



СЛУЖБЕНИ ЛИСТ ГРАДА НИША

ГОДИНА XXXI - БРОЈ 121

НИШ, 07. децембар 2023.

Цена овог броја 200 динара
Годишња претплата 5000 динара

ОПШТИНА МЕРОШИНА ПРИВРЕМЕНИ ОРГАН

Јавна расвета

Члан 2.

1.

На основу члана 2. става 3. тачка 8, члана 3, 4, 5. и 6. Закона о комуналним делатностима („Сл.гласник РС“, бр.88/2011,104/2016 и 95/2018), члана 32. става .1 тачка 20) Закона о локалној самоуправи („Сл.гласник РС“, бр. 129/2007, 83/2014, др.закон,101/2016, др.закони 47/2018 и 111/2021), члана 2. Уредбе о начину и условима за отпочињање обављања комуналних делатности („Сл. гласник РС“ бр.13/2018, 66/2018 и 51/2019), члана 3. Одлуке о распуштању Скупштине општине Метрошина и образовању Привременог органа општине Метрошина („Сл.гласник РС“, број 94/2023), Решења о именовању председника и чланова Привременог органа општине Метрошина („Сл.гласник РС“, број 94/2023) и члана 28. Пословника Привременог органа општине Метрошина број 020-659 од 31.10.2023.године,

Привремени орган општине Метрошина на седници одржаној дана 07.12.2023. године, донео је

О Д Л У К У О ЈАВНОЈ РАСВЕТИ НА ТЕРИТОРИЈИ ОПШТИНЕ МЕТРОШИНА

І ОПШТЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Одлуком о јавној расвети на територији Општине Метрошина (у даљем тексту: Одлука) одређују се услови за вршење и поверавање одржавања јавне расвете, као и обезбеђивања редовног снабдевања електричном енергијом за јавно осветљење.

Под јавном расветом, у смислу одредаба ове одлуке, подразумева се систем објеката, инсталација и уређаја за осветљавање јавних површина, чија је изградња и реконструкција у надлежности Општине Метрошина.

Површине јавне намене, у смислу одредаба ове Одлуке, су: улице, тротоари, пешачке и бицикличке стазе, тргови, улични травњаци, дрвореди, површине између и око зграда које нису приведене намени, површине унутар стамбених блокова и дечија игралишта, пијаци, стајалишта у јавном саобраћају, паркиралишта, неизграђено градско грађевинско земљиште, изграђена речна обала и друге уређене површине јавне намене.

Одржавање јавне расвете

Члан 3.

Обезбеђивање јавног осветљења обухвата одржавање, адаптацију и унапређење објеката и инсталација јавног осветљења којима се осветљавају саобраћајне и друге површине јавне намене;

Члан 4.

Послове из оквира делатности одржавања јавне расвете из члана 3. ове одлуке обављају јавно предузеће, привредно друштво, предузетник или други привредни субјект (у даљем тексту: Вршилац комуналне делатности), коме се, у складу са законом, уредбом и овом одлуком поверава обављање појединих послова.

На поступак поверавања обављања послова из оквира делатности одржавања јавне расвете примењују се одредбе Закона о

комуналним делатностима, закона којима се уређују концесије и јавно-приватно партнерство и других посебних закона.

Послови из члана 3. ове одлуке врше се у складу са Програмом/Планом рада Вршиоца комуналне делатности.

Члан 5.

Вршилац комуналне делатности које врши послове одржавања јавне расвете је дужно да испуњава услове у погледу минималне стручне

оспособљености кадрова и минималног техничког капацитета потребних за обављање комуналне делатности одржавања јавне расвете прописане Уредбе о начину и условима за отпочињање обављања комуналних делатности.

Подносилац захтева за проверу испуњености услова за отпочињање обављања комуналне делатности обезбеђивање јавног осветљења мора да има минималну стручну оспособљеност кадрова, и то:

| Ред. број | Стручна оспособљеност кадрова | Број стубова јавног осветљења | | | |
|-----------|--|-------------------------------|--------------------|---------------------|--------------|
| | | до 5.000 | од 5.000 до 30.000 | од 30.000 до 50.000 | преко 50.000 |
| 1. | Високо образовање – електротехничке струке | 0 | 1 | 2 | 5 |
| 2. | Високо образовање – дипломирани инжењер информатике | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 3. | Високо образовање – дипломирани правник | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 4. | Високо образовање – дипломирани економиста | 0 | 0 | 0 | 1 |
| 5. | Високо образовање – грађевинске струке | 0 | 0 | 1 | 1 |
| 6. | Средње образовање у трогодишњем трајању (електромонтер или електроинсталатер) | 1 | 2 | 3 | 10 |
| 7. | Средње образовање у трогодишњем или четворогодишњем трајању и возачка дозвола Ц категорије | 1 | 1 | 2 | 4 |
| 8. | Средње образовање у трогодишњем трајању (бравар) | 0 | 1 | 1 | 3 |
| 9. | Основно образовање | 2 | 2 | 2 | 4 |

Под одговарајућом струком за запослена лица са високим образовањем у смислу обављања послова комуналне делатности обезбеђивање јавног осветљења подразумева се стечено високо образовање 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, из техничке или друштвене научне области (Ред. бр. 2, 3. и 4. из табеле овог члана).

Под одговарајућом струком за запослена лица са високим образовањем у смислу обављања послова комуналне делатности обезбеђивање јавног осветљења подразумева се стечено високо образовање 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, из техничке научне области, односно стечено високо образовање првог степена студија у обиму од најмање 180 ЕСПБ бодова, односно на основним студијама у трајању до три године, из техничке научне области (Ред. бр. 1. и 5. из табеле овог члана).

