

На основу члана 5. Анекса II Колективног уговора код послодавца за запослене у органима града Врања и Градској општини Врањска Бања, градоначелник града Врања, председник Градске општине Врањска Бања и репрезентативни синдикат - Синдикална организација Новог самосталног синдиката управе Врање утврдили су пречишћен текст Колективног уговора код послодавца за запослене у органима града Врања и Градској општини Врањска Бања.

Пречишћен текст колективног уговора код послодавца за запослене у органима града Врања и Градској општини Врањска Бања обухвата:

1. Колективни уговор код послодавца за запослене у органима града Врања и Градској општини Врањска Бања број 02-226/2018-05 од 05.12.2018.године-основни текст,
2. Анекс I Колективног уговора код послодавца за запослене у органима града Врања и Градској општини Врањска Бања број 02-200/2020-17 од 23.11.2020. године,
3. Анекс II Колективног уговора код послодавца за запослене у органима града Врања и Градској општини Врањска Бања број 02-70/2021-17 од 09.04.2021. године

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР  
КОД ПОСЛОДАВЦА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ГРАДА ВРАЊА  
И ГРАДСКОЈ ОПШТИНИ ВРАЊСКА БАЊА  
(пречишћен текст)**

**I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ**

**Члан 1.**

Колективним уговором код послодавца за запослене у органима града Врања и Градској општини Врањска Бања (у даљем тексту: Колективни уговор), уређују се права и дужности из радног односа запослених у органима, службама и организацијама града Врања и Градској општини Врањска Бања, међусобни односи учесника уговора, поступак измене и допуне Уговора и друга питања од значаја за запослене и послодавца.

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

**Члан 2.**

Колективни уговор се непосредно примењује.

**Члан 3.**

Запослени, у смислу Колективног уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у органима, службама и организацијама града Врања и Градској општини Врањска Бања.

Запосленима се сматрају функционери, службеници и намештеници у складу са Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе.

Послодавац, у смислу Колективног уговора је јединица локалне самоуправе (у даљем тексту: Послодавац).

**Члан 4.**

Запослени има право на одговарајућу плату, безбедност и здравље на раду, здравствену заштиту, заштиту личног интегритета и друга права у случају болести или губитка радне способности, као и право на друге облике заштите у складу са законом, Посебним колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе, Колективним уговором и другим општим актима послодавца.

**Члан 5.**

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

Представник репрезентативног синдиката има право да присуствује састанцима на којима се разматрају питања везана за материјални и радноправни статус запослених.

#### **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.

#### **Члан 7.**

Запослени има право и дужност да се стручно оспособљава и усавршава за рад, односно да стиче знања, вештине и способности за извршавање послова радног места у складу са потребама послодавца.

Стручно оспособљавање, усавршавање и додатно образовање остварује се у складу са Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе и подзаконским прописима који регулишу ову област.

## **II РАДНИ ОДНОСИ**

#### **Члан 8.**

Послодавац може да заснује радни однос са лицем које поред законом прописаних услова, испуњава и друге услове за рад на одређеним пословима утврђеним Правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник).

Правилником се утврђују организација радних места, описи радних места, звања у којима су радна места разврстана, потребан број извршилаца за свако радно место, радна места намештеника, врста и степен образовања, радно искуство и други услови за рад на сваком радном месту.

#### **Члан 9.**

Правилник усваја Градско веће града Врања, односно Веће Градске општине Врањска Бања.

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радно-правног и материјалног положаја запослених у органима града Врања и Градској општини Врањска Бања, затражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца (у даљем тексту: синдикат) на предлоге тих аката.

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

#### **Члан 10.**

Укупан број запослених на одређено време и радно ангажованих по другим основама мора да буде у складу са прописима којима се уређује буџетски систем.

#### **Члан 11.**

Избор, именовање и постављење функционера врши се у складу са Законом о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локална самоуправе, посебним прописима, Статутом и одлукама града Врања, односно Статутом и одлукама Градске општине Врањска Бања.

