породице, у смислу ст. 1. овог члана, сматрају се супружник и ванбрачни партнер, деца рођена у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, дете на породичном смештају, браћа, сестре, родитељи, усвојиоци, стараоци и сродници у првом степену тазбинског сродству који живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

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

Изузетно, укупно трајање плаћеног одсуства у календарској години из става 3. овог члана, увећава се за дане коришћења плаћеног одсуства у ставу 1, тачкама 1, 2, 3, 5, 7, 8, 10, 11, 13, 14, 15, 16 и 21.

Плаћено одсуство одобрава Послодавац, на писани захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства), осим у случају дефинисаном тачком 20. у ставу 1. овог члана.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим и за лица за које запослени има законску обавезу пажње и чувања.

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа остварују право на плаћено одсуство са рада из става 1. овог члана.

Неплаћено одсуство

Члан 23.

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

1.	неговања и лечења болесног члана уже породице.	до 90 радних дана
2.	ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања, којем запослени приступа на своју иницијативу	до 30 радних дана
3.	за обављање личних послова	До 60 радних дана
4.	учествовања на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и манифестацијама.	до 10 радних дана

Члановима уже породице, у смислу ст. 1. овог члана, сматрају се супружник и ванбрачни партнер, деца рођена у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, дете на породичном смештају, браћа, сестре, родитељи, усвојиоци, стараоци, сродници у првом степену тазбинског сродству и лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим.

На захтев запосленог, Послодавац доноси решење којим се утврђује право, дужина и термин коришћења неплаћеног одсуства, уколико одсуство запосленог не би битно утицало на извршавање послова радног места на које је распоређен.

Неплаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење неплаћеног одсуства) за случајеве 1, 2. и 4. из става 1. овог члана.

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

Запосленом који користи неплаћено одсуство мирују права и обавезе из радног односа.

IV ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДА ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

Члан 24.

Запослени има право на одговарајућу плату, увећану плату, накнаду плате, накнаду трошкова и друга примања, која се утврђују овим уговором, у складу са законом.

Право на плату остварује се од дана ступања на рад, осим ако посебним законом није другачије одређено.

Право на плату престаје даном престанка радног односа.

Члан 25.

Плата се састоји од основне плате и увећане плате.

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

Члан 26.

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

Члан 27.

Основица се утврђује у току процеса припреме буџета Града Ниша и градских општина за наредну буџетску годину, у складу са законом.

Члан 28.

Плата се исплаћује у једном или у два дела.

У случају да се плата исплаћује у два дела, први део се исплаћује најкасније последњег дана у текућем месецу, а други део најкасније до 15. дана у месецу за претходни месец за који се врши исплата.

Ако је основна плата запосленог обрачуната на основу закона којим се уређују плате нижа од минималне зараде утврђена на основу одлуке Социјално-економског савета Републике Србије, односно Владе Републике Србије, о минималној цени рада за месец за који се врши обрачун и исплата, запослени има право на основну плату у висини минималне зараде за тај месец, у складу са законом.

Члан 29.

При исплати плате, запосленом се у писаној или електронској форми доставља обрачун који садржи податке о свим основама по којима је плата обрачуната, у складу са законом.

Члан 30.

Запослени остварује право на увећану плату, у складу са законом и колективним уговором.

V ПРАВО НА НАКНАДУ ПЛАТЕ, НАКНАДУ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

Накнада плате

Члан 31.

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.

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.

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.

Члан 32.

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

1. одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан;
2. годишњег одмора;
3. плаћеног одсуства;
4. стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
5. учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима и другим формама, на које је упућен од стране послодавца или од стране синдиката;
6. присуствовања седницама и учешћа у раду државних органа и њихових тела;
7. присуствовања седницама и учешћа у раду органа синдиката и њихових тела;
8. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
9. војне вежбе и одазивања на позив државног органа, осим ако се одазива на позив државног органа у својству вештака или другог лица које учествује у поступку за чије учешће прима накнаду по посебном пропису;
10. за одбијене послове ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера

за безбедан рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду;

11. прекида рада до којег је дошло актом или деловањем послодавца, органа локалне самоуправе или државног органа.

Право на накнаду трошкова

Члан 33.

У складу са законом, запослени има право на накнаду трошкова:

- за долазак на рад и одлазак са рада (у даљем тексту: накнада за превоз);
- за време које је провео на службеном путу у земљи или иностранству;
- за трошкове који су изазвани привременим или трајним премештајем у друго место рада, ако остваривање наведених права није обезбеђено на другачији начин;
- за смештај и исхрану док ради и борави на терену;
- за друге услуге неопходне за обављање послова радног места;
- за исхрану у току рада и регрес за коришћење годишњег одмора, када се за то стекну законски услови и
- погребних услуга.