Члан 6.

Под редовним одржавањем јавне расвете подразумева се одржавање објеката, инсталација и уређаја за јавну расвету у исправном стању за њено функционисање.

Редовно одржавање јавне расвете регулише се Уговором који закључују Општина Мeroшина и Вршилац комуналне делатности.

Обезбеђивање редовног снабдевања

Члан 7.

Под обезбеђивањем редовног снабдевања електричном енергијом за јавно осветљење подразумева се редовна испорука електричне енергије.

Редовно снабдевање електричном енергијом за јавно осветљење регулише се Уговором који закључује одабрани понуђач по спроведеној јавној набавци за Општину Мeroшина.

Уговором из става 2. овог члана ближе се уређује начин снабдевања, рокови плаћања, као и друга питања од значаја за функционисање јавног осветљења.

Члан 8.

Вршилац комуналне делатности је дужан да једном годишње спроведе поступак изјашњавања корисника комуналних услуга о квалитету пружања комуналних услуга из ове одлуке у трајању од најмање 30 дана.

Изјашњавање се организује електронским путем или на други погодан начин.

Позив за изјашњавање објављује се на званичној интернет страници Општине Мeroшина и Вршиоца комуналних делатности, а доставља се средствима јавног информисања ради саопштења.

Вршилац комуналне делатности је дужан да у року од 15 дана од дана завршетка изјашњавања из става 1. овог члана достави надлежној организационој јединици извештај о резултатима изјашњавања корисника о квалитету пружених комуналних услуга.

Уколико су резултати изјашњавања корисника комуналних услуга такви да већина корисника није задовољна пруженом комуналном услугом, надлежна организациона јединица сачињава анализу и нацрт акта са мерама за отклањање недостатака наведених у изјашњавању корисника и доставља их Општинском већу са извештајем о резултатима изјашњавања корисника о квалитету пружених комуналних услуга.

Општинско веће након разматрања анализе и предложених мера из става 5. овог члана доноси акт којим налаже Вршиоцу комуналне делатности да отклони недостатке који су наведени у изјашњавању корисника у року који не може бити дужи од 90 дана.

Уколико Вршилац комуналне делатности не поступи у погледу отклањања недостатака наведених у акту Општинског већа, Скупштина општине може раскинути закључени уговор о

поверавану обављања комуналне делатности одржавања јавне расвете и поверити обављање ове комуналне делатности другом предузећу, односно вршиоцу комуналних делатности, који испуњава услове прописане Уредбом о начину и условима за отпочињање обављања комуналних делатности.

Забрањене радње

Члан 9.

Забрањено је:

- неовлашћено уклањање и рушење објеката и инсталација јавне расвете;
- неовлашћено прикључивање на објекте и инсталације јавне расвете;
- неовлашћено постављање огласних средстава (истицање плаката, објава, огласа, обавештења, позива), причвршћивање објеката и ствари на објекте и инсталације јавне расвете без одобрења надлежног одељења;
- неовлашћено преусмеравање светала;
- прљање и на други начин оштећивање објеката и инсталација јавне расвете.

II НАЧИН ОБЕЗБЕЂИВАЊА КОНТИНУИТЕТА У ОБАВЉАЊУ ПОСЛОВА ЈАВНЕ РАСВЕТЕ

Члан 10.

Одржавање јавне расвете обавља Вршилац комуналне делатности који је дужан да свој рад и пословање организује кроз реализацију Програма/Плана из чл. 4. ове Одлуке.

Обезбеђивање редовног снабдевања електричном енергијом јавне расвете врши се у складу са Уговором из члана 6. ове Одлуке.

Члан 11.

Ако дође до поремећаја или прекида у раду Вршиоца комуналне делатности услед ванредне ситуације или других разлога који нису могли да се предвиде, односно спрече, Вршилац комуналне делатности је обавезан да одмах предузме мере на отклањању узрока поремећаја, односно прекида, и то:

1. радно ангажује запослене на отклањању узрока поремећаја, односно разлога због којих је дошло до прекида, као и да ангажује трећа лица за обављање послова јавне расвете,
2. организује хитне поправке уређаја којима се одржава јавна расвета, и
3. предузме друге мере које утврде надлежни органи Општине Мeroшина.

Када Вршилац комуналне делатности не предузме мере из става 1. овог члана, Општинско веће може да ангажује друго правно лице или предузетника на терет Вршиоца комуналне делатности.

Члан 12.

У случају поремећаја у пословању код Вршиоца комуналне делатности, услед више силе, прекида у обављању делатности и у случају штрајка запослених, Општинско веће предузима оперативне и друге неопходне мере којима ће се обезбедити услови за несметано обављање комуналне делатности, у складу са законом.

III НАЧИН ПОСТУПАЊА И ОВЛАШЋЕЊА ОРГАНА ОПШТИНЕ У СЛУЧАЈУ ПРЕКИДА У ОБАВЉАЊУ ПОСЛОВА ЈАВНЕ РАСВЕТЕ

Члан 13.

Вршилац комуналне делатности је дужан да, у случају поремећаја или прекида у обављању одржавања јавне расвете насталог услед ванредне ситуације или других разлога који нису могли да се предвиде или спрече, поред предузетих мера из члана 11. ове одлуке, одмах обавести Општинску управу општине Мерошина, Одељење за привреду и комуналне делатности - Службу за инспекцијске послове.

Члан 14.

