

На основу члана 3. и 117. Закона о раду («Сл. гласник РС» број 24 и 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14):

- начелник Градске управе за послове органа града, општу управу и друштвене делатности Петар Вујадиновић,
- начелник Градске управе за послове финансија, рачуноводства и привреду Мирјана Дрндаревић,
- начелник Градске управе за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове Зоран Деспић и
- начелник Градске управе за инспекцијске послове и комуналну полицију Зоран Милитаров, с једне стране и
- начелник Управе градске општине Севојно Данка Антонијевић и

Организација синдиката Градских управа града Ужица, коју као репрезентативни синдикат заступа председник Миленија Марковић, с друге стране,

закључују

КОЛЕКТИВНИ УГОВОР КОД ПОСЛОДАВЦА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ГРАДА УЖИЦА

I ОСНОВНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим Колективним уговором код послодаваца (у даљем тексту: Колективни уговор), ближе се уређују права, обавезе и одговорност по основу рада запослених, изабраних, именованих и постављених лица у градским управама Ужице и у градској општини Севојно (у даљем тексту: запослени).

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

Члан 2.

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

Члан 3.

Послодавац, у смислу овог Колективног уговора, је Град Ужице, чија права и дужности врше начелници градских управа, начелник управе градске општине Севојно и градски правобранилац (у даљем тексту: послодавац).

Члан 4.

Овај Колективни уговор непосредно се примењује на изабрана, именована, постављена и запослена лица у органима Града и у градској општини Севојно (у даљем тексту: органи града).

II РАДНИ ОДНОСИ

1. Заснивање радног односа

Члан 5.

О потреби заснивања радног односа одлучује послодавац.

На основу расписаног огласа за заснивање радног односа, за лице које испуњава законске, опште и посебне услове утврђене правилником о унутрашњој организацији и систематизацији радних места у органима града, послодавац доноси решење о пријему у радни однос, односно решење о пријему приправника.

Решење о распоређивању на радно место утврђено правилником о систематизацији доноси послодавац.

Члан 6.

Слободна радна места могу се попунити интерним распоређивањем запослених у органима града.

2. Радно време

Члан 7.

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

3. Годишњи одмори

Члан 8.

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

1. По основу стручне спреме:

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

2. По основу услова рада:

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

3. По основу радног искуства:

- 4 радна дана - за 25 до 30 година радног искуства,
- 3 радна дана - за 15 до 25 година радног искуства,

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

4. По основу инвалидности:

- 5 радних дана;

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

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

Годишњи одмор по свим критеријумима из става 1. овог члана не може трајати дужи од 30 радних дана.

Запослени са навршених 30 година радног стажа има право на годишњи одмор у трајању од 30 радних дана.

Члан 9.

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

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

4. Плаћено одсуство

Члан 10.

Запослени има право на плаћено одсуство, у следећим случајевима:

- ступања запосленог у брак 5 радних дана
- порођај супруге или усвојење детета 5 радних дана
- теже болести члана уже породице 5 радних дана
- смрти члана уже породице запосленог 5 радних дана
- смрти брата или сестре запосленог 3 радна дана
- смрти родитеља, усвојиоца, брата или сестре
брачног друга запосленог, или смрти
лица које живи у заједничком домаћинству
са запосленим 2 радна дана
- селидба сопственог домаћинства 2 радна дана
- заштита и отклањање штетних последица
у домаћинству проузрокованих елементарним
непогодама 3 до 5 радних дана
- полагање стручног испита 7 радних дана
- полагање испита у оквиру стручног по 1 радни дан
усавршавања или образовања (највише до 7 радних дана
у календарској години)
- коришћење рекреативног одмора до 7 радних дана
у организацији синдиката
(у циљу превенције радне инвалидности)

- добровољно давање крви 2 узастопна радна дана
(не рачунајући дан давања крви)
- полазак детета односно пасторка, 1 радни дан
усвојеника, или храњеника запосленог
у I разред основне школе

Плаћено одсуство у случају: рођења детета, смрти члана уже породице, превенције инвалидности и добровољног давања крви не урачунава се у укупан број радних дана плаћеног одсуства у току календарске године. Члановима уже породице, у смислу овог Уговора, сматрају се брачни и ванбрачни супружник, деца рођена у браку и ван брака, пасторак, усвојеник, храњеник, браћа, сестре, родитељи, усвојиоци, стараоци и лица која живе у заједничком породичном домаћинству, а према којима запослени има обавезу издржавања.