## **III РАДНО ВРЕМЕ**

### **1. Пуно радно време**

#### **Члан 12.**

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

### **2. Распоред радног времена запосленог**

### **Члан 13.**

Радно време утврђује се Одлуком о распореду радног времена.

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

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

## **IV ОДМОР И ОДСУСТВА**

### **1. Одмор у току дневног рада**

#### **Члан 14.**

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

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

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

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

Време одмора из ст. 1. и 2. овог члана урачунава се у радно време.

### **2. Мерила за утврђивање годишњег одмора**

#### **Члан 15.**

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

1) По основу доприноса на раду:

- (1) службенику са оценом „истиче се“ - за 5 радних дана,
- (2) службенику са оценом „добар“ - за 3 радна дана,
- (3) намештенику који је остварио резултате рада - 3 радна дана;

2) По основу стручне спреме односно образовања:

- (1) запосленом са високим образовањем стеченим на основним академским студијама у обиму од најмање 240 ЕСПБ бодова, мастер академским студијама, специјалистичким академским студијама, специјалистичким струковним студијама, односно на основним студијама у трајању од најмање четири године или специјалистичким студијама на факултету и запосленом са стеченим високим образовањем на основним академским студијама у обиму од 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 ноћни рад - за 2 радна дана;
- 5) Запосленој особи са инвалидитетом - за 5 радних дана;
- 6) По основу бриге о деци и члановима уже породице:

- (1) родитељу, усвојитељу, старатељу или хранитељу са једним малолетним дететом - за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по 1 радни дан,

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

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

Руководилац у сврху примене мерила из става 1. тачка 1) овог члана, прати рад намештеника и у годишњем извештају о његовом раду који доноси до краја децембра текуће године за ту годину утврђује да ли је намештеник остварио резултате рада.

Годишњи одмор, који се утврди након примене свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 30 радних дана.

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

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

#### **Члан 16.**

Планом коришћења годишњег одмора утврђује се време коришћења годишњег одмора запослених.

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

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

#### **Члан 17.**

На основу плана коришћења годишњег одмора, за сваког запосленог доноси се решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 15. Колективног уговора и време коришћења годишњег одмора.

Послодавац може изменити време одређено за коришћење годишњег одмора ако то захтевају потребе посла, најкасније пет радних дана пре дана одређеног за коришћење годишњег одмора.

Решење о коришћењу годишњег одмора може да се достави запосленом и у електронском облику.

### **3. Накнада штете**

#### **Члан 18.**

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

Накнада штете из става 1. овог члана утврђује се и исплаћује у складу са решењем послодавца, у року од 30 дана од престанка радног односа.

### **4. Плаћено одсуство**

#### **Члан 19.**

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођај супруге или усвојење детета - 5 радних дана;
- 2) порођај другог члана уже породице - 1 радни дан;
- 3) полагање стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен - 7 радних дана;
- 4) ступање у брак запосленог - 5 радних дана;
- 5) ступање у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу - 3 радна дана;

- 6) отклањање последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе - 3 радна дана;
- 7) селидбе - 3 радна дана;
- 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе - 2 радна дана;
- 9) испраћај детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу у војску - 2 радна дана;
- 10) полагање испита у оквиру стручног усавршавања или додатног 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 дана;
- 14) учешћа у такмичењу у организацији репрезентативног синдиката - до 7 радних дана;
- 15) рекреативног одмора у организацији репрезентативног синдиката – до 7 радних дана;
- 16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама - по 1 радни дан, а највише 4 радна дана у току календарске године;
- 17) учешћа на међународним спортским такмичењима у својству члана репрезентације Републике Србије за време боравка репрезентације, као и за време припреме те репрезентације - најдуже 45 радних дана;
- 18) смрти крвног сродника - 1 радни дан;
- 19) смрти лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим – 5 радна дана;
- 20) смрти тазбинског сродника у првом степену праве линије – 3 радна дана;
- 21) смештаја члана уже породице у болницу – 1 радни дан;
- 22) поводом крсне славе – 1 радни дан;
- 23) прославе матуре детета запосленог – 1 радни дан.
- 24) одласка на специјалистички преглед у месту или ван места рада, односно становања - дан прегледа.