Кад надлежна инспекцијска служба прими обавештење из члана 13. ове одлуке, дужна је да без одлагања обавести Општинско веће и:

1. одреди ред првенства и начин обављања послова одржавања јавне расвете,
2. нареди мере за заштиту комуналних и других објеката и уређаја и имовине Предузећа које служе за обављање послова одржавања јавне расвете,
3. предузме мере за отклањање насталих последица и друге потребне мере и
4. утврди разлоге и евентуалну одговорност за поремећај, односно прекид у обављању послова одржавања јавне расвете, као и одговорност за накнаду учињене штете.

IV НАДЗОР

Члан 15.

Надзор над спровођењем одредаба ове Одлуке врши Општинска управа општине Мерошина, Одељење за привреду и комуналне делатности- Комунална инспекција.

V КАЗНЕНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 16.

Новчаном казном у фиксном износу од 120.000,00 динара казниће се за прекршај правно лице ако поступи супротно одредбама члана 9. ове Одлуке.

За прекршај из члана 9. ове Одлуке, казниће се и одговорно лице у правном лицу новчаном казном у фиксном износу од 20.000,00 динара.

За прекршај члана 9. ове Одлуке, казниће се предузетник новчаном казном у фиксном износу од 50.000,00 динара.

За прекршај члана 9. ове Одлуке, казниће се физичко лице новчаном казном у фиксном износу од 30.000,00 динара.

VI ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 17.

Даном ступања на снагу ове Одлуке престаје да важи Одлука о обављању комуналне делатности јавне расвете ("Сл. листу Града Ниша" бр.130/18).

Члан 18.

Ова Одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у "Службеном листу Града Ниша".

Број:312-771

У Мерошина, дана 07.12.2023.године

ПРИВРЕМЕНИ ОРГАН ОПШТИНЕ МЕРОШИНА

**ПРЕДСЕДНИК,
Саша Јовановић, с.р.**

2.

**КОЛЕКТИВНИ УГОВОР
КОД ПОСЛОДАВЦА ЗА ЗАПОСЛЕНЕ У
ОРГАНИМА ОПШТИНЕ МЕРОШИНА**

I УВОДНЕ ОДРЕДБЕ

Члан 1.

Овим колективним уговором (у даљем тексту: Уговор), уређују се права и дужности из радног односа запослених у органима Општине Мерошина и организацијама које оснива надлежни орган Општине.

Члан 2.

Уговор се непосредно примењује.

Члан 3.

Запослени, у смислу овог уговора, јесу лица која су у складу са законом засновала радни однос у органима, службама и организацијама из члана 1. Уговора.

Послодавац, у смислу овог уговора је Општина Мерошина, (у даљем тексту: Послодавац).

Поједина права у складу са Уговором остварују лица која обављају рад код послодавца.

Члан 4.

Колективним уговором код послодавца 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 друкчије.

Колективни уговор код послодавца закључују у име послодавца председник општине и репрезентативни синдикат код послодавца у складу са законом.

Члан 5.

Ако синдикат сматра да су нарушена права запослених по закону и Уговору, дужан је да обавести послодавца о потреби отклањања уочених повреда закона и Уговора.

Синдикат може, истовремено, у складу са писменим овлашћењем запосленог, да покрене поступак код надлежне инспекције, жалбене комисије и надлежног суда за отклањање утврђених повреда закона и овог уговора, у складу са законом.

II РАДНИ ОДНОСИ**Члан 6.**

Запослени заснива радни однос на неодређено време и одређено време.

У радни однос на одређено време може се примити лице које испуњава све услове за рад на радном месту на које се прима који су утврђени правилником о организацији и систематизацији радних места (у даљем тексту: Правилник).

Послодавац је дужан да приликом пријема запосленог у радни однос на одређено време нарочито оцени околности које се односе на то да је лице које се прима у радни однос у ранијем периоду обављало послове одређеног радног места и да је за то време уредно испуњавало своје радне обавезе.

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.

Радни однос не може да се заснује за послове који нису утврђени Правилником.

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 7.

Послодавац је дужан да у поступку припреме Правилника или општих аката који су од значаја за дефинисање радноправног и материјалног положаја запослених у органима јединица локалне самоуправе, затражи мишљење репрезентативног синдиката код послодавца на предлоге тих аката.

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

III ОСНОВНА ПРАВА ЗАПОСЛЕНИХ**Члан 8.**

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, Уговором и другим општим актима послодавца.

Члан 9.

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 код послодавца има право да присуствује састанцима послодавца на којима се разматрају питања везана за материјални и радноправни статус запослених.

Члан 10.

Послодавац је дужан да запосленом обезбеди здраве и сигурне услове рада ради заштите живота и здравља у складу са законом и другим прописима из области безбедности и здравља на раду.

IV СТРУЧНО ОСПОСОБЉАВАЊЕ И УСАВРШАВАЊЕ ЗАПОСЛЕНИХ

Члан 11.

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

Послодавац је дужан да сачини програм стручног усавршавања запослених у складу са финансијским планом и средствима обезбеђеним у буџету.

Послодавац је дужан да обезбеди вођење евиденција о стручном усавршавању.

Запослени кога послодавац упуту на стручно оспособљавање и усавршавање, има право на плату за време одсуства са обављања послова свог радног места док се налази на стручном усавршавању, накнаду трошкова стручног усавршавања, котизације и набавке уџбеника.

Члан 12.

Службеник који заврши додатно образовање које му је омогућио послодавац у складу са законом, премешта се на непопуњено радно место разврстано у најниже звање за степен образовања који је стекао додатним образовањем.