Члан 11.

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

5. Неплаћено одсуство

Члан 12.

Запослени има право на неплаћено одсуство у случају:

- неговања болесног члана уже породице, родитеља, односно усвојиоца запосленог 30 радних дана
- смрти сродника који нису наведени у члану 10. овог Колективног уговора 2 радна дана
- ради школовања, специјализације или другог вида стручног образовања и усавршавања (магистратура, докторат) којем запослени приступа на своју иницијативу до 30 радних дана
- за обављање личних послова до 7 радних дана

Послодавац може запосленом да омогући коришћење неплаћеног одсуства у максималном трајању до дванаест (12) месеци, под условом да се тиме не ремети процес рада.

Послодавац решењем одобрава коришћење и дужину неплаћеног одсуства. За време трајања неплаћеног одсуства права и обавезе запосленог мирују.

III ЗАРАДА, НАКНАДА ЗАРАДЕ И ДРУГА ПРИМАЊА

1. Зарада

Члан 13.

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

Члан 14.

Плата се утврђује на основу:

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

Члан 15.

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

Плата се може исплатити у два дела и то:

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

2. Увећана плата**Члан 16.**

Запослени има право на увећану плату и то:

- за рад на дан државног и верског празника - 110%
- за рад ноћу (између 22,00 до 6,00 часова наредног дана) ако такав рад није вреднован при утврђивању цене рада - 26%,
- за рад дужи од пуног радног времена (прековремени рад) - 26%,
- за сваку пуну годину рада остварену у радном односу код послодавца- 0.4%.

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

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

Члан 17.

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

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

Право из става 2. овог члана запослени остварује на основу одлуке коју доноси послодавац, на предлог непосредног руководиоца.

3. Накнада плате**Члан 18.**

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

- на дан празника који је нерадни дан,
- коришћења годишњег одмора,
- плаћеног одсуства,
- војне вежбе и одазивања на позив државног органа,
- стручног усавршавања на које је упућен од стране послодавца,
- учешћа на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на које је упућен од стране начелника или органа синдиката,
- одласке на систематске или специјалистичке прегледе на које је упућен од стране начелника,
- када одбије да ради ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због неспровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад, у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

Члан 19.

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

- ако је привремена спречености за рад проузрокована болешћу или повредом ван рада, у висини од 85% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у ком је наступила спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде
- ако је до привремене спречености за рад дошло услед одржавања трудноће у висини од 100% просечне зараде у претходних дванаест месеци пре месеца у ком је наступила спреченост за рад, с тим да не може бити нижа од минималне зараде.

Члан 20.

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

4. Накнада трошкова запослених

Члан 21.

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

1. Трошкова превоза у јавном саобраћају, ради доласка на рад и повратка са рада за удаљеност већу од 2 км од седишта градских управа, у висини од 100% од цене аутобуске карте. По правилу, запосленом се купује месечна карта за превоз.

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

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

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

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

3. Накнаду за исхрану на службеном путу (дневнице за службено путовање у земљи) у висини неопорезивог износа, с тим што се путни трошкови признају у целини према приложеном рачуну, а трошкови ноћења до износа цене у хотелу А и Б категорије.

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

5. За коришћење сопственог аутомобила, уз сагласност послодавца, за обављање службеног посла у висини од 30% прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру.

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

5. Друга примања

1) Отпремнина поводом одласка у пензију

Члан 22.

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

Члан 23.

Поред отпремнине из члана 22. овог Уговора, запосленом који је стекао право на одлазак у пензију у складу са Законом о пензијском и инвалидском осигурању, уколико остварује то право, послодавац је дужан да исплати и отпремнину у висини до десет (10) зарада без пореза и доприноса, коју би остварио за месец који претходи месецу у коме је поднет захтев за одлазак у пензију, и то:

- ако је запосленом по Закону о раду до пензије остало 5 и више године - 10 зарада.