Накнада за долазак на рад и одлазак са рада

Члан 34.

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

Запосленима се месечна претплатна карта за превоз обезбеђује за целу годину.

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

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

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

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

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

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

Уколико није у могућности да запосленима који обављају послове на терену и теренског инспекцијског надзора обезбеди службени превоз - службено возило са возачем или без возача, Послодавац је у обавези да о свом трошку овим запосленима обезбеди годишњу службену легитимацију са картом за јавни градски превоз (зона I + II + III), која ће се користити искључиво у радно време. Легитимација гласи на име органа у којем запослени раде.

Накнада погребних трошкова

Члан 35.

Породица има право на накнаду погребних трошкова у случају смрти запосленог.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга у случају смрти члана уже породице, под условом да то право није остварено по другом основу.

Право из става 1. и 2. овог члана остварује се на основу писаног захтева, и одговарајућих доказа (умрлица, доказ о постојању сродства и сл.), званичног ценовника јавног комуналног предузећа за погребне услуге, а највише до једне и по просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији 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 и трошкове пратиоца.

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

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

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

Отпремнина

Члан 36.

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину у складу са законом и актом владе.

Запослени коме престане радни однос због тога што је утврђен за вишак запослених или због протекла рока у којем

је био нераспоређен у складу са законом, има право на отпремнину у складу са законом и актом владе.

Послодавац може Програмом решавања вишка запослених, који је споразумно утврђен са репрезентативним синдикатима, исплатити отпремнине у вишем износу од оних утврђених општим прописима.

VI ДРУГА ПРИМАЊА

Солидарна помоћ запосленом

Члан 37.

Запослени има право на солидарну помоћ у складу са расположивим средствима послодавца за случај:

- 1) дуже и/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) уништења или оштећења имовине домаћинства запосленог, услед елементарних или других ванредних догађаја до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;
- 7) помоћ члановима уже породице, односно малолетној деци запосленог за случај смрти запосленог и запосленом са случај смрти члана уже породице;
- 8) рођења детета запосленог;
- 9) боловања дужег од три месеца у континуитету;
- 10) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који изгуби живот току обављања послова радног места на које је распоређен;
- 11) помоћ запосленом за вантелесну оплодњу – три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације;
- 12) побољшања материјалног и социјалног положаја запосленог.

Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, родитељи, усвојилац, пасторак, усвојеник и старатељ.

Изузетно послодавац може да одобри запосленом солидарну помоћ из става 1. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим и за лица за која запослени има обавезу пажње и чувања.

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), 7) и 8) остварује један запослени.

О праву запосленог на солидарну помоћ одлучује Послодавац на основу мишљења Комисије за доделу солидарне помоћи коју образује Послодавац.

Запослени, у складу са позитивним прописима, може остварити право на солидарну помоћ за случајеве у ставу 1. овог члана, најмање у висини неопорезивог износа за ове намене, а највише до три просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији осим у случајевима наведеним тачки 5. и 6. овог става.

Члан 38

Солидарна помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја исплаћује се свим запосленима по следећим критеријумима:

- Запосленима са основном нето зарадом до 35.000 динара – у нето износу од 39.000 динара;
 - Запосленима са основном нето зарадом од 35.001 динар до 45.000 динара – у нето износу од 36.000 динара;
 - Запосленима са основном нето зарадом од 45.001 динар до 65.000 динара – у нето износу од 33.000 динара;
 - Запосленима са основном нето зарадом од 65.001 динар до 80.000 динара – у нето износу од 30.000 динара
- Основна нето зарада одређује се множењем нето основице са коефицијентом.

Право на исплату солидарне помоћи за побољшање материјалног и социјалног положаја запосленог остварују сви запослени који су у радном односу код послодавца, на дан исплате. Запосленом којем је током године престао радни однос исплатиће се солидарна помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја у износу који је сразмеран времену проведеном у радном односу код послодавца у текућој години.

Солидарна помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених се исплаћује свим запосленима из става 1. овог члана, једнократно до краја године за текућу годину, према нето заради оствареној у месецу који претходи месецу у коме се врши исплата.

Средства за исплату солидарне помоћи за побољшање материјалног и социјалног положаја запослених, обезбеђују се у буџету Града Ниша, у складу са законом.