Службеник који је од стране и о трошку послодавца завршио додатно образовање, а који у року од годину дана од дана окончања образовања не буде премештен на непопуњено радно место, нема обавезу да остане у радном односу код послодавца, нити да надокнади трошкове образовања, осим ако законом није другачије утврђено.

V РАДНО ВРЕМЕ

Пуно радно време

Члан 13.

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

Распоред радног времена запосленог

Члан 14.

Послодавац утврђује распоред радног времена запосленог за период од најмање четири недеље (месец дана).

Распоред радног времена запосленог објављује се најмање десет дана пре примене.

Изузетно од ст. 1. и 2. овог члана распоред радног времена запосленог може бити промењен и пре истека рока од десет дана од дана обавештења запосленог, у случајевима који се не

могу унапред предвидети, али ни тада краћем од 48 часова унапред.

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.

Скраћено радно време

Члан 15.

Запосленима који раде на нарочито тешким, напорним и за здравље штетним пословима на којима и поред примене одговарајућих мера безбедности и заштите живота и здравља на раду, средстава и опреме личне заштите, постоји повећано штетно дејство на здравље запосленог скраћује се радно време сразмерно штетном дејству услова рада на здравље и радну способност запосленог.

На основу извршене процене ризика и стручне анализе, за радно место са повећаним ризиком, може да се као превентивна мера за безбедан и здрав рад утврди скраћено радно време, додатне и једнократне паузе, као и друге мере.

VI ОДМОР И ОДСУСТВА

Одмор у току дневног рада

Члан 16.

Запослени који ради најмање шест часова дневно има право на одмор у току дневног рада у трајању од 30 минута, у периоду од 9,30 до 10,00 часова или од 10,00 до 10,30 часова.

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 се користити на почетку и на крају радног времена.

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

Мерила за утврђивање годишњег одмора

Члан 17.

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 180 ЕСПБ бодова, основним струковним студијама, односно на студијама у трајању до три године – за 5 радних дана,

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

(3) запосленом са осталим степенима школске спреме – за 1 радни дан;

3) По основу година рада проведених у радном односу:

(1) запосленом преко 30 година рада проведених у радном односу – за 5 радних дана,

(2) запосленом од 25 до 30 година рада проведених у радном односу – за 4 радна дана,

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

(4) запосленом од 5 до 15 година рада проведених у радном односу – за 2 радна дана,

(5) запосленом до 5 година рада проведених у радном односу – за 1 радни дан;

4) По основу услова рада:

(1) за рад на радним местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана,

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

(3) за ноћни рад – за 2 радна дана;

5) Запосленој особи са инвалидитетом – за 5 радних дана;

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

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

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

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

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 35 радних дана.

Запослени са навршених 30 година рада проведених у радном односу има право на годишњи одмор у трајању од 35 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 18.

Време коришћења годишњег одмора утврђује се планом коришћења годишњег одмора.

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 19.

На основу плана коришћења годишњег одмора, доноси се за сваког запосленог решење којим се утврђује укупно трајање годишњег одмора према мерилима из члана 17. овог уговора и време коришћења годишњег одмора.

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

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

Накнада штете

Члан 20.

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 неискористеног годишњег одмора.

Право 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 21.

Запослени има право на плаћено одсуство са рада у случају:

- 1) порођаја супруге или усвојење детета – 5 радних дана;
 - 2) порођаја другог члана уже породице – 1 радни дан;
 - 3) полагања стручног испита који је обавезан услов за рад на радном месту на које је распоређен – до 7 радних дана;
 - 4) ступања у брак запосленог – 7 радних дана;
 - 5) ступања у брак детета односно пасторка, усвојеника/цу или храњеника/цу запосленог – 3 радна дана;
 - 6) отклањања последица у домаћинству запосленог изазваним елементарним непогодама, хаваријама, пожаром или другим непредвидивим разлозима више силе – 5 радна дана;
 - 7) селидбе – 3 радна дана;
 - 8) поласка детета запосленог у први разред основне школе – 2 радна дана;
 - 8а) првог поласка детета у предшколску установу (јасле/вртић) – 5 радних 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 синдиката – до 7 радних дана;
 - 15) рекреативног одмора у организацији синдиката – до 7 радних дана;
 - 16) обављања волонтерских дужности у хуманитарним удружењима и организацијама – до 2 радна дана, 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 или тазбинског сродника до другог степена сродства – 1 радни дан.
- Члановима уже породице у смислу овог члана сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца рођена у браку и ван брака, рођена браћа и

сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник, 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. и 17. овог члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

У случају да су оба родитеља запослени код послодавца из члана 1. уговора, право из става 1. тачке 8а) овог члана, остварује један родитељ.

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

Изузетно у случајевима из става 1. тачке 1), 2), 6), 8а), 11), 12), 13) и 18) овог члана, запослени је дужан да одговарајућу документацију из става 5. овог члана достави у року од 7 дана од дана настанка основа за плаћено одсуство, уколико документација није могла да се достави пре наступања основа.

Послодавац може да одобри запосленом одсуство из става 1. овог члана и за сроднике који нису наведени у ставу 2. овог члана и за друга лица која живе у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

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

Неплаћено одсуство

Члан 22.

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) за случај смрти блиског сродника по крвном или тазбинском сродству – до 5 радних дана;
- 5) учествовање на културним и спортским приредбама у својству извођача, као и учествовање на стручним конгресима и конференцијама.

На лични захтев послодавац ће одобрити запосленом неплаћено одсуство до 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 код послодавца.