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

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

Изузетно, у случајевима из става 1. тач. 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 15., 17., 19., 20. и 22. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог, под условом да је запослени приложио одговарајућу документацију (доказ о постојању правног основа за коришћење плаћеног одсуства).

Лица која су ангажована код послодавца по основу уговора ван радног односа остварују право на плаћено одсуство са рада у случају из става 1. тачка 1), 4), 5), 8), 9), 11), 12,) 13,) 16), 18), 19) и 20) под условима из овог члана.

## 5. Неплаћено одсуство

### Члан 20.

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

- 1) ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (мастер, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу - до 30 радних дана;
- 2) ради неговања оболелог члана уже породице - до 90 радних дана;
- 3) ради обављања личних послова - до 7 радних дана;
- 4) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

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

Послодавац може да одобри запосленом неплаћено одсуство и у дужем трајању и у другим случајевима, ако одсуство са рада запосленог не утиче битно на организацију рада.

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

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

## **V БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ**

### **1. Обавезе послодавца и права и обавезе запослених**

#### **Члан 21.**

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди рад на радном месту и у радној околини у којим су спроведене мере безбедности и здравља на раду - у складу са законом, посебним колективним уговором и уговором.

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

#### **Члан 22.**

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

#### **Члан 23.**

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

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

#### **Члан 24.**

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 25.**

Средства за спровођење утврђених мера за отклањање ризика у области безбедности и здравља на раду, укључујући и средства за превенцију радне инвалидности и рекреативни одмор обезбеђују се у буџету града Врања, односно Градске општине.

### **2. Осигурање запослених**

#### **Члан 26.**

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

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

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

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

### **Члан 27.**

Запослени има право на накнаду штете због повреде на раду или професионалног обољења насталог на раду код послодавца, као и право на накнаду штете проузроковану повредама других права на раду или у вези са радом.

Постојање и висина штете, околности под којима је штета настала, ко је штету проузроковао и како се надокнађује утврђује се у складу са законом.

## **VI ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА**

### **1. Елементи за утврђивање плате**

#### **Члан 28.**

Запослени има право на одговарајућу плату, која се утврђује у складу са законом  
Плата се утврђује на основу:

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

Основна плата се одређује множењем коефицијента са основицом за обрачун плата.

Плата се исплаћује у два дела, и то тако што се исплата оба дела мора извршити до последњег дана у текућем месецу за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плата достави обрачун плате.

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом, нижа од минималне зараде послодавац је дужан да запосленом исплати плату у висини обрачунате минималне зараде у складу са законом.

Ако је основна плата запосленог обрачуната по елементима у складу са законом, нижа од минималне зараде, запослени са средњом и нижом стручном спремом, има право на увећање основице у складу са закључком владе по основу квалитета и резултата рада ако је у претходној години службеник оцењен најмање са оценом „добар“ односно намешетеник остварио резултете рада.

Остваривање права намештеника из става 7. овог члана, утврђују се на основу извештаја о резултатима његовог рада из члана 15. овог уговора.

### **2. Додатак за време проведено у радном односу**

#### **Члан 29.**

Запослени има право на додатак на основну плату у висини од 0,4% основне плате за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу, органу аутономне покрајине, односно органу локалне самоуправе и у установама и организационим облицима јединице локалне самоуправе чији је оснивач град Врање, независно од тога у ком органу је радио и да ли је орган у коме је запослени радио у међувремену променио назив, облик организовања или је престао да постоји.

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

Запослени остварује право на минули рад и за године рада проведене у органима ранијих савезних држава чији је правни следбеник Република Србија, а који су услед промене државног уређења престали да постоје.

### **3. Додатак за рад ноћу**

#### **Члан 30.**

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

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

### **4. Додатак за рад на дан празника који није радни дан**

#### **Члан 31.**

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

Додатак за сваки сат рада на дан празника који није радни дан износи 110% на вредност радног сата основне плате запосленог.