- ако је запосленом по Закону о раду до пензије остало 4-5 година - 8 зарада.

- ако је запосленом по Закону о раду до пензије остало од 3-4 године - 7 зарада,

- ако је запосленом по Закону о раду до пензије остало 2-3 године - 6 зарада,

- ако за запосленом по Закону о раду до пензије остало 1-2 године - 5 зарада.

Ово право не припада лицима која су изабрана, именована или постављена од стране Скупштине града, односно лицима која нису у градским управама у радном односу на неодређено време.

Право на отпремнину из ове тачке, под наведеним условима, има лице које је у органима града запослено на неодређено време најмање 10 година.

2) Отпремнина запосленом који је остао нераспоређен

Члан 24.

Запослени који је остао нераспоређен има право на отпремнину за сваку навршену годину рада код послодавца у висини 1/3 просечне плате која му је исплаћена за последња 3 месеца који претходе месецу у ком се исплаћује отпремнина.

3) Јубиларна награда

Члан 25.

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

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

Јубиларна награда се исплаћује у износу:

- за 10 година рада - 1 просечна зарада,
- за 20 година рада - 2 просечне зараде,
- за 30 година рада - 3 просечне зараде,
- за 35 година рада - 3,50 просечне зараде.

4) Солидарна помоћ

Члан 26.

Солидарна помоћ коју градске управе имају обавезу да исплате је:

1. Помоћ породици у случају смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга, с тим да помоћ не може бити већа од три просечне зараде у градским управама у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује.

2. Помоћ запосленом у случају смрти родитеља, у висини једне просечне зараде у градским управама у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује.

3. Помоћ услед дуже или теже болести запосленог или чланова породице, здравствене рехабилитације запосленог, укључујући и набавку ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или чланова његове уже породице, наступања теже инвалидности запосленог, набавке лекова за запосленог и члана уже породице, помоћ малолетној деци за случај смрти запосленог родитеља, ублажавања последица елементарних непогода и то до износа троструке просечне зараде по запосленом у Републици према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, уз подношење одговарајуће документације - у висини 1-3 просечне зараде у градским управама у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује.

4. Једнократна помоћ мајкама ради неге новорођеног детета, у висини просечне зараде у градским управама у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује

5. У случају вантелесне оплодње запослене, односно брачног друга запосленог у висини просечне зараде у градским управама у месецу који претходи месецу у ком се ово право остварује.

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

Средства за солидарну помоћ обезбеђују се у буџету Града.

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

5) Остала права запослених

Члан 27.

Запосленима се обезбеђује годишњи систематски, односно специјалистички здравствени преглед.

Члан 28.

Послодавац је дужан да изврши колективно осигурање запослених за случај смрти, губитка радне способности или телесног оштећења.

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

Члан 29.

За запослене који су током године отишли у пензију, организоваће се испраћај, уколико има расположивих средстава.

Члан 30.

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

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

Члан 31.

Запосленима у градским управама могу се одобрити средства за:

- за превенцију радне инвалидности,
- рекреативни одмор,
- организовање радничких спортских игара,
- новогодишње поклоне за децу запослених до 10 година живота у износу до 2.000 динара,
- запосленим женама за 8. март, до неопорезивог износа и
- Божићну и Ускршњу награду, с тим да је износ најмање 10% просечне месечне зараде по запосленом у Републици Србији према последњем објављеном податку републичког органа надлежног за статистику, која претходи исплати.

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

Члан 32.

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

Код предлагања које запослене треба упутити на бањско лечење, послодавац води рачуна о здравственом стању запосленог, годинама стажа, као и о томе да исти не може користити ово право две узастопне године.

Одлазак на бањско лечење се спроводи у организацији Синдиката.

IV ОБРАЗОВАЊЕ, СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ

Члан 33.

Запослени је обавезан да се стручно оспособљава и усавршава, а послодавац има обавезу да запосленом омогући образовање, стручно оспособљавање и усавршавање у складу са потребама рада и променама у начину и организацији рада.

Стручно оспособљавање се спроводи у складу са годишњим планом обука који доноси послодавац до 30. марта текуће године. Синдикат може начелнику упутути предлог за спровођење појединих обука.