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

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

VII БЕЗБЕДНОСТ И ЗДРАВЉЕ НА РАДУ

Обавезе послодавца и права и обавезе запослених

Члан 23.

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 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 24.

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду.

Послодавац именује лице одговорно за спровођење мера безбедности и здравља на раду.

Члан 25.

Запослени има право да одбије да ради када му прети непосредна опасност по живот и здравље, због тога што нису спроведене прописане мере безбедности и здравља на раду, све док се не спроведу одређене мере безбедности и здравља на раду.

У случају из става 1. овог члана запослени остварује сва права из радног односа као да је радио и право на накнаду плате у висини основне плате, у складу са општим актом послодавца.

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 установама – у државном или приватном власништву – са којима осигуравајућа кућа има уговор, као и да за запослене који до испуњења услова за редовну пензију имају мање од пет година, 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, уколико је исто дозвољено Законом о буџетском систему и Упутством за припрему одлуке о буџету локалне власти, на основу којих се доноси Одлука о буџету општине.

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.

VIII ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ПЛАТЕ, НАКНАДЕ ТРОШКОВА И ДРУГА ПРИМАЊА

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 једном месечно, првог радног дана у месецу, за претходни месец.

Послодавац је дужан да запосленом приликом сваке исплате плате 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.

Основица за обрачун и исплату плата за запослене са средњом и нижом стручном спремом у Општини Меровина, може се увећати у складу са закључком Владе, а по основу квалитета и резултата рада.

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) код послодавца у Јединици локалне самоуправе, 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 престаили да постоје.

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% на вредност радног сата основне плате запосленог, ако такав рад није вреднован при утврђивању коефицијента.

Додатак за рад на дан празника који није радни дан

Члан 31.

Запослени има право на додатак на основну 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.

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%.

Непосредни руководиоца 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 прековремено рад, тако што за сваки сат прековременог рада остварује сат и по времена слободно.

Додатак за додатно оптерећење на раду

Члан 33.

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.

Накнада плате

Члан 34.

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

- 1) коришћења годишњег одмора,
- 2) плаћеног одсуства утврђеног законом и овим Уговором.

Члан 35.

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 трошкова

Члан 36.

Запослени има право на накнаду трошкова превоза за долазак и одлазак са рада 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 које запослени користи.

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.

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 појединачне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију, а на основу потврде јавног превозника и броја дана доласка и одласка са рада.

Ако до пребивалишта запосленог постоји више различитих релација, при утврђивању трошкова превоза из става 4. овог члана узима се најкраћа релација.

Уколико запослени на делу најкраће релације има редовне линије организованог јавног превоза, има право на накнаду трошкова у новцу у висини цене појединачне карте превоза за део релације на којем је организован јавни превоз увећан за износ цене појединачне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију за други део релације на којем нема јавног превоза, а на основу потврде јавног превозника и броја дана доласка и одласка са рада.

При утврђивању стварних трошкова превоза из става 6. овог члана узима се износ цене појединачне карте оног превозника који има најнижу цену на делу најкраће релације на којем је организован јавни превоз и износ цене појединачне претплатне карте у јавном саобраћају за сличну релацију за други део најкраће релације на којем није организован јавни превоз.

Накнада трошкова превоза исплаћује се до 5. у месецу за претходни месец.

Члан 37.

Запослени може да оствари право на накнаду трошкова за исхрану у току рада (топли оброк) и регрес за коришћење годишњег одмора од 2020. године ако се за такву врсту накнаде трошкова стекну услови у буџету Републике Србије.

Висину накнаде трошкова из става 1. овог члана утврђује Влада.

Новчана и друга примања

Члан 38.

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 39.

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 38. овог уговора.

Члан 40.

Запослени остварују право на накнаду трошкова службеног пута у земљи, службеног пута у иностранство, трошкове рада и боравка на терену и друге трошкове сходном применом акта Владе из члана 38. овог уговора.

Члан 41.

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, у висини утврђеној општим актом.

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.

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.

Јубиларна награда

Члан 42.

Запослени има право на јубиларну новчану награду у висини просечне месечне зараде 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, 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 овог права.

Запослени има право на јубиларну награду код послодавца, ако то право у календарској години није остварио у другом државном органу, органу аутономне покрајине или јединице локалне самоуправе у којем је радио пре рада код последњег послодавца

Солидарна помоћ запосленима

Члан 43.

Запослени има право на солидарну помоћ за случај:

1) дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице или теже повреде запосленог или обављања специјалистичких лекарских прегледа у оквиру лечења дуже или теже болести запосленог који се не финансирају из обавезног здравственог осигурања или за које би запослени на основу заказаног термина прегледа чекао дуже од годину дана,

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 детета запосленог – у висини просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике,

10) помоћ запосленој за вантелесну оплодњу – највише до три просечне месечне зараде у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике, а на основу уредне документације,

11) помоћ запосленом који је самохрани родитељ, а који има дете/цу до навршених 26 година живота на школовању или студијама – у висини две просечне месечне зараде без пореза и доприноса у Републици Србији према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике по детету, у току једне године,

12) помоћи у циљу превазилажења негативног утицаја и последица енергетске кризе у зимском периоду.

Право на исплату помоћи из става 1. тачке 12) остварују сви запослени који су у радном односу на неодређено и одређено време, као и лица на привременим и повременим пословима, на дан исплате, у висини од 40.000,00 динара, у нето износу.

13) другу солидарну помоћ за побољшање материјалног и социјалног положаја запосленог у складу са мерилима прописаним општим актом послодавца и расположивим финансијским средствима.