### **5. Додатак за прековремени рад**

#### **Члан 32.**

Запослени који по писменом налогу послодавца ради дуже од пуног радног времена има право на додатак за прековремени рад у висини од вредности сата основне плате увећане за 26%.

Претпостављени је дужан да изда писмени налог којим обавештава запосленог о обавези да ради прековремено.

Послодавац је дужан да изврши обрачун и исплату додатка за прековремени рад приликом исплате плате.

Изузетно, на захтев запосленог, уместо додатка за прековремени рад, запосленом се могу омогућити слободни сати у наредном месецу од месеца у којем је обављао прековремени рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

Функционери немају право на увећање плате за случај прековременог рада.

### **6. Додатак за додатно оптерећење на раду**

#### **Члан 32а.**

Ако по писменом налогу непосредног руководиоца запослени ради и послове који нису у опису његовог радног места због привремено повећаног обима посла или послове одсутног запосленог, има право на додатак за додатно оптерећење на раду.

У писменом налогу се наводи и назив радног места чије послове ће запослени обављати услед привременог повећања обима послова и разлози који су довели до привременог повећања обима посла, односно име запосленог који је одсутан.

Додатак за прековремени рад искључује додатак за додатно оптерећење на раду.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 10 радних дана месечно износи 4% основне плате, односно 5% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.

Додатак за додатно оптерећење од најмање 20 радних дана месечно износи 8% основне плате, односно 10% основне плате ако запослени замењује руководиоца унутрашње јединице.



## 8. Накнада плате

### Члан 33.

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

- 1) коришћења годишњег одмора;
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом, Посебним колективним уговором и овим уговором;
- 3) стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца;
- 4) учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које упућен од стране послодавца или стране синдиката;
- 5) одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца;
- 6) за одбијене послове 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;
- 7) одсуствовања са рада на дан празника који је нерадан дан;
- 8) за време војне вежбе;
- 9) за време одазивања на позив државног органа.

### Члан 34.

Запослени који не ради до 30 дана због болести или повреде (привремена спреченост за рад) има право на накнаду плате која износи:

- 1) 65% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована болешћу или повредом ван рада;
- 2) 100% просечне плате у претходних 12 месеци пре месеца у коме је наступила привремена спреченост за рад, проузрокована повредом на раду, професионалном болешћу или малигним обољењем.

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

Накнада плате за време привременог одсуства са рада због епидемије заразне болести COVID-19 због које је проглашено ванредно стање

### Члан 34а

Запослени има право на накнаду плате у висини од 100% основне плате за месец у коме је привремено одсуствовао са рада због потврђене заразне болести COVID-19 или због мере изолације или самоизолације наложене у вези са том болешћу, а која је наступила као последица непосредног излагања ризику по основу обављања послова и радних задатака, односно службених дужности и контаката са лицима којима је потврђена болест COVID-19 или наложена мера изолације или самоизолације.

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

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

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

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

## **9. Накнада трошкова**

### **Члан 35.**

Запослени има право на накнаду трошкова за долазак и одлазак са рада у складу са Правилником о накнади трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада запослених и постављених лица у Градској управи града Врања, Правилником о накнади трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада запослених и постављених лица у Градској општини Врањска Бања, Правилником о накнади трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада изабраних и постављених лица у органима Града, Правилником о накнади трошкова превоза за долазак на рад и одлазак са рада изабраних и постављених лица у Градској општини Врањска Бања и Правилником о накнади трошкова превоза за долазак на раду и одлазак са рада у Градском правобранилаштву.

## **10. Новчана и друга примања**

### **Члан 36.**

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину сходном применом акта Владе којим се утврђује накнада трошкова и отпремнина државних службеника и намештеника.

### **Члан 37.**

Запослени који је остао нераспоређен, односно намештеник коме је престао радни однос због престанка потребе за његовим радом, има право на отпремнину сходном применом акта Владе из члана 36. овог уговора.