Члан 38а

Запосленима се, у циљу превазилажења негативног утицаја и последица енергетске кризе у предстојећем зимском периоду у 2022. години, исплаћује 40.000 динара (четрдесетхиљада) динара у нето износу, до 31.12.2022. године.

Право на исплату имају сви запослени који су у радном односу на дан исплате.

Члан 39.

Комисија за доделу солидарне помоћи коју образује Послодавац, броји пет чланова, од којих су два члана именована на предлог репрезентативног Синдиката, а три члана су из редова запослених код Послодавца.

Комисија доноси пословник о свом раду у коме посебно дефинише појмове, услове и могућности остваривања права

на солидарну помоћ, утврђује документацију коју за сваки од случајева утврђеним у члану 37. овог уговора прилаже уз захтев подносилац захтева. Пословник комисије је јаван.

Уколико се приликом разматрања захтева утврди да је документација непотпуна или да је потребно доставити додатне доказе, Комисија ће позвати подносиоца захтева да у року од 7 дана допуни документацију.

Уколико подносилац захтева у остављеном року не поступи по налогу, Комисија ће свој став засновати на достављеној документацији.

Извештаји са седница Комисије за солидарну помоћ се редовно достављају потписницима колективног уговора.

Стручно-техничке и административне послове за Комисију за солидарну помоћ врши организациона јединица надлежна за послове органа града / градске општине.

Члан 40.

Запослени може остварити право на солидарну помоћ за случај набавке ортопедских помагала, апарата за рехабилитацију, лекова, који се не надокнађују из буџета Републичког фонда здравственог осигурања, на основу приложених рачуна и одлуке Комисије за доделу солидарне помоћи.

Члан 41.

Чланови уже породице који су сносили трошкове сахране запосленог имају право на солидарну помоћ за случај смрти запосленог и запослени за случај смрти члана уже породице у висини две просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Члан 42.

Запослени има право на помоћ за новорођено дете у висини од две просечне зараде, без пореза и доприноса, у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Запослени има право на помоћ за новорођено треће и свако следеће новорођено дете у висини од пет просечне зараде, без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Право на помоћ из става 1. и 2. овог члана остварује и усвојилац детета.

Право на помоћ из овог члана остварује један од родитеља новорођеног детета уколико су оба родитеља запослена код послодавца.

Члан 43.

У случају смрти запосленог у току обављања послова радног места деца запосленог на школовању остварују право на месечну стипендију током редовног школовања до висине просечне зараде, без пореза и доприноса у Републици Србији, према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

Јубиларна награда

Члан 44.

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

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

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10, 20, 30, 35 и 40. година рада проведених у радном односу код послодавца, у складу са законом који регулише систем плата у јавном сектору.

У случају да је Послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца који је престао да постоји, као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада код претходног послодавца.

Запосленима се исплаћује јубиларна награда у року од 30 дана од дана када је запослени стекао право на јубиларну новчану награду.

Изузетно, ако запосленом престане рад код Послодавца, а остварио је право на јубиларну награду у текућој години, награда ће се исплатити запосленом након престанка рада, односно његовом законском наследнику у случају смрти запосленог.

Друга примања

Члан 45.

Послодавац је дужан да обезбеди деци запосленог старости 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.

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.

Право на примања из овог члана остварују и лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа.

Члан 46.

Запослени има право на годишњу награду у складу са законом.

Годишња награда у висини просечне зараде у Републици Србији исплаћује се запосленом, по правилу пред Нову годину или Божић, а послодавац и овлашћени представници репрезентативног синдиката се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати, изузетно, у више делова.

О начину исплате годишње награде послодавац и овлашћени представници репрезентативног синдиката преговарају у поступку израде буџету за наредну годину.

Члан 47.

Послодавац је обавезан да запосленима једном у две година о свом трошку организује систематски здравствени преглед, према плану који утврђује репрезентативни синдикат.

Члан 48.

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 ће осигурати запослене за случај тежих болести, хируршких операција и интервенција са допунским ризицима, са висином појединачне премије у висини две просечне зараде у Републици Србији.

Уговором о осигурању запослених могу се обухватити и други видови осигурања.

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

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

Члан 49.

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

VII СТРУЧНО УСАВРШАВАЊЕ И ДОДАТНО ОБРАЗОВАЊЕ

Члан 50.

Запослени има право и дужност на стручно усавршавање, а на основу програма, који у складу са законом доноси Послодавац, о чему се обавештава репрезентативни Синдикат.