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) и 9) остварује један запослени.

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.

Дужа или тежа болест односно тежа повреда 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.

Право из става 1. овог члана запослени не остварује за чланове уже породице који остварују примања из радног односа, односно по основу рада у тренутку подношења захтева, односно који примају новчану накнаду за туђу негу и помоћ или примају пензију која је већа од најнижег износа пензије.

Изузетно, солидарна помоћ из става 1. тачка б) овог члана признаје се запосленом и остварује се, по захтеву запосленог, без обзира да ли је члан уже породице остваривао примања, и то у висини неопорезивог износа који је предвиђен законом којим се уређује порез на доходак грађана.

Солидарна помоћ у току године, у случајевима утврђеним у ставу 1. тач. 1)–5) овог члана признаје се на основу уредне документације, у складу са средствима обезбеђеним у буџету органа јединице локалне самоуправе, 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 б) 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 9. 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.

Право на солидарну помоћ у складу са овим чланом остварују сви запослени код којих основ за исплату солидарне помоћи наступи почев од 22. марта 2019. године.

Члан 44.

Породица има право у случају смрти запосленог на накнаду оних трошкова погребних услуга који су прописани актом 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 45.

Запослени има право на накнаду трошкова погребних услуга из члана 44. став 1. Уговора, у случају смрти члана уже породице, ако 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 46.

Запослени има право на годишњу награду, уколико је исплата дозвољена Законом о

буџетском систему и Упутством за припрему одлуке о буџету локалне власти, на основу којих се доноси Одлука о буџету општине.

Годишња награда исплаћује се запосленом по правилу једном годишње, а учесници се могу споразумети и о томе да се годишња награда запосленом исплати изузетно у више делова.

О висини и начину исплате годишње награде учесници преговарају у поступку израде Закона о буџету за наредну годину.

IX 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.

Службеник 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 година 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.

X ПРАВО НА ШТРАЈК

Члан 50.

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

XI УСЛОВИ ЗА РАД СИНДИКАТА

Члан 51.

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 Уставом, законом, својим правилима и Уговором.

Члан 52.

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

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

Члан 53.

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 питањима 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 рада 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 54.

Послодавац је дужан да без накнаде трошкова и посредством својих органа и њихових унутрашњих јединица обезбеди следеће услове за рад синдиката учесника у закључивању Уговора:

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 зборових чланства, који на годишњем нивоу не могу трајати дуже од 16 часова укупно, под условом да се тиме не утиче на ефикасно обављање послова из утврђене надлежности и делокруга послодавца;

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 писмени споразум којим ближе уређују начин остваривања права из овог члана.

Члан 55.

Овлашћени представник репрезентативног синдиката у Општини је председник синдиката.

Члан 56.

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 представник репрезентативног синдиката у који је учлањено мање од 50%

запослених код послодавца имају право на сразмерно мање плаћених часова месечно.

Члан 57.

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 неповољнијим 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 58.

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

Члан 59.

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

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.

Члан 60.

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 у складу са колективним уговором код послодавца и финансијским средствима обезбеђеним за ове намене.

Члан 61.

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

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

XII ПРЕЛАЗНЕ И ЗАВРШНЕ ОДРЕДБЕ**Члан 62.**

Послодавац је дужан да организацију рада планира и оствари тако да средства за исплату права из овог Уговора буду у оквирима буџетских ограничења за текућу и наредне две буџетске године.

Члан 63.

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

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

Члан 64.

Овај Уговор може престати да важи споразумом учесника или отказом.

У случају отказа Уговор престаје да важи протеком 60 дана од дана пријема акта о отказу.

Члан 65.

Овај Уговор сматра се закљученим када га потпишу овлашћени представници учесника.

Овај уговор закључен је у Меровини, дана 06.12.2023. године, под бројем: 110-768.

Члан 66.

Овај Уговор ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу Града Ниша”, а примењиваће се три године од дана ступања на снагу.

ЗА СИНДИКАЛНУ ОРГАНИЗАЦИЈУ
ПРЕДСЕДНИК СИНДИКАТА

Иван Микић, с.р.

ЗА ОПШТИНУ МЕРОШИНА
ПРЕДСЕДНИК ОПШТИНЕ

Саша Јовановић, с.р.

**ОПШТИНА ГАЦИН ХАН
ПРИВРЕМЕНИ ОРГАН****3.**

На основу члана 32. став 1. тачка 6. и члана 97. став 2. Закона о локалној самоуправи („Службени гласник РС“, бр.129/2007,83/2014-др.закон, 101/2016-др.закон 47/2018 и 111/2021-др.закон) и члана 40. Статута општине Гаџин Хан („Службени лист града Ниша“ бр.10/19,101/19 и 89/22) Одлуке Министарства државне управе и локалне самоуправе о избору предлога пројекта који ће бити финансирани из Фонда за међуопштинску сарадњу, који се финансира у оквиру Пројекта: „Локална самоуправа за 21. век“, број 337-00-210/2020-24/36 од 03. фебруара 2023.године и Уговора о додели средстава из Фонда за међуопштинску сарадњу, закљученог између Министарства државне управе и локалне самоуправе и Града Ниша, број 555/2023-01 од 23.02.2023.године,

Привремени орган општине Гаџин Хан, на седници одржаној дана 07.12.2023. године, доноси:

**О Д Л У К У
О ПРИХВАТАЊУ СПОРАЗУМА О
МЕЂУОПШТИНСКОЈ САРАДЊИ О
УСТУПАЊУ ОБАВЉАЊА ПОСЛОВА
ЛОКАЛНОГ ОМБУДСМАНА ОПШТИНЕ
ГАЦИН ХАН ЛОКАЛНОМ ОМБУДСМАНУ
ГРАДА НИША РАДИ ОСНИВАЊА
ЗАЈЕДНИЧКЕ КАНЦЕЛАРИЈЕ ЛОКАЛНОГ
ОМБУДСМАНА ЗА ГРАД НИШ И
ОПШТИНУ ГАЦИН ХАН СА СЕДИШТЕМ У
НИШУ**

Члан 1.