### **Члан 38.**

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног путовања у земљи и иностранству сходном применом Уредбе о накнади трошкова и отпремнини државних службеника и намештеника и Правилника о накнади трошкова службених путовања у органима града Врања.

### **Члан 39.**

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

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.

На предлог Синдиката, послодавац, уз претходну сагласност градоначелника, односно председника ГО Врањска Бања, а у складу са расположивим средствима у буџету Града, односно Градске општине за сваку годину доноси одлуку којом се утврђује вредност поклона из става 1. овог члана.

На предлог Синдиката, послодавац, уз претходну сагласност градоначелника, односно председника ГО Врањска Бања, а у складу са расположивим средствима у буџету Града, односно Градске општине, за сваку годину може донети одлуку којом се утврђује вредност поклона из става 2. овог члана.

Право из става 1. овог члана обезбеђује се и деци лица које је радно ангажовано по основу уговора ван радног односа код послодавца најмање три месеца са прекидима или непрекидно у календарској години у којој се обезбеђује ово право и ако је у уговорном односу на дан остваривања овог права.

### **Члан 40.**

#### ***Јубиларна награда***

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%.

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 и у установама и организационим облицима јединице локалне самоуправе чији је оснивач град Врање, без обзира на то у ком органу је запослени остваривао права из радног односа.

У случају да је послодавац преузео послове и запослене од другог послодавца као услов за остваривање права на јубиларну награду рачунају се и године рада у радном односу код претходног послодавца.

Јубиларна награда се исплаћује у року од 30 дана од дана остваривања тог права.

Запослени има право на јубиларну награду код послодавца, ако то право у календарској години није остварио у другом државном органу, органу аутономне покрајине, јединице локалне самоуправе или у установама и организационим облицима јединице локалне самоуправе чији је оснивач град Врање у којем је радио пре рада код последњег послодавца.

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

Изузетно, функционер коме мирују права и обавезе које се стичу на раду и по основу рада код другог послодавца због избора, именовања или постављења на функцију има право на јубиларну награду уколико наведено право неће остварити код послодавца због мировања права и обавеза које се стичу на раду и по основу рада.

Функционеру из става 7. овог члана се као године потребне за остваривање права на јубиларну награду рачунају и године рада код послодавца из става 7.

Јубиларна награда за лице из става 7. исплаћује се у години у којој остварује то право.

## **Члан 41.**

### ***Солидарна помоћ запосленима***

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

- 1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог;
- 2) набавке ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице;
- 3) здравствене рехабилитације запосленог;
- 4) настанка теже инвалидности запосленог;
- 5) набавке лекова за запосленог или члана уже породице;
- 6) помоћ породици за случај смрти запосленог и запосленом за случај смрти члана уже породице;
- 7) месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог чија је смрт наступила као последица повреде на раду или професионалног обољења - до висине месечне просечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног

за послове статистике, а уколико деца бораве у предшколској установи послодавац је дужан да надокнади трошкове боравка у предшколској установи.

8) помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја до висине неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана;

9) рођења првог и другог детета запосленог - у висини од једне просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

10) рођења трећег и сваког следећег детета - у висини од две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;

11) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу, односно запосленом за вантелесну оплодњу супруге у случају њене незапослености - три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације.

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

У случају да је више чланова уже породице запослено код послодавца, право на солидарну помоћ за члана уже породице из става 1. тач. 1), 2), 5), 8), 9), 10) и 11) остварује један запослени.

Право на солидарну помоћ из става 1. тачка 9) и 10) остварује и усвојилац детета.

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

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. од 1) до 5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету града, 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 року од 90 дана од дана када је наступио основ за исплату солидарне помоћи, највише до висине две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Породицу у смислу става 7. овог члана чине брачни и ванбрачни партнер, деца, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.

Запослени може да оствари право на солидарну помоћ, уколико право на ортопедска помагала, апарате за рехабилитацију, лекове и др. није остварено у складу са другим прописима из области обавезног социјалног осигурања, борачко-инвалидске заштите и другим прописима.