Средства за стручно усавршавања запослених по посебним програмима стручног усавршавања обезбеђују се у буџету Послодавца.

Члан 51.

Запослени има право на додатно образовање, у складу са Законом.

Обавеза Послодавца је да о процесу планирања додатног образовања запослених и изради услова за интерни конкурс за избор запослених обавести репрезентативни Синдикат.

Трошкове додатног образовања сноси послодавац.

VIII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Члан 52.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини на којима су спроведене мере безбедности и заштите здравља на раду, у складу са законом.

Члан 53.

Послодавац је дужан да за сва радна места у радној околини донесе акт о процени ризика којим ће се утврдити радна места на којима постоји опасност од повређивања, професионалних и других обољења и да утврди начин и мере за њихово отклањање у складу са законом и Правилником о начину и поступку процене ризика на радном месту и радној околини.

Послодавац је у обавези да акт о процени ризика измени и допуни након сваке колективне повреде на раду са смртним последицама, која се догоди на радном месту и у радној околини послодавца. Акт о процени ризика на радном месту и у радној околини подлеже делимичним изменама и допунама (у делу који се односи на одређено радно место и с њим повезана радна места), и то:

- 1) у случају смртне повреде на раду и тешке повреде на раду;
- 2) у случају појаве сваке нове опасности или штетности, односно промене нивоа ризика у процесу рада;
- 3) када мере које се утврде за спречавање, отклањање или смањење ризика нису одговарајуће или не одговарају процењеном стању;
- 4) када је процена заснована на подацима који нису ажурни;
- 5) када постоје могућности и начини за унапређење, односно допуну процењених ризика.

Послодавац је у обавези да:

- оспособи запослене за безбедан и здрав рад;
- ангажује лице са лиценцом ради обављања превентивних и периодичних прегледа и провере опреме за рад и испитивања услова радне околине;
- оспособи одговарајући број запослених за пружање прве помоћи, спасавање и евакуацију.

Послодавац је у обавези да за ове намене обезбеди средства у буџету Града.

Члан 54.

Послодавац образује Одбор за безбедност и здравље на раду (у даљем тексту: Одбор).

Одбор броји 5 чланова.

У састав Одбора именују се два представника послодавца и три члана на предлог репрезентативног Синдиката.

Иницијативу за формирање Одбора даје репрезентативни синдикат.

Послодавац је у обавези да у року од 15 дана од подношења иницијативе донесе решење о образовању Одбора и именовању његових чланова.

Стручно-техничке и административне послове за Одбор за безбедност и здравље на раду врши надлежна организациона јединица.

Члан 55.

Одбор је дужан да све акте, информације, податке и обавештења које добије од Послодавца, а који се односе на стање безбедности и здравља на раду достави репрезентативном синдикату.

Ако је Одбор спречен да обавља своју дужност, има обавезу да о томе обавести Послодавца, који своје обавезе према Одбору извршава тако што уместо Одбора обавештава репрезентативни синдикат.

Члан 56.

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 57.

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 58.

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

Члан 59.

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 Послодавца, у складу са законом.

IX НАКНАДА ШТЕТЕ

Члан 60.

Запослени је одговоран за штету коју на раду или у вези са радом, намерно или крајњом непажњом, проузрокује послодавцу - у складу са законом и овим уговором.

Ако штету проузрокује више запослених, сваки запослени одговоран је за део штете коју је проузроковао.

Ако се за запосленог из става 2. овог члана не може утврдити део штете коју је проузроковао, сматра се да су сви запослени подједнако одговорни и штету надокнађују у једнаким деловима.

Ако је више запослених проузроковало штету кривичним делом са умишљајем, за штету одговарају солидарно.

Постојање штете, њену висину, околности под којима је настала и ко је штету проузроковао утврђује Послодавац, или лице које он овласти, у складу са законом и овим уговором.

Члан 61.

Послодавац је дужан да донесе решење о покретању поступка за утврђивање одговорности у року од пет дана од дана пријема пријаве о штети или личног сазнања да је штета проузрокована.

Пријава из става 1. овог члана садржи: име и презиме запосленог за којег се сумња да је штету проузроковао, време и начин извршења штетне радње, доказ и предлог Послодавцу да покрене поступак за утврђивање одговорности запосленог за штету.

Члан 62.

Висина штете утврђује се на основу ценовника или књиговодствене евиденције вредности ствари.