Трошкове обезбеђује послодавац, а у случају да запослени прекине образовање, дужан је да послодавцу накнади трошкове, осим ако је то учинио из оправданих разлога.

Одлуку у вези са ставом 3. овог члана доноси послодавац.

Члан 34.

Послодавац је дужан да обезбеди да се води евиденција о стручном оспособљавању и усавршавању запослених, као и да се стара о обезбеђењу материјалних, организационих и других услова за те потребе.

V ДИСЦИПЛИНСКА И МАТЕРИЈАЛНА ОДГОВОРНОСТ

Члан 35.

На дисциплинску одговорност запослених и постављених лица у градским управама, примењиваће се одговарајуће одредбе закона и Правилника који доноси послодавац.

Члан 36.

Дисциплински поступак против запосленог и дисциплинску меру изриче начелник.

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

Синдикат даје мишљење и може заступати запосленог у дисциплинском поступку.

Члан 37.

Постојање штете, околности под којима је она настала, њену висину, односно паушални износ штете, ко је штету проузроковао и како се надокнађује, утврђује посебна комисија коју образује послодавац.

Члан 38.

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

Егзистенцијални минимум наступа када запослени и чланови његове породице имају по члану домаћинства месечни приход који је мањи од минималне зараде.

Решење о смањењу висине накнаде штете доноси послодавац.

VI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 39.

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

Члан 40.

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 41.

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

1) коришћење одговарајућих просторија за редован рад и састанке синдиката у седишту послодавца - на начин и у време којим се коришћењем просторија не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа Града,

2) плаћено одсуство представницима синдиката ради обављања синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са законом и Анексом посебног колективног уговора за државне органе,

3) административну и техничку помоћ, употребу службеног возила за потребе синдиката, одлазак на семинаре, преговоре и седнице виших органа Синдиката, употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме послодавца за умножавање и копирање материјала,

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

5) организовање и одржавање синдикалних зборових чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга органа Града,

6) могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама послодавца,

7) самостално уређивање линка на интернет мрежи и интерној мрежи послодавца, као и сопствену уређивачку политику и формисања запослених, односно чланства синдиката.

Члан 42.

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

Члан 43.

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

Члан 44.

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

Члан 45.

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

Члан 46.

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

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

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

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

Члан 47.

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

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

Члан 48.

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

VII ПРАЋЕЊЕ ПРИМЕНЕ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 49.

Односи између репрезентативних синдиката и послодавца, успоставиће се и решавати преговарањем и усклађивањем заједничких и посебних интереса, уз пуно

уважавање аргумената, реалних односа, услова и могућности на принципима пуне равноправности и партнерства.

VIII АРБИТРАЖА ЗА РАДНЕ СПОРОВЕ

Члан 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.

Члан 51.

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

IX ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 52.

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

X ВАЖЕЊЕ И ОТКАЗ КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА

Члан 53.

Овај Уговор се закључује на период од 3 године.

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

Члан 54.

Важење овог Колективног уговора пре истека рока из члана 52. 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 55.

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

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

XI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 56.

Даном ступања на снагу овог Уговора престаје да важи Споразум о продужењу рока важења Колективног уговора код послодавца за запослене у градским управама града Ужица број 121-72/12 од 19.12.2012..

Члан 57.

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

Члан 58.

Запослени који су већ остварили право на јубиларну награду за укупан радни стаж, оствариваће право на јубиларну награду у складу са овим колективним уговором.

Члан 59.

Овај Колективни уговор се објављује на огласној табли градских управа и примењује се од 30.01.2015. године, осим члана 58. који се примењује од 01.01.2012. године за запослене који су остварили право на јубиларну награду за рад у органима града.

Овај Колективни уговор је закључен у Ужицу 29. јануара 2015. године, под бројем 121-17/15.