Послодавац може исплатити солидарну помоћ запосленима ради ублажавања неповољног материјалног положаја запослених под условом да за то постоје обезбеђена финансијска средства у буџету града, односно Градске општине.

Одлуку о исплати и висини солидарне помоћи свим запосленима из става 10. овог члана доноси послодавац уз претходну сагласност градоначелника, председника ГО Врањска Бања/ Општинског већа.

Одлуком из става 11. овог члана, могу се обухватити и друга радно ангажована лица код послодавца.

Послодавац може одобрити солидарну помоћ за побољшање здравственог положаја запосленог у складу са расположивим средствима у буџету града, односно Градске општине и то за помоћ у поступку лечења запосленог: скенер, магнетна резонанца и друга дијагностика (спречавања малигних и кардиоваскуларних обољења), уз извештај лекара специјалисте о хитности или неопходности примене.

Услови за остваривање, начин и висина солидарне помоћи из става 1. тачке 1)-8) и става 13. овог члана прописале се правилником које доноси Градско веће.

#### **Члан 42.**

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани одлуком о трошковима локалног комуналног погребног предузећа у месту сахране.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Ако 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 превоза.

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

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

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

#### **Члан 43.**

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 42. став 1. овог колективног уговора, у случају смрти члана уже породице, уколико то право није остварено по другом основу.

Сматра се да је право остварено по другом основу ако је члан уже породице био корисник пензије, запослени или осигураник самосталне делатности.

Право из става 1. овог члана остварује се на основу уредне документације, у висини приложених оригиналних рачуна, а највише до висине просечне месечне зараде у Републици Србији без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.

Уз захтев за накнаду трошкова погребних услуга прилажу се извод из матичне књиге умрлих и доказ о постојању сродства.

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

#### **Члан 44.**

Запослени има право на годишњу награду у складу са Законом о буџету.

### **VI ОДГОВОРНОСТ ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 45.**

На дисциплинску одговорност запослених примењују се одредбе Закона о запосленима а аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе за службенике и намештенике.

#### **Члан 46.**

На одговорност за штету проузроковану послодавцу или трећем лицу, као и за штету проузроковану запосленом, примењују се одредбе Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе за службенике и намештенике.

### **VII ВИШАК ЗАПОСЛЕНИХ**

#### **Члан 47.**

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

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

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

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

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

#### **Члан 48.**

Запослени са дететом до 15 године живота чији укупан месечни приход по члану домаћинства не прелази износ минималне зараде и запослени који је једини хранилац детета теже ометеног у развоју и једини хранилац малолетног детета, има предност да остане у радном односу у односу на друге запослене на радном месту на којем се смањује број извршилаца без обзира на критеријуме за утврђивање вишка запослених.

#### **Члан 49.**

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.

### **VIII МИРНО РЕШАВАЊЕ КОЛЕКТИВНИХ РАДНИХ СПОРОВА**

#### **Члан 50.**

Ако настане спор у поступку закључивања, односно измена и допуна или примене овог Колективног уговора, остваривање права на синдикално организовање и штрајк, сматра се да је настао колективни радни спор, који се решава мирним путем.

Поступак мирног решавања спора спроводи се у складу са Законом о раду и Законом о мирном решавању спорова.

### **IX ПРАВО НА ШТРАЈК**

#### **Члан 51.**

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

### **X УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА**

#### **Члан 52.**

Запослени у органу послодавца имају право да слободно образују синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спровode програме и активности организације синдиката у складу са Уставом, законом, колективним уговором и актима синдиката.

### **Члан 53.**

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

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

### **Члан 54.**

Послодавац је дужан да у поступку доношења општих аката којима се уређују права запослених, затражи мишљење репрезентативног синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да, на поднети писмени захтев репрезентативног синдиката, достави том синдикату обавештење или мишљење о примени општег акта који је од утицаја на материјални, економски и социјални положај запослених.

Послодавац или синдикат дужни су да мишљење доставе најкасније у року од 15 дана.