Ако се висина штете не може утврдити у тачном износу, односно на основу ценовника или књиговодствене евиденције или би утврђивање њеног износа проузроковало несразмерне трошкове, висину накнаде штете утврђује лице из члана 60. став 5, у паушалном износу, проценом штете или вештачењем преко стручног лица.

Члан 63.

Када утврди чињенице и околности од утицаја на одговорност запосленог, Послодавац доноси решење којим се запослени обавезује да надокнади штету или се ослобађа од одговорности.

Ако запослени не пристане да надокнади штету или у утврђеном року од дана давања изјаве да пристаје да штету надокнади, исту не надокнади, о штети одлучује надлежни суд.

Члан 64.

Послодавац, или лице које он овласти, може у одређеним случајевима, одредити начин накнаде штете.

При доношењу одлуке из става 1. овог члана, Послодавац ће ценити рад и понашање запосленог, као и да ли би запослени накнадом штете био доведен у тежак материјални положај.

Члан 65.

Ако запослени претрпи штету на раду или у вези са радом, Послодавац је дужан да му надокнади штету, у складу са законом и овим уговором.

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

Члан 66.

За штету коју запослени на раду или у вези с радом проузрокује трећем лицу незаконитим или неправилним радом одговара Послодавац.

Ако Послодавац оштећеном надокнади штету коју је запослени проузроковао намерно или из крајње непажње, има право да од запосленог захтева накнаду плаћеног износа у року од шест месеци од дана исплаћене накнаде штете.

Члан 67.

Запослени се ослобађа од одговорности за штету коју је проузроковао извршењем налога непосредног руководиоца ако му је писменим путем саопштио да извршење налога може да проузрокује штету.

X ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 68.

Послодавац је дужан да у случају решавања вишка броја запослених донесе Програм решавања вишка запослених (у даљем тексту: Програм), у складу са законом.

Члан 69.

Програм садржи:

- разлоге престанка потребе за радом запослених;
- укупан број запослених код послодавца;
- број, квалификациону структуру, године старости и стаж осигурања запослених који су вишак и послове који обављају;
- критеријуме за утврђивање вишка запослених;
- мере за запошљавање, премештај на друге послове, рад код другог послодавца, преквалификација или доквалификација, непуно радно време али не краће од половине пуног радног времена и друге мере;
- средства за решавање социјално-економског положаја вишка запослених;
- рок у коме ће престати радни однос.

Члан 70.

Критеријуми за утврђивање вишка запослених су:

- резултати рада запосленог;
- имовно стање запосленог и

- социјални критеријуми.

Члан 71.

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

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

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

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

Члан 72.

Запосленој жени са дететом до 2 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде, запосленом који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета не може престати радни однос по основу престанка потребе за радом, као и запосленом чија је инвалидност настала као последица повреде на раду или професионалног обољења, учеснику рата.

Члан 73.

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

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

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

XI ЗАШТИТА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 74.

Акт којим се одлучује о правима, обавезама и одговорностима из радног односа запосленог доноси се у форми решења, сагласно закону којим се уређује општи управни поступак, и има карактер управног акта, осим уговора о раду којим се заснива радни однос са запосленим намештеником.

Члан 75.

Запослени има право на жалбу у року од осам дана од дана достављања решења осим ако законом није одређен краћи рок. Жалба не одлаже извршење решења, само кад је то законом изричито одређено.

Жалба се подноси жалбеној комисији преко првостепеног органа.

XII ДИСЦИПЛИНСКА ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНОГ

Члан 76.

Пре доношења закључка о покретању дисциплинског поступка Послодавац може запосленог да упозори на понашање које за последицу има покретање дисциплинског поступка.

Члан 77.

Запослени је дисциплински одговоран за лакше и теже повреде дужности из радног односа, у складу са законом.

Кривична одговорност, односно одговорност за прекршај не искључује дисциплинску одговорност запосленог ако та радња представља и повреду дужности из радног односа.

XIII ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 78.

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

Члан 79.

Потписници образују Одбор за праћење примене Колективног уговора који има 7 (седам) чланова који представљају репрезентативни Синдикат и 7 (седам) чланова који представљају Послодавца.

У ред чланова који су представници Послодавца, улази по један представник сваке од градских општина и два члана из органа и служби Града.

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

- 1) материјални и социјални положај запослених;
- 2) међусобне односе репрезентативног 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 доставља га потписницима Колективног уговора.

Одбор заузима ставове о актуелним питањима која разматра и о томе обавештава потписнике Колективног уговора.

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

Стручно-техничке и административне послове за Одбор за праћење примене Колективног уговора врши организациона јединица надлежна за послове органа града.

