

На основу чл.3,6,8,10,105,119,120,240 и 248 Закона о раду („Сл.гласник РС“ број 24/05, 61/05,54/09,32/13 и 75/14),чл.52 Закона о радним односима у државним органима („Сл.гласник број 34/2001 и 39/2002 ), Закона о платама у државним органима („Сл.гласник РС“ број.34/01) и Анекса Посебног колективног уговора за државне органе („Сл.гласник РС“ бр.50/2015, начелник Општинске управе ( у даљем тексту:Послодавац) и Организација синдиката \_\_\_\_\_( у даљем тексту:Синдикат),закључују

## **КОЛЕКТИВНИ УГОВОР ЗА ЗАПОСЛЕНЕ**

у \_\_\_\_\_

### **Члан 1.**

Анекс Посебног колективног уговора за државне органе непосредно се примењује на запослене и постављена лица у Општинској управи,ако законом није другачије одређено.

### **Члан 2.**

Овим Колективним уговором уређује се начин утврђивања плата,накнада и осталих примања за запослене у Општинској управи,као и права,обавезе и одговорност запослених ,постављених и Послодавца.

### **Члан 3.**

Запослени има право на плату која се утврђује у складу са законом. Плата се исплаћује за обављени рад и време проведено на раду.

### **Члан 4.**

Плате се утврђују на основу:

1. основице за обрачун плате;
2. коефицијента који се множи са основицом;
3. додатка на плату;
4. обавезе који запослени плаћа по основу пореза и доприноса за обавезно социјално осигурање из плате у складу са законом;
5. основице за обрачун плате утврђује се Закључком Владе РС.
6. и друга примања утврђена овим Колективним уговором.

## Члан 5.

Коефицијенти за обрачун и исплату плата запослених у Општинској управи изражавају сложеност, одговорност и стручну спрему.

Коефицијенти за обрачун плата су:

1. самостални стручни сарадник.....	12,05
2. виши стручни сарадник.....	10,77
3. стручни сарадник – преводаца.....	10,45
4. виши сарадник.....	9,91
5. сарадник.....	8,95
6. ВКВ и виши референт.....	8,85
7. референт и дактилограф.....	8,74
8. КВ радник.....	8,00
9. НК радник.....	6,40

## Члан 6.

Коефицијенти за именована и постављена лица и запослене у Општинској управи увећавају се по основу сложености и одговорности послова ,за додатни коефицијент и то:

- до 9,00 за именовано и постављено лице;
- до 8,40 за самосталног стручног сарадника;
- до 8,20 за вишег стручног сарадника;
- до 5,75 за стручног сарадника;
- до 3,60 за вишег сарадника;
- до 2,30 за сарадника и ВКВ;
- до 1,20 за вишег референта;
- до 0,93 за референта и дактилографа;
- до 0,53 за КВ и НК радника.

Укупан коефицијент из чл.5 и 6 Колективног уговора за утврђено звање,односно занимање увећава се :

- именованом и постављеном лицу највише до 30%;
- запосленом који координира најсложеније активности највише до 10%,с тим да овај број запослених не може прећи 2% од укупног броја запослених;
- запосленом који руководи унутрашњом организационом јединицом -10%;
- запосленом који ради на припреми и извршењу буџета или финансијског плана и састављању рачуноводствених извештаја највише до 10%;
- запосленима на пословима буџетске инспекције највише до 10%.

Запосленом који има право на увећање коефицијента по више основа укупно увећање не може бити веће од 10%.

## Члан 7.

Запослени има право на увећану зараду и то:

1. за рад на дане празника, који је нерадни дан најмање 110% на основицу;
2. за прековремени рад најмање 26% на основицу;
3. по основу времена проведеног на раду, за сваку пуну годину рада остварену у радном односу 0,4%.

У члану 7. запослени има право на додатак на основну плату у висини одређеној у тачки 3 . за сваку навршену годину рада у радном односу (минули рад) у државном органу аутономне покрајине, односно органу 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 престали да постоје.

#### **Члан 8.**

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

1. коришћење годишњег одмора,
2. плаћеног одсуства, утврђеног Законом и овим уговором,
3. стручног усавшавања на који је упућен од стране послодавца,
4. учешће на научним скуповима, симпозијумима, конгресима, семинарима на који је упућен од стране послодавца или стране синдиката .
5. одласка на систематске и специјалистичке прегледе на које је упућен од стране послодавца
6. за одбијене послове, ако му прети непосредна опасност по живот и здравље због спровођења прописаних мера за безбедан и здрав рад у складу са прописима који регулишу безбедност и здравље на раду.

#### **Члан 9.**

Запосленом који је привремено распоређен на друге послове за чије се обављање захтева нижи степен стручне спреме од оне коју има, припада право на разлику у плати до висине плате коју би остварио на радном месту са којег је распоређен.

#### **Накнада плате**

#### **Члан 10.**

Запослени има право на накнаду плате за време одсуствовања са рада због привремене неспособности и то:

1. у висини 85% од плате остварене за претходни месец у коме је наступила спреченост,ако је она проузрокована болешћу или повредом ван рада;
2. у висини 100% од плате коју је остварио у месецу који претходи месецу у коме је наступила спреченост,ако је она проузрокована болешћу или повредом на раду;
3. накнада плате за време одсуствовања са рада за време привремене спречености за рад (породиљског одсуства и одсуства ради неге детета) или других разлога предвиђених законом, исплаћује се запосленима у органима у којима су засновали радни однос.
4. запослени има право на накнаду трошкова за превоз на рад и са рада у висини цене месечне претплатне карте у јавном саобраћају
5. за време проведено на службеном путу у замљи – дневница, у висини од 5 % од просечне месечне зараде у РС према последњем коначно објављеном податку републичког органа, надлежног за послове статистике на дан започињања службеног путовања,
6. за ноћење на службеном путу, према поднетом рачуну осим за хотел прве категорије
7. за коришћење сопственог аутомобила за обављање службеног посла у висини од 10 % прописане цене за литар погонског горива по пређеном километру

## **Друга примања**

### **Члан 11.**

Запослени имају право на годишњу награду.

Годишња награда исплаћује се запосленоим по правилу једном годишње у месецу јануару, 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, послодавац и синдикат преговарају у поступку израде буџета.

### **Члан 12.**

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

### **Члан 13.**

Послодавац је дужан да запосленом који одлази у пензију исплати отпремнину у висини од 1,25% од плате коју оби остварио за месец који претходи месецу у коме се исплаћује отпремнина, с тим што отпремнина не може бити нижа од две просечне зараде у Републици Србији, према последњем коначном објављеном податку републичког органа надлежног за послове статистике.

### **Члан 14.**

Запослени који су се нарочито истакли у обављању послова везаних за рад послодавца или на други начин дали допринос успешном обављању послова органа, установиће се признање у виду новчаних накнада, похвала, поклона и сл.

О врсти признања, условима и поступку за њихово додељивање преговарају послодавац и синдикат.

Признање у виду новчане накнаде утврђује се споразумом између послодавца и синдиката.

Споразумом се утврђује висина новчане накнаде. Новчана накнада изузетно се може споразумом утврдити да се исплати у више делова.

### **Члан 15.**

Послодавац може из сопствених прихода исплатити новчану помоћ свим запосленима више пута у току календарске године. О висини помоћи преговарају Послодавац и Синдикат сваке године у поступку доношења предлога буџета што регулишу међусобним споразумом.

### **Члан 16.**

Право на новогодишњи поклон или новчану честитку у вредности до неопорезивог износа који је предвиђен законом, имају деца запослених до 10 година старости.

Запослене и пензионерке Општинске управе имају право на осмомартовски поклон.

Одлуку о висини поклона доноси Послодавац на основу споразума са Синдикатом.

## **Солидарна помоћ запосленима**

## Члан 17.

Запослени имају право на солидарну помоћ за случај:

1. дуже или теже болести запосленог или члана његове уже породице – признаје се на основу уредне документације, највише до три просечне зараде по запосленом у привреди РС;
2. Набавка ортопедских помагала и апарата за рехабилитацију запосленог или члана његове уже породице, на основу уредне документације, највише до три просечне зараде у РС без пореза и доприноса према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
3. Набавка ортопедског помагала-наочара у висини од 7.000,00 динара;
4. Здравствене рехабилитације запосленог; највише до три просечне зараде у РС према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
5. Настанка теже иваљности запосленог; највише до три просечне нето зараде у РС према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике;
6. Набавке лекова за запосленог или члана уже породице. највише до три просечне зараде УРС према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.  
Члановима уже породице у смислу овог члана, сматрају се брачни друг, ванбрачни друг, деца, рођена браћа и сестре, браћа и сестре по оцу и мајци, родитељи, усвојилац, усвојеник и старатељ.
7. Помоћ малолетној деци за случај смрти запосленог родитеља.  
Висина помоћи од тачке 3. до 6. признаје се на основу уредне документације, а највише до висине три просечне зараде по запосленом у привреди РС, према последњем објављеном податку органа надлежног за послове статистике.
8. Помоћ породици за случај смрти запосленог и члана уже породице у висини трошкова погребних услуга;
9. Помоћ запосленом у случају смрти родитеља, усвојеника и усвојоца запосленог у висини 20.000,00 динара.
10. Месечну стипендију током редовног школовања за децу запосленог који погине у току обављања послова на радном месту на које је распоређен-до висине просечне нето зараде у РС;
  
11. Помоћ због уништења или оштећења имовине, елементарних и других ванредних догађаја у висини од 20.000,00 динара.
12. Помоћ запосленом за рођење детета у висини просечне зараде по запосленом у РС, према последњем објављеном податку.
12. Запослени имају право на новчана примања за побољшање материјалног и социјалног положаја. Одлуку о висини помоћи доноси послодавац а на основу захтева синдиката.

Запослени има право на солидарну помоћ за куповину огрева, зимнице, уџбеника за децу. Одлуку о висини помоћи доноси Послодавац, а на основу Споразума са Синдикатом.

## **Члан 18.**

Јубиларне награде запосленима исплаћују се на дан Општинске управе \_\_\_\_\_ текуће године у висини од:

- за 10 година у висини једне просечне зараде у РС;
- за 20 година у висини 1,25 просечне зараде у РС;
- за 30 година у висини 1,50 просечне зараде у РС;
- за 40 година у висини 1,75 просечне зараде у РС.

Јубиларном годином рада сматра се година у којој запослени навршава 10,20,30 и 40 година рада проведених у радном односу код послодавца, без обзира на то у ком органу територијалне аутономије или органу локалне самоуправе је запослени остваривао права из радног односа.

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

Изузетно од става 4. овог члана, запосленима који су стекли право на јубиларну награду у 2015 години до дана ступања на снагу овог уговора, исплата јубиларне награде извршиће се до краја 2015 године.

## **Одмори и одсуства**

### **Члан 19.**

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

1. по основу доприноса на раду:

- запосленом који се нарочито истакао на раду – за 5 радних дана
- запосленом који се истакао на раду – 3 дана
- запосленом који је остварио стандардни учинак на раду – 1 радни дан

1. по основу стручне спреме

- запосленом са ВС и ВСС за 5 радних дана
- запосленом са ССС за 3 радна дана
- запосленом са НСС и НК за 1 радни дан

2. по основу година рада проведених у радном односу:
  - запосленом преко 30 година рада - за 5 радних дана
  - запосленом од 25-30 година рада – за 4 радна дана
  - запосленом од 15-25 година рада – за 3 радна дана
  - запосленом од 5- 15 година рада – за 2 радна дана
  - запосленом до 5 година рада – за 1 радни дан
3. по основу услова рада :
  - за рад на местима са повећаним ризиком – за 3 радна дана
  - за рад на месту на којем је уведено краће радно време – за 10 радних дана
  - за ноћни рад – за 2 радна дана
  - особи са инвалидитетом – за 5 радних дана
4. по основу бриге о деци и члановима уже породице:
  - родитељу, усвојитељу или хранитељу са једним малолетним дететом – за 2 радна дана, а за свако наредно малолетно дете по један радни дан
  - 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
  - запосленом који се стара о члану уже породице који је ометен у развоју, име тешко телесно оштећење или болест услед које је потпуно или врло слабо покретан – ра 5 радна дана

Годишњи одмор који се утврди на основу свих критеријума, не може се користити у трајању дужем од 25 радних дана.

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

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

## **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 у висини просечне плате коју је остварио у предходних 12 месеци, сразмерно броју дана неискоришћеног годишњег одмора.

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

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

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

Изузетно у случајевима 1, 3, 4, 5, 6, 11, 12, 13, 14, 15 и 17 овога члана укупан број радних дана који се користе као плаћено одсуство у току календарске године, увећава се за број дана који је утврђен као време одсуства у сваком од тих случајева.

Плаћено одсуство се одобрава на писмени захтев запосленог, уз приложену документацију о постојању основа за коришћење плаћеног одсуства.

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 жива у заједничком породичном домаћинству са запосленим, у трајању утврђеном решењем послодавца.

### **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) којом 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 улествовање на стручним конгресима и конференцијама

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

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.

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

## **Безбедност и здравље на раду**

### **Члан 23.**

Запослени има право на безбедност и заштиту живота и здравља на раду у складу са законом.

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

Запослени је дужан да поштује прописе о безбедности живота и здравља на раду, како не би угрозио своју безбедност и здравље, као и безбедност и здравље других лица.

Послодавац може да једном годишње све запослене пошаље на систематски преглед у специјализовану здравствену установу.

Састав Одбора за безбедност и здравље на раду регулисан је Правилником за безбедност и здравље на раду .

#### **Члан 24.**

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

Послодавац је одговоран за спровођење безбедности и здравља на раду. Послодавац је дужан да предузима мере безбедности и здравља на раду у складу са законом, подзаконским општим актима, стандардима, техничким прописима и колективним уговором.

#### **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.

#### **Члан 26.**

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

### **Осигурање запослених**

#### **Члан 27.**

Послодавац је дужан да под једнаким условима колективно осигура запослене за случај смрти, последица незгоде, професионалног оболења, 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.

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

#### **Члан 28.**

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

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

### **Арбитража за радне односе**

#### **Члан 29.**

У случају постојања индивидуалног или колективног радног спора свака од страна у спору може предложити да се настали спор реши у поступку пред Републичком агенцијом за мирно решавање радних спорова, а у складу са Законом о мирном решавању радних спорова.

Одговорност запослених утврђује се на основу Чл.49 Анекса ПКУ за државне органе.

### **Вишак запослених**

#### **Члан 30.**

Вишак запослених утврђује се на основу Чл.50;51 и 52. Анекса ПКУ за државне органе и Закона о раду и Чл.153;154;155,156;157,158 Закона о раду(Сл.гласник РС“ бр.24/05,61/05,54/09,32/13 и 75/14.

### **Услови за рад Синдиката**

### **Члан 31.**

Запослени у органу Послодавца имају право да слободно образују Синдикат, да му приступају, да организују његове органе, утврђују и спроводе његове програме и активности Синдиката у складу са законом и Анексом Посебног колективног уговора за државне органе.

### **Члан 32.**

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

### **Члан 33.**

Послодавац је дужан да обезбеди Синдикату:

1. коришћење адекватних просторија за редован рад, синдикалну продају и састанке Синдиката;
2. плаћено одсуство представницима синдиката ради обављања синдикалних функција сразмерно броју чланова синдиката у складу са Колективним уговором;
3. административну и техничку помоћ, употребу службеног аутомобила, употребу телефона, телефакса, рачунарске технике и опреме за умножавање и копирање материјала;
4. обрачун и наплату синдикалне чланарине и осталих средстава према правилима синдиката;
5. могућност истицања обавештења и битних докумената синдиката на огласним таблама Послодавца;

### **Члан 34.**

Синдикат не може бити распуштен, његова делатност обустављена или забрањена актом Послодавца.

### **Члан 35.**

Послодавац је дужан да обавештава Синдикат о предлозима одлука значајних за област рада, материјалног, економског и социјалног положаја запослених.

### **Члан 36.**

Послодавац обезбеђује средства из изворних прихода уз исплату месечне зараде чланова синдиката у висини од 1% на масу средстава исплаћених на име зараде за рекреативни одмор, превенцију радне инвалидности, спортска такмичења у складу са овим Колективним уговором.

### **Члан 37.**

Овлашћени представници Синдиката у Општинској управи су :председник, заменик и чланови одбора,

### **Члан 38.**

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

### **Члан 39.**

Овлашћени представник Синдиката који је изабран на вишу функцију има права у складу са законом и Колективним уговором.

### **Члан 40.**

Послодавац је дужан да обавештава Синдикат о предлозима одлука значајних за област рада, материјалног, економског и социјалног положаја запослених.

Послодавац је дужан да у поступку доношења аката који су од значаја за дефинисање радно-правног и финансијског положаја запосленог у Општинској управи тражи мишљење Синдиката на нацрте, односно предлоге тих аката, као и да на поднети писмени захтев Синдиката достави обавештење или мишљење о примени закона или подзаконског 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.

### **Члан 41.**

Послодавац прихвата обавезу да се уздржи од деловања којим би 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 Синдикат.

### **Праћење примене Колективног уговора**

#### **Члан 42.**

Однос између 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 партнерства.

Учесници образују Одбор за праћење примене овог Колективног уговора.

Синдикат и Послодавац потписују споразум о исплати плата, награда и осталих примања.

#### **Члан 43.**

Сагласност на примену овог Колективног уговора потписује Послодавац, Синдикат и надлежни орган локалне самоуправе.

#### **Члан 44.**

Овај Колективни уговор ступа на снагу даном потписивања.

\_\_\_\_\_ .године

**ЗА ОРГАНИЗАЦИЈУ СИНДИКАТА**  
**Председник**

**ЗА ОПШТИНСКУ УПРАВУ**  
**Начелница**

**САГЛАСНОСТ**  
**ПРЕДСЕДНИКА ОПШТИНЕ**