Репрезентативни синдикат има право на информисање од стране послодавца о економским и радносоцијалним питања од значаја за положај запослених, односно чланова синдиката и то:

- 1) плановима запошљавања и престанку радног односа запослених
- 2) мерама о безбедности и здрављу на раду;
- 3) промене у организацији које доводе до вишка запослених и мере за њихово решавање.

Послодавац је дужан да достављене примедбе и сугестије репрезентативног синдиката размотри и писмено одговори, најкасније у року од 15 дана од дана пријема.

### **Члан 55.**

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката учесника у закључивању овог колективног уговора (у даљем тексту: репрезентативни синдикат):

- 1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту и организационим јединицама органа послодавца - на начин и у време којима се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа јединице локалне самоуправе;
- 2) административну и техничку помоћ (употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала, употребу превозних средстава);
- 3) обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према актима синдиката;
- 4) организовање и одржавање синдикалних зборова чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;
- 5) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца;
- 6) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи органа послодавца, као и сопствену уређивачку политику информисања запослених, односно чланства синдиката.

Послодавац може да учествује у трошковима организовања културних манифестација и рекреативно-спортских такмичења у организацији репрезентативног синдиката.

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

### **Члан 56.**

Овлашћени представници репрезентативних синдиката у органу Града су: председник, а уколико има преко 100 чланова синдиката и још једно лице у складу са актом репрезентативног синдиката код послодавца.

### **Члан 57.**

Послодавац је дужан да овлашћеном представнику репрезентативног синдиката у који је учлањено најмање 50% запослених код послодавца, за обављање његове функције, обезбеди најмање 40 плаћених часова месечно у складу са законом.

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

#### **Члан 58.**

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

Под неповољним положајем у смислу става 1. овог члана сматра се и распоређивање, односно премештај на радно место за које је одређен нижи коефицијент за обрачун основне плате од оног коефицијента који је запослени имао пре избора за овлашћеног представника синдиката или члана органа синдиката, због његовог статуса или активности у својству председника синдиката, чланства у синдикату или учешће у синдикалним активностима.

#### **Члан 59.**

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

#### **Члан 60.**

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

Овлашћени представник репрезентативног синдиката има право на плаћено одсуство у складу са законом, 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.

### **X I ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

#### **Члан 61.**

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.

### **X II ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА**

#### **Члан 62.**

Овај Колективни уговор се закључује на период од три године.

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

#### **Члан 63.**

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

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

#### **Члан 64.**

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

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



#### **XIV ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**

##### **Члан 65.**

За све што није регулисано одредбама овог Уговора, примењиваће се одредбе Закона о запосленима у аутономним покрајинама и јединицама локалне самоуправе, одредбе Закона о раду и Посебног колективног уговора за запослене у јединицама локалне самоуправе.

Запослени код којих, услед промене услова за признавање права на јубиларну награду, постоји могућност да изгубе наведено право по досадашњим прописима, признаје се право да се, у сваком конкретном случају примени одредба прописана Посебним колективним уговором за запослене у јединицама локалне самоуправе којим се наведено право регулише, уколико је то повољније за запосленог, а о чему запослени може поднети захтев у писаној форми.

##### **Члан 66.**

Даном потписивања овог Колективног уговора престаје да важи Правилник о раду за запослене у Градској управи града Врања, број 02-191/2017-05 од 31.10.2017.године.

##### **Члан 67.**

Овај Колективни уговор ступа на снагу даном потписивања.

Овај Колективни уговор је закључен у Врању дана 05.12.2018., под бројем:02-226/18-05.

Број:02-72/2021-17

У Врању, 12.04.2021. године

**СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА НОВОГ  
САМОСТАЛНОГ СИНДИКАТА УПРАВЕ ВРАЊЕ  
(репрезентативни синдикат)  
ПРЕДСЕДНИК  
МАРЈАН МАРКОВИЋ**

---

**ГРАД ВРАЊЕ  
ГРАДОНАЧЕЛНИК**

**ДР СЛОБОДАН МИЛЕНКОВИЋ**

---

**ГРАДСКА ОПШТИНА ВРАЊСКА БАЉА  
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ  
ДРАГАН СЕНТИЋ**

---