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА

ПРЕДСЕДНИК ОДБОРА
Миленија Марковић

**ГРАДСКА УПРАВА ЗА ПОСЛОВЕ
ОРГАНА ГРАДА, ОПШТУ УПРАВУ
И ДРУШТВЕНЕ ДЕЛАТНОСТИ**
НАЧЕЛНИК
Петар Вујадиновић

**ГРАДСКА УПРАВА ЗА ПОСЛОВЕ
ФИНАНСИЈА, РАЧУНОВОДСТВА
И ПРИВРЕДУ**
НАЧЕЛНИК
Мирјана Дрндаревић

**ГРАДСКА УПРАВА ЗА УРБАНИЗАМ,
ГРАЂЕВИНАРСТВО И
ИМОВИНСКО-ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ**
НАЧЕЛНИК
Зоран Деспић

**ГРАДСКА УПРАВА ЗА
ИНСПЕКЦИЈСКЕ ПОСЛОВЕ И
КОМУНАЛНУ ПОЛИЦИЈУ
НАЧЕЛНИК
Зоран Милитаров**

**УПРАВА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ
СЕВОЈНО
НАЧЕЛНИЦА
Данка Антонијевић**

**САГЛАСАН
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Тихомир Петковић**

На основу члана 3 и 117 Закона о раду («Сл. гласник РС» број 24 и 61/05, 54/09, 32/13 и 75/14) члана 55 Колективног уговора код послодавца за запослене у органима града Ужица број 121-17/15 од 29.01.2015. године:

- начелник Градске управе за послове органа града, општу управу и друштвене делатности Петар Вујадиновић,
 - начелник Градске управе за послове финансија, рачуноводства и привреду Мирјана Дридаревић,
 - начелник Градске управе за урбанизам, изградњу и имовинско правне послове Зоран Деспић и
 - начелник Градске управе за инспекцијске послове и комуналну полицију Зоран Милитаров, с једне стране и
 - начелник Управе градске општине Севојно Данка Антонијевић и
- Организација синдиката Градских управа града Ужица, коју као репрезентативни синдикат заступа председник Миленија Марковић, с друге стране, закључују

АНЕКС КОЛЕКТИВНОГ УГОВОРА КОД ПОСЛОДАВЦА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У ОРГАНИМА ГРАДА УЖИЦА

Члан 1.

Мења се Члан 19 тако што ће у ставу 1. уместо речи: "дужан" стајати: "може" и у наставку речи: "у посебно оправданим случајевима (тешко обољење, тешке повреде и слично)".

После става 1 Члана 19 доде се став 2 који гласи: " Накнада зараде из алинеја 1. и 2. овог члана исплаћује се по претходно прибављеној сагласности градоначелника."

Члан 2.

Брише се Члан 23.

Члан 3.

Овај Анекс колективног уговора се објављује на огласној табли градских управа и примењује се од 01.01..2016. године.

СИНДИКАЛНА ОРГАНИЗАЦИЈА

ПРЕДСЕДНИК ОДБОРА
Миленија Марковић



ГРАДСКА УПРАВА ЗА ПОСЛОВЕ
ОРГАНА ГРАДА, ОПШТУ УПРАВУ
И ДРУШТВЕНЕ ДЕЛАТНОСТИ

НАЧЕЛНИК
Петар Вујадиновић



**ГРАДСКА УПРАВА ЗА ПОСЛОВЕ
ФИНАНСИЈА, РАЧУНОВОДСТВА
И ПРИВРЕДУ
НАЧЕЛНИК**

Мирјана Дрндаревић



Mirjana Drndarevic

**ГРАДСКА УПРАВА ЗА УРБАНИЗАМ,
ГРАЂЕВИНАРСТВО И
ИМОВИНСКО-ПРАВНЕ ПОСЛОВЕ
НАЧЕЛНИК**

Зоран Деспић



Zoran Despic

**ГРАДСКА УПРАВА ЗА
ИНСПЕКЦИЈСКЕ ПОСЛОВЕ И
КОМУНАЛНУ ПОЛИЦИЈУ
НАЧЕЛНИК**

Зоран Милитаров



Zoran Militarov

**УПРАВА ГРАДСКЕ ОПШТИНЕ
СЕВОЈНО
НАЧЕЛНИЦА**

Данка Антонијевић



Danka Antonijevic

**САГЛАСАН
ГРАДОНАЧЕЛНИК
Тихомир Петковић**



Tihomir Petkovic