XIV МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА

Члан 80.

Колективним радним спором, у смислу овог уговора, сматра се спор поводом закључивања, измена и допуна или примене Уговора, остваривања права запослених на синдикално организовање и остваривања права на штрајк. Стране у колективном спору јесу учесници.

Поступак мирног решавања спора спроводи се у складу са одредбама овог колективног уговора уз поштовање законских аката који регулишу ову област.

Арбитража за радне спорове

Члан 81.

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, из реда научних или стручних радника који се баве радним односима.

Послодавац сачињава листу са три кандидата за независног члана.

Независног члана арбитраже одређује репрезентативни синдикат, са листе предложених стручњака.

Радам арбитраже руководи независни члан.

Члан 82.

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.

Даном потписивања споразума одлука арбитраже обавезује учеснике.

Члан 83.

Послодавац је дужан да у року од три дана од дана подношења предлога за решавање колективног спора у поступку арбитраже достави репрезентативном синдикату, листу за избор независног члана исте.

Арбитражно тело је у обавези да донесе одлуку о решавању спорног питања у року од 15 дана од дана подношења предлога.

Учесници су у обавези да у року од 7 дана од дана доношења примене одлуку арбитраже.

Члан 84.

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 лицима која су утврђена законом којим се уређује мирно решавање радних спорова.

Члан 85.

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

Члан 86.

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.

XV ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 87.

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

XVI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 88.

Запослени у органима и службама и другим организационим облицима Града Ниша и управама и органима Градских општина Града Ниша 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 Колективним уговором

Члан 89.

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

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

Члан 90.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова обезбеди следеће услове за рад репрезентативног синдиката:

- 1) просторију за рад синдиката, опремљену намештајем и техничким уређајима, као и редовно инвестиционо и хигијенско одржавање исте;
- 2) коришћење просторија за састанке синдиката у седишту послодавца - на начин и у време којим се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа Града;
- 3) административну и техничку помоћ, употребу службеног возила за потребе обављања синдикалних активности, употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала;
- 4) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
- 5) организовање и одржавање синдикалних зборових чланства под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова;
- 6) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласној табли синдиката код послодавца;
- 7) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Члан 91.

Овлашћени представници синдиката су председник и секретар репрезентативног синдиката.

У поступку колективног преговарања, заступања запослених у радним споровима, дисциплинским поступцима и другим облицима заштите права из радног односа запослених, органи Синдиката могу овластити и друге чланове, са ограничењем овлашћења до окончања делатности која им је поверена, о чему Синдикат писаним путем обавештава Послодавца.

Члан 92.

Послодавац је дужан да овлашћеним представницима синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених, за обављање њихове функције, обезбеди 60 плаћених часова месечно.

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

Право на плаћене часове месечно из става 1 и 2 овог члана, по потреби синдиката, имају и лица која овласти председник синдиката уз сагласност послодавца.

Члан 93.

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

Члан 94.

Члановима органа репрезентативног 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, конгресима и другим синдикалним активностима, о трошку синдиката.

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

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

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

Члан 95.

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 иступе из чланства синдиката или да се учлане у одређени синдикат.

Члан 96.

У складу са својим финансијским могућностима Послодавац учествује у финансирању трошкова организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичењима у организацији репрезентативног синдиката или учешћа на истим.

Послодавац и репрезентативни синдикат могу да закључе писани споразум којим ближе уређују начин остваривања права из ст. 1. овог члана.

XVII УСЛОВИ ЗА ПРИМЕНУ ОДРЕДАБА УГОВОРА

Члан 97.

Послодавац је у обавези да у свом буџету предвиди позиције и средства за реализацију обавеза проистеклих из овог Уговора.

XVIII ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 98.

Овај уговор се закључује на период од три године.

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

Члан 99.

Важење овог уговора, пре истека рока на који је закључен, може престати споразумом учесника или отказом.

У случају отказа овај уговор се примењује најдуже шест месеци од дана отказа, у ком року су учесници дужни да отпочну поступак преговарања, како би отклонили спорна питања која су разлог за подношење отказа.

Учесници су дужни да поступак преговарања отпочну најкасније у року од 15 дана од дана подношења отказа.

Члан 100.

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

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

XIX ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 101.

Одредбе овог колективног уговора примењиваће се за запослене код Послодавца који су потписали овај уговор, од дана потписивања.

Члан 102.

Овај колективни уговор објавити у "Службеном листу Града Ниша".