Општина Гаџин Хан овом одлуком прихвата Споразум о међуопштинској сарадњи о уступању обављања послова локалног омбудсмана општине Гаџин Хан локалном омбудсману града Ниша ради оснивања Заједничке канцеларије локалног омбудсмана за град Ниш и општину Гаџин Хан са седиштем у Нишу.

Члан 2.

Овлашћује се председник Привременог органа општине Гаџин Хан Милисав Филиповић, да у име општине Гаџин Хан, са градоначелницом Ниша, закључи Споразум о међуопштинској сарадњи о уступању обављања послова локалног омбудсмана општине Гаџин Хан локалном

омбудсману града Ниша ради оснивања Заједничке канцеларије локалног омбудсмана за град Ниш и општине Гаџин Хан са седиштем у Нишу.

Члан 3.

У року од 30 дана од дана ступања на снагу, Одлука ће бити достављена Министарству државне управе и локалне самоуправе у складу са пројектним активностима.

Члан 4.

Ова одлука ступа на снагу осмог дана од дана објављивања у „Службеном листу града Ниша“.

Број:06-7-116/23-II

У Гаџином Хану, дана 07.12.2023.године.

ПРИВРЕМЕНИ ОРГАН ОПШТИНЕ ГАЏИН ХАН

ПРЕДСЕДНИК

Милисав Филиповић,с.р.

4.

На основу члана 46. Закона о планирању и изградњи (Сл. гласник РС, бр.72/2009, 81/2009, 24/2011, 121/2012, 132/2014,145/2014, 83/2018, 31/2019, 9/2020, 52/2021 и 62/2023), и Правилника о садржини, начину и поступку израде докумената просторног и урбанистичког планирања (Сл.гласник РС,бр.32/2019) и члана 40. Статута општине Гаџин Хан (Сл.лист Града Ниша, бр.10/19, 101/19 и 89/22) и члана 3. Одлуке о распуштању Скупштине општине Гаџин Хан и образовању Привременог органа општине Гаџин Хан („Службени гласник РС”, број 94/2023) и члана 28. Пословника Привременог органа општине Гаџин Хан број 06-2/2023-II од 01.11.2023.године, Привремени орган општине Гаџин Хан, на седници одржаној дана 07.12.2023.године, донео је

О Д Л У К У О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ОДЛУКЕ О ИЗРАДИ ИЗМЕНА И ДОПУНА ПРОСТОРНОГ ПЛАНА ОПШТИНЕ ГАЏИН ХАН 2025

Члан 1.

У наслову „Одлуке о изради измена и допуна Просторног плана општине Гаџин Хан“, број 06-350-107/2017-II од 14.јуна 2017.године (“Службени лист града Ниша“, број 63/2017) на крају текста додаје се број 2025 тако да гласи: “ Одлука о изради измена и допуна Просторног плана општине Гаџин Хан 2025 “

Члан 2.

Члан 1. мења се у целости и сада гласи:

„ Приступа се изменама и допунама Просторног плана општине Гаџин Хан 2025 број 06-31/2012-II од 14.марта 2012.године, („Службени лист града Ниша“, број 34/2012).

Члан 3.

У члану 9. после става 1. додају се став 2. и став 3. који гласе:

„Одлука о неприступању израде стратешке процене утицаја измене и допуне Просторног плана општине Гаџин Хан 2025 на животну средину број 350-995/23-IV од 14.11.2023.године, и одлука о измени и допуни одлуке о неприступању изради стратешке процене утицаја измене и допуне Просторног плана општине Гаџин Хан 2025 на животну средину број 350-1068/23-IV од 07.12.2023.године, саставни је део Просторног плана.

Потребна је израда студије заштите непокретних културних добара.Рок за израду студије, заштите непокретних културних добара је 12 месеци од дана доношења ове одлуке. Ако организација надлежна за послове заштите непокретних културних добара не изради студију у прописаном року сматраће се да израда судије није потребна, а поступак израде планског документа наставиће се у складу са одредбама закона о планирању и изградњи.“

Члан 4.

Ова одлука ступа на снагу 8 дана од дана објављивања у „Службеном листу града Ниша.“

Члан 5.

Ступањем на снагу ове одлуке ставља се ван снаге Одлука о изради измена и допуна Просторног плана општине Гаџин Хан 2025 број 06-350-196/2023-II од 22.09.2023.године („Службени лист града Ниша“ број 88/23) коју је донела Скупштина општине Гаџин Хан и Одлука о изради измена и допуна Просторног плана општине Гаџин Хан 2010-2025, број 350-47/23-II од 17.11.2023.године („Службени лист града Ниша“, број 110/23) коју је донео Привремени орган општине Гаџин Хан.

Број:350-105/23-II

У Гаџином Хану, дана 07.12.2023.године.

ПРИВРЕМЕНИ ОРГАН ОПШТИНЕ ГАЏИН ХАН

ПРЕДСЕДНИК

Милисав Филиповић,с.р.

5.

На основу члана 29. Закона о смањењу ризика од катастрофа и управљању ванредним ситуацијама („Службени гласник РС“, број 87/2018), члана 32. Закона о локалној самоуправи (*Службени гласник РС*, број 129/2007 и 47/2018) и члана 40. Статута општине Гаџин Хан (*Службени лист града Ниша*, број 10/19, 101/19 и 89/22) и основу члана 3. Одлуке о распуштању Скупштине општине Гаџин Хан и образовању Привременог органа општине Гаџин Хан ("Сл.гласник РС", бр.94/2023), Решења о именовану председника и чланова Привременог органа општине Гаџин Хан („Службени Гласник РС“, број 94/2023) и члана 7. и 28. Пословника Привременог органа општине Гаџин Хан број 06-2/2023-II од 01.11.2023.године,

Привремени орган општине Гаџин Хан, на седници одржаној дана 07.12.2023.године, донео је

О Д Л У К У**о усвајању Годишњег плана рада Штаба за ванредне ситуације општине Гаџин Хан за 2024.годину**

1.

Усваја се Годишњи план рада Штаба за ванредне ситуације општине Гаџин Хан за 2024.годину под бројем 217-108/23-II од 07.12.2023.године.

2.

Ово Одлуку објавити у „Службеном листу града Ниша“.

Број:217-111/23-II

У Гаџином Хану, дана 07. децембра 2023.године.

ПРИВРЕМЕНИ ОРГАН ОПШТИНЕ ГАЏИН ХАН

ПРЕДСЕДНИК,
Милисав Филиповић,с.р

**СЛУЖБА ЗА ПРИВРЕДУ И
ИНСПЕКЦИЈСКЕ ПОСЛОВЕ**

6.

На основу члана 9.ст.3 и 4. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину- Служба за привреду и инспекцијске послове, и Мишљења органа за заштиту животне средине бр. 501-350-987/23-IV/02 од 14.11.2023.године доноси

О Д Л У К У**О ИЗМЕНИ И ДОПУНИ ОДЛУКЕ О
НЕПРИСТУПАЊУ ИЗРАДИ СТРАТЕШКЕ
ПРОЦЕНЕ УТИЦАЈА ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ
ПРОСТОРНОГ ПЛАНА ОПШТИНЕ
ГАЏИН ХАН 2025 ГОДИНА
НА ЖИВОТНУ СРЕДИНУ**

Члан 1.

У наслову Одлуке о неприступању изради стратешке процене утицаја измене и допуне просторног плана општине Гаџин Хан 2010-2025 година на животну средину, број 350-995/23-IV („Службени лист Града Ниша“ број 111/23 од 21.11.2023.године, брише се број 2010 тако да гласи: „ Одлука о неприступању изради стратешке процене утицаја измене и допуне просторног плана општине Гаџин Хан 2025 година на животну средину.

Члан 2.

Члан 1. мења се у целости и гласи: Не приступа се изради Стратешке процене утицаја ИЗМЕНЕ И ДОПУНЕ ПРОСТОРНОГ ПЛАНА ОПШТИНЕ ГАЏИН ХАН 2025 ГОДИНА, (у даљем тексту: План),на животну средину. Стратешка процена утицаја на животну средину се не израђује у складу са чланом 5. Став 2. и 3. Закона о стратешкој процени утицаја на животну средину.

Члан 3.

У члану 2 мења се став 1. и сада гласи: „ Измена и допуна Плана се израђује за подручје општине Гаџин Хан, а на основу Одлуке о изради измена и допуна просторног плана општине Гаџин Хан, број 06-350-107/2017-II од 14. 06. 2017. године („Службени лист града Ниша“ број 63/2017).

Члан 4.

Ова одлука ступа на снагу даном објављивања у „Службеном листу града Ниша“.

Одлуку доставити:

- Комисији за планове,
- Обрађивачу ЈП Заводу за урбанизам Ниш,
- Служби за привреду и инспекцијске послове,
- архиви.

Број: 350-1068/23-IV

У Гаџином Хану, 06.12.2023. године

Начелник
Александар Ранђеловић, с.р.

С А Д Р Ж А Ј:**Општина Мeroшина
Привремени орган**

1. Одлука о јавној расвети на територији општине Мeroшина 1
2. Колективни уговор код послодавца за запослене у органима општине Мeroшина 4

**Општина Гаџин Хан
Привремени орган**

3. Одлука о прихватању споразума о међуопштинској сарадњи о уступању обављања послова локалног Омбудсмана општине Гаџин Хан локалном Омбудсману Града Ниша ради оснивања заједничке канцеларије локалног омбудсмана за Град Ниш и општину Гаџин Хан са седиштем у Нишу 15
4. Одлука о измени и допуни Одлуке о изради измена и допуна Просторног плана општине Гаџин Хан 2025 16
5. Одлука о усвајању Годишњег плана рада Штаба за ванредне ситуације општине Гаџин Хан за 2024.годину 17

Служба за привреду и инспекцијске послове

6. Одлука о измени и допуни Одлуке о неприступању изради стратешке процене утицаја измене и допуне просторног плана општине Гаџин Хан 2025 година на животну средину 17

Израда: Град Ниш – Градска управа за органе Града и грађанска стања, Улица Николе Пашића 24
Одговорни уредник Соња Марковић, телефон 504-594 (Редакција и Служба претплате)
E-mail sluzbenilist@gu.ni.rs

Уплатни рачун **840-742341843-24** позив на број **97 87-521**

Штампа: Градска управа за имовину и одрживи развој, Николе Пашића 24 Ниш , телефон